



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Liderazgo directivo y motivación docente en una Institución  
Educativa de Jaén, Cajamarca

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Psicología Educativa

**AUTORA:**

Tesen Medina, Leyla Patricia ([orcid.org/0000-0002-6783-4814](https://orcid.org/0000-0002-6783-4814))

**ASESORA:**

Dra. Parraguez Carrasco, Simona María ([orcid.org/0000-0003-0126-0130](https://orcid.org/0000-0003-0126-0130))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones pedagógicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi familia, porque desde un inicio me apoyó y me respaldó para el desarrollo de la investigación.

A mi novio Ángel Jarek Arrasco Martínez porque en todo momento estuvo presente apoyándome incondicionalmente.

### **Agradecimiento**

A todos los docentes que nos guiaron y dieron sus enseñanzas para la culminación oportuna de esta maestría.

A nuestra asesora Dra. Simona Parraguez; por el apoyo profesional que nos brindó en todo momento para poder culminar esta investigación.

A los docentes que me apoyaron en mi validación de mi instrumento el Dr. Wilmer Vidaurre, Dr. Herry Lloclla, Dra. Lourdes Palacios Ladines.

A mis padres, Pedro Tesen Mori y Esther Medina Oblitas, a mi novio, Ángel Jarek Arrasco Martínez, compañeros y familia en general por el apoyo brindado.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIÓN.....	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Relacion entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institucion Educativa de Jaén, Cajamarca	19
Tabla 2	Nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca	20
Tabla 3	Nivel de motivación docente en una Institución Educativa de Jaén Cajamarca	21
Tabla 4	Relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén	22

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general. Determinar la relación entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca. La población fue de 35 docentes que laboran en dicha institución incluyendo a los coordinadores de cada nivel. La muestra estuvo conformada solo por 20 docentes los cuales tienen un contrato por planilla y los docentes de talleres, para buscar la correlación se utilizó dos cuestionarios para cada variable, el cual fue validado por juicio de expertos. Esta investigación es cuantitativa de tipo no experimental con un diseño correlacional ya que se busca determinar la correlación entre ambas variables mediante el análisis estadístico Rho de Spearman. La investigación tuvo una conclusión de que no existe relación entre ambas variables en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca; aceptando la hipótesis nula; que No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una institución educativa de Jaén, Cajamarca.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, motivación docente, líder educativo

## **Abstract**

This research had as general objective. To determine the relationship between managerial leadership and teacher motivation in an educational institution in Jaén, Cajamarca. The population was 35 all the teachers who work in said institution including the coordinators of each level. The sample consisted of only 20 teacher who have a payroll contract and workshop teachers, to find the correlation, two questionnaires were used for each variable, which was validated by expert judgment. This research is quantitative of a nonexperimental type with a correlational desing since it seeks to determine the correlation between both variables through Spearman's Rho statistical analysis. The investigation concluded that there is no relationship between both variables in aducational institution in Jaén, Cajamarca; accepting the null hypothesis; there is no direct and significant relationship and teacher motivation in an educational institution in Jaén, Cajamarca.

**Keywords:** directive leadership, teacher motivation, educational leader

## I. INTRODUCCIÓN

Iniciando con el informe, en el presente capítulo, se define la situación problemática que motivó la presente investigación, se brindó información clave, válida y certera que expuso el problema de estudio a través de la mirada del mundo, en nuestra nación y a nivel local, se incluyó además el planteamiento del problema de estudio, la justificación y los objetivos de la presente.

Internacionalmente, en un mundo globalizado, el liderazgo es relevante para seguir el ritmo de la comunicación global. “los gobiernos de los países están destinando diferentes herramientas y recursos para el desarrollo o creación de estudiantes líderes ya que después de un estudio los miembros del mundo de los negocios han concluido que el problema principal son las malas decisiones de sus líderes” (Mulford, 2006, p.2).

Se está confirmando el diagnóstico que años atrás la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2008), afirmaba sobre “el liderazgo escolar es ahora una prioridad en la política educativa mundial” (Pont, Nusche y Moorman, 2008: 3). El séptimo informe de La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI, 2017), Miradas sobre la Educación en Iberoamérica, se centró en analizar a los directores escolares íntegramente, desarrollando todo lo referente a este aspecto de dirección educativa, basándose en la identificación y difusión de buenas prácticas.

Andreas Schleicher, director de Educación de la OCDE, ha manifestado al diario «El País» (Silió, 2018), que el sistema educativo en España no brinda un respaldo suficiente al profesorado y como consecuencia se observa el poco atractivo por la carrera de educación. Y los motivos son muchos como, por ejemplo: el salario de los docentes es inferior a los otros profesionales, existen un 9,6 % de plazas sin cubrir, otro ejemplo es que siguen algunos modelos antiguos, reduciendo así el desarrollo y autonomía de los docentes de tal manera se ve perjudicado en cuestiones administrativas del alumno y la toma de decisiones en sus programaciones para ellos mismos, así también el autoritarismo por parte de los líderes educativos en este caso los directivos consiguiendo así, el



desinterés, desmotivación y poca autonomía en el actuar docente y la única consecuencia aquí es que perjudica la importancia de la motivación docente.

Por otro lado, a lo que a motivación se refiere, se observa que en el caso de Chile, los documentos oficiales (MINEDUC, 2003), cuando el tema de motivación se considera una habilidad del docente (acordadas por los gremios de profesores y el Ministerio de Educación) evitan enfatizar que los docentes deben tener "un interés claro en el aprendizaje, la investigación, la enseñanza y la complacencia para lograr resultados óptimos" y crear "un estilo de trabajo que incorpora todas las preguntas, aportes y experiencias de los estudiantes, así como los intereses y resultados operativos" (MINEDUC, 2003: p.23). En el Perú también se vienen promoviendo una serie de políticas educativas en las que se centran al trabajo directivo de las instituciones educativas entre las más importantes tenemos la publicación del marco del buen desempeño directivo Ministerio de Educación (MINEDU, 2013) donde podemos observar las actitudes, aptitudes y competencias que un director debe poseer.

Centrados en la investigación y en la realidad problemática de la I.E, esta contó con una problemática expresada en directivos autoritarios, la no reestructuración del proceso de gestión dinámica de programación antigua, poca empatía con los docentes y trabajadores de la institución, desmotivación por parte de los docentes y a consecuencia de ellos el de los alumnos. Por tanto, hubo un gran motivo que dio relevancia e importancia a esta investigación.

Se planteó entonces, la siguiente pregunta de investigación que determina mi formulación del problema: ¿qué relación existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una I.E. de Jaén, Cajamarca, año 2022? Y del cual se desprenden los siguientes problemas específicos: ¿cuál es el nivel de liderazgo directivo en una I.E. de Jaén, Cajamarca?, ¿cuál es el nivel de motivación docente en una I.E. de jaén, Cajamarca? Y ¿cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una I.E. de Jaén, Cajamarca?

Se justifica teóricamente por que ha recopilado una serie de teorías que llevan relación con liderazgo directivo y motivación docente de tal manera que se crea un sustento de esta investigación, así mismo busca la vinculación de las variables que nos permita aclarar aspectos de dimensiones. Se justifica como “un fenómeno social”, según Chiavenato “el liderazgo en un predominio interpersonal ante un problema o situación para llegar a un objetivo determinado a través de la comunicación de las personas” (2001, p. 314 - 315). Adjunta también que “la influencia ocurre en diferentes equipos en los que trabaja como un poder psicológico el cual incorpora pensamientos de poder y de autoridad” (2001, p. 315).

Por otro lado, Andersen argumenta que las definiciones de liderazgo en su mayoría “abarcan algunos elementos para alcanzar diferentes metas, empresas, relaciones interpersonales” (2006, p. 1079), se explica entonces que no hay líder si no existe un grupo o equipo, ya sea organizado o no.

Desde el punto de vista metodológico se busca determinar la relación que existe entre un liderazgo, proporcionado de parte de los directivos que encabezan las instituciones y la motivación que demuestran los docentes en consecuencia de ello.

Tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca, año 2022 y los específicos fueron: determinar el nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca; determinar el nivel de motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca y describir la relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.

Como hipótesis de la investigación se considera el siguiente enunciado: existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca como hipótesis alternativa e hipótesis nula, no existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.

## II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones previas que se consideraron en esta investigación se establecieron de la siguiente manera:

En España, Bernal & Ibarrola (2015), concluyeron dando énfasis en que: El liderazgo impulsor del director se constituye como una meta esencial en la gestión de las instituciones educativas si lo que quiere lograr es el desarrollo del liderazgo pedagógico. De manera que, la concentración en el liderazgo del docente, facilitaría al hallazgo de más evidencias de la vinculación existente entre el liderazgo pedagógico y los resultados escolares. La relación entre la docencia y el aprendizaje si se ha valorado mucho mejor.

En Ecuador, Ordoñez (2020), en su artículo sobre el liderazgo directivo y desempeño docente, como un abordaje legal en dicho país, tuvo como conclusiones que el liderazgo en el departamento legal del sistema educativo no se considera fundamental, ya que la evaluación se realiza en Instituciones Educativas basadas en evidencia en las que los evaluadores evalúan a partir de una gama de normas o criterios preestablecidos, es decir, solo se enfocan en verificar el cumplimiento de tareas en base a criterios positivos o negativos, dejando de lado los sentimientos del docente hacia el trabajo realizado.

En Venezuela, Montiel (2012), en su investigación sobre liderazgo transformacional y desempeño docente, concluyó con una relación baja positiva proporcional de correlación con las variables es decir que mientras mayor liderazgo mayor desempeño docente.

En Lima, Mestanza (2017), realizó una investigación sobre liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente, donde concluyó diciendo que sólo un 46,04% (23 de 58 docentes) de los docentes de la institución evaluada consideran que la gestión del director es importante y repercute en su eficiencia como docentes, sin embargo mas del 50% de los docentes son competentes en su desempeño profesional laboral, ya que hay altos porcentajes de docentes altamente capacitados y no necesitan de la influencia de su director para cumplir eficientemente su trabajo.

En Lima, Díaz (2020), en su artículo científico sobre liderazgo directivo y la motivación en docentes, tuvo como objetivo medir el liderazgo por los directivos mejorando el desenvolvimiento de los profesores en aras de su fin educador, y a la vez beneficiar a sus estudiantes con ello llegando a la conclusión exacta que; los resultados a los que se arribaron muestran la existencia de una significativa relación entre las variables estudiadas, es decir, entre el liderazgo directivo y la motivación en los docentes de dicho centro educativo.

En Lima, Casas (2019), publicó una investigación, la cual tuvo como objetivo demostrar la relación positiva que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente y de sus estudiantes, a la vez pone énfasis en que la tarea determinante de todo director debe centrarse en todo aquello que beneficie una mejor enseñanza y en el logro de los aprendizajes teniendo como líder principal a los docentes. Por tanto, a mayor liderazgo del director, mayor los niveles de desempeño de los docentes, entonces, ambas variables tienen una correlación directa que corresponde a un nivel de correlación positiva alta.

Esta investigación se centra en esta base epistemológica y teórica con la que se detalla a continuación.

Liderazgo directivo es un fenómeno social, en la medida que se entiende como la influencia interpersonal que se ejerce en cierta circunstancia para el alcance de determinados objetivos. Estos cimientos sirven de base para consolidar que el liderazgo comprende un proceso continuo de impulso con una visión en la influencia, el poder personal y la credibilidad establece un cambio en los docentes, así como al espacio de su desarrollo (Chiavenato, 2004). En tanto, los directivos están obligados a puntualizar un trayecto que conlleve al desarrollo de un futuro en el que el aprendizaje de diversas estrategias promueva y facilite lograr los cambios que se requieran. Por ello, se entiende que un líder es una persona que brinda apoyo y transmite seguridad. (Furguerle & Vitorá, 2016).

Bolívar (2010) “define el liderazgo directivo como aquel que tiene un objetivo que es conducir eficientemente una organización para mejorar la practica educativa” (p, 83). De manera similar, el liderazgo de los directores abre el contacto entre ellos y los maestros para encontrar soluciones. Es decir, los directores escuchan todas las perspectivas que pueden beneficiarlos y alcanzan la solución que necesitan.

El liderazgo es una noción más amplia de lo que parece, ya que incluye un marco formal e informal. Como señalan Hersey et al. (1998, p. 99), el liderazgo es “el proceso de influir en las actitudes de una persona o grupo de personas, en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación”

Sobre la Teoría del liderazgo situacional desarrollada por Hersey y Blanchard (1998), se basa que para seleccionar un estilo de liderazgo se debe enfatizar en el nivel de madurez y de preparación de nuestros docentes en este caso. Se entiende entonces, que un líder debe tener la capacidad de diagnosticar las necesidades de sus colaboradores y a partir de ahí estratégicamente darles diferentes funciones bajo esas necesidades ya diagnosticadas.

Hersey et al. (1996), plantean dos dimensiones que posiblemente adopta un líder; una se encarga de orientar y la otra está más relacionada con el apoyo socio-emocional del colaborador. Las explicamos a continuación (1996, p.81)

Comportamiento de tarea o dirección: comunicación unilateral, explica en detalle y supervisa el desempeño

Comportamiento de relación o de apoyo: comunicación bilateral, escucha, apoya, facilita, motiva y concede la toma de decisiones.

Estas dos conductas o comportamientos no definen los estilos de liderazgo si no que son dos ejes diferentes cuya combinación dan lugar a 4 dimensiones o patrones de comportamiento (estilos de liderazgo)

Empiezo conceptualizando el estilo directivo, este es aquel que determinan sus acciones cuándo y cómo lo van hacer, da solución a problemas y toma decisiones solo, además que supervisa muy de cerca.

El estilo siguiente es el guía es cuando añade comunicación bilateral, aumenta el apoyo, pero conserva la toma de decisiones.

El estilo participativo es aquel que comparte la resolución de problemas entre el líder y el colaborador. El líder escucha y ayuda a la resolución de problemas, crece la comunicación bilateral siempre y cuando el colaborador posee habilidades suficientes para realizar una determinada tarea.

El estilo de líder delegativo es el que como lo indica su nombre, delega la toma de decisiones a su colaborador, el empleado controla la ejecución de las tareas.

Entonces después de entender las dimensiones se llegó a la deducción, que no existe un estilo efectivo de liderazgo, no se puede idealizar un estilo ya que un verdadero líder tiene la capacidad de desarrollar estos cuatro y saber actuar en una determinada situación teniendo en cuenta y conociendo la madurez de nuestros colaboradores. Entonces lo que si procede es cómo conocer su nivel de madurez y desarrollo.

Según esta teoría es el nivel intelectual del colaborador lo que determinó el tipo de liderazgo que escogerá el director. El nivel de desarrollo de los colaboradores se precisa en dos direcciones una por su capacidad intelectual y la otra por su disposición o actitud para la ejecución de una determinada tarea. La primera se refiere al conocimiento, la experiencia o habilidad para una determinada tarea y la segunda es referente a el compromiso y motivación que tiene el colaborador para la realización de las tareas. (Hersey et al. 1996, p. 83).

Aquí es donde se desprenden los niveles de desarrollo de los colaboradores.

En el nivel 1; se puede decir que un colaborador se muestra

desinteresado y tampoco tiene la capacidad, habilidad o conocimiento necesario para realizarlo adecuadamente el nivel de desarrollo es bajo o nulo. En cambio en el nivel 2; se observa que el colaborador si siente motivación, interés, entusiasmo, para la ejecución de una tarea, pero le falta el conocimiento para la misma, se encuentra entonces en un nivel moderado (D2).a diferencia del nivel 3; cuando el colaborador tiene capacidades, habilidades conocimientos para la ejecución de las tareas sin embargo no se siente motivado o seguro para la realización de la misma este nivel también es moderado (D3)por ultimo en el nivel 4; es cuando el colaborador si posee las habilidades, conocimientos y también la motivación, interés y disposición para realizarlo (D4)

Después de haber entendido se realizó este comparativo de como cada estilo de liderazgo se compenetra con los niveles del mismo. Nivel de liderazgo 1 está relacionado con el estilo de liderazgo directivo, el nivel de liderazgo 2 está relacionado con el estilo de liderazgo guía, así mismo el tercer nivel con el liderazgo participativo y el último nivel está relacionado con el estilo de liderazgo delegativo.

Cada director de un centro educativo, necesariamente tiene que reunir ciertas características personales y habilidades de gestión, de las cuales se apoye para alcanzar exitosamente todas las metas propuestas, además que cuente con la participación activa de los demás integrantes del centro, esos son, los profesores y estudiantes. Bajo esta perspectiva, se asevera que la definición de los valores que deben de promoverse, no es una tarea fácil, ya que deben tenerse en cuenta diferentes aspectos, más aun considerando que son estos propios valores los que matizan la respuesta. Es el mismo directivo quien purifica los valores que se difunden en el centro educativo (Garza y Patiño, 2000).

Fue Likert (1968), quien identificó la existencia de 4 dimensiones que se fundamentan en estilos y características de la dirección en el interior de una empresa, estas son las siguientes: autoritarismo-coercitivo, autoritarismo-benevolente, consultivo y participativo. Estos epígrafes se

incluyeron por primera vez en la obra *New Patterns of Management* del año 1961; pero posteriormente se produjo una modificación respectiva a sistema I, II, III, y IV. En tanto, se observa en los siguientes párrafos las dimensiones descritas por Likert:

El liderazgo autoritario coercitivo, es aquel que tiene sustento en la cima gerencial, por ende, se desarrolla una monopolización de toda decisión unidireccional por la gerencia, la misma que siempre se direcciona de forma vertical descendente. Además, muestra una comunicación descendente de baja característica para la formulación de acciones que se deban cumplir. En esta dimensión, se evidencia un gran distanciamiento entre el director y sus trabajadores segregados de los cargos gerenciales. Por último, la realización de las actividades se ve condicionada al miedo a los castigos y sanciones que pudieran darse en razón del reglamento interno de la misma empresa. De esta forma, crece el desarrollo de una empresa nociva.

Liderazgo autoritario benevolente: este perfil muestra un nivel de confianza condescendiente, caracterizado por la tolerancia ante los subordinados; es básicamente una estrategia de control interno. Ello conlleva a afirmar que inclusive aquellas empresas que nacen de la informalidad pueden evolucionar un crecimiento inesperado, representando ello un peligro para las que ya se encuentran en el mercado. Se les da importancia a los colaboradores de la empresa, comprendiendo a ellos como la clave esencial para el crecimiento de la misma; es por ello que los castigos y sanciones suelen aparecer ocasionalmente y optan por trabajar con un sistema de recompensa social.

Liderazgo consultivo es aquel que se caracteriza por beneficiar positivamente a los colaboradores de la empresa y a la designación de las funciones que a estos le corresponden. Resalta en este tipo de liderazgo la comunicación, ya que si bien es cierto la decisión final sobre ello va depender del director, si se considera la opinión de los trabajadores; comprendiendo así que en este tipo de liderazgo se procura una comunicación discrecional, cada vez que esta tiene una orientación descendente y horizontal. De cierta manera se considera que los trabajadores llegan a tener cierta autonomía



parcial y ello resulta de gran ventaja para la empresa, ya que al hacer parte de los procesos de control a los trabajadores se les está motivando para que puedan contribuir al crecimiento de la empresa.

Liderazgo participativo es aquel que se diferencia de los demás porque hay una mayor participación de los trabajadores en el proceso de la empresa, aquí hay un trabajo conjunto entre directivos y trabajadores, haciendo así que los primeros expresen su confianza frente a las actividades que realizan sus subordinados. Es de esta manera que se demuestra a los trabajadores la confianza que se les tiene ante la toma de decisiones de la empresa; y para que ello funcione se trabaja con un sistema de recompensas y castigos. El perfil que refiere este tipo de liderazgo contribuye a evitar los castigos, siendo de ese modo que las recompensas económicas serán un estimulante para que los trabajadores puedan trabajar eficientemente. De esa manera es que esto responde a una metodología innovadora basada en una comunicación asertiva y bidireccional entre los directivos y los trabajadores.

Maslow indica en su investigación que los seres humanos se motivan por diferentes factores; los cuales van a responder a las necesidades de estos. El ser humano es objeto de influencia, que responde ante motivaciones que le interesan y que contribuyen a la atención de sus necesidades, tales como su bienestar y la de su familia. Estas tienen un orden jerárquico, se inician por la que son de prioridad o necesidades fisiológicas las que una vez satisfechas dan pase a las que vienen o de orden superior (Santrock, 2002).

El orden de satisfacer estas necesidades es, primero, las básicas (fisiológicas y de seguridad) y luego las necesidades consideradas de carácter secundario (social, autoestima y autorrealización). (Daft, 2004).

Un apartado de importancia en la Teoría de Maslow es que, cuando se tiende a satisfacer muchas necesidades, ya van a dejar de actuar como motivadores (Robbins y Coulter, 2005). Esto da pie que para que nuestros trabajadores estén motivados se considera que es muy importante que se

cumpla con satisfacer aquellas necesidades que resulten muy necesarias. A pesar de que existe poca evidencia experimental que ampara la Teoría de Maslow, esta tiene mucha aceptación (Certo, 2001).

Así también se detalla la teoría de Higiene de Herzberg:

Para Herzberg existen dos factores que inciden de manera importante en la motivación y ellos son los factores extrínsecos y los intrínsecos. En relación al primero es que se enfoca en las relaciones interpersonales, así como también comprende aspectos muy importantes como es la remuneración que percibe el trabajador, las condiciones ambientales, físicas y políticas de la empresa. Mientras que, en el segundo, comprende aspectos tales como la realización, el reconocimiento a las actividades laborales, al crecimiento y a la responsabilidad (Chiavenato,2011)

La responsabilidad de esta teoría recae en el psicólogo Frederick Herzberg, quien alude que existe una relación entre factores intrínsecos y la satisfacción laboral entre los factores extrínsecos y la insatisfacción.

Los factores intrínsecos como el triunfo, el trabajo, la responsabilidad el reconocimiento, el éxito, van de la mano y guardan relación con la satisfacción laboral. Cuando las personas están satisfechas en sus centros de labores causan este tipo de características en sus vidas. Sin embargo, cuando pasa todo lo contrario y no están satisfechos en su centro de labores se habla de un factor extrínseco, la supervisión las malas relaciones interpersonales las condiciones laborales recaen (Robbins,1994 p. 2011).

Herzberg, acota que los factores intrínsecos los decide la persona misma están bajo su control ya que lo relaciona con lo satisfecho que se siente con las bondades de su cargo, su crecimiento y éxito de su desarrollo personal además la gratitud que recibe a consecuencia de su desempeño. A diferencia que todo lo que causa los factores extrínsecos ya que estos están fuera de su control esto lo determina las personas que lo rodean en su trabajo, el clima laboral, el sueldo, las normativas de la empresa, la supervisión constante, entre otras que en algún momento se puede entender

como un sentimiento de insatisfacción.

Para Herzberg los factores que llevan a la satisfacción están distantes y son distintos a los que dan pie a la insatisfacción. Por esto es que las empresas quieren eliminar factores que crean insatisfacción solo están dando paz a sus trabajadores, pero no motivándolos, solo están calmando su trabajo. Entonces las normas de la empresa, el salario, el clima laboral son características que Herzberg lo ha llamado como factores de higiene. Cuando estos factores son los correctos, los trabajadores no estarán insatisfechos, pero tampoco satisfechos, la verdadera motivación para ellos recae en enfatizar sus logros, su crecimiento su trabajo mismo ya que estas son netamente características intrínsecas (Robbins,1994 p.305-306).

Chiavenato (2011), por su parte ha definido a la motivación como esa respuesta ante la interacción que hay entre las personas y las situaciones en las que se encuentra o suceden a su alrededor. Es por ello que se considera que la actuación de las personas va depender mucho de la situación que se encuentra viviendo.

Robbins y Coulter (2010), señala que “se trata de procesos que incurren en la ímpetu, dirección y constancia del esfuerzo, que realiza el ser humano para el logro de un objetivo” (p.175). Es decir, la motivación trata sobre ese proceso intenso que atraviesa un individuo para lograr una meta. La motivación se puede considerar como un ciclo en el que los pensamientos intervienen en el comportamiento y estos conducen a actividades que influyen en los pensamientos.

La teoría antropológica del profesor Juan Antonio Pérez López (1991), la que explica de manera clara y precisa que la acción la que responde a la motivación es como una fuerza que interiormente impulsa a uno para actuar. Cada persona tiene algunas preferencias internas y es donde busca satisfacer sus necesidades dentro de lo que percibe de su entorno.

Pérez presenta 3 dimensiones o tipos de motivación las cuales son: motivación extrínseca, intrínseca y motivación trascendental. La primera es un reconocimiento del entorno al realizar algún tipo de acción, por ejemplo, desde un elogio hasta una remuneración. La segunda se refiere al resultado interno de la acción o actuar, por ejemplo, un aprendizaje, una satisfacción y, por último, pero no menos impórtate la trascendental al que sus resultados favorecen a uno mismo y a los demás al mismo tiempo ya que los lideres observaran el buen desempeño y actuar docente produciéndoles en ellos también la misma satisfacción. Es decir, un resultado de una actitud o acción por una persona sobre otras.

Para poder entender aún más las dimensiones se observan los siguientes ejemplos:

Motivación extrínseca tiene características como la retribución fija o variable, beneficios sociales y algunos beneficios de lujo como un auto.

Motivación intrínseca se caracteriza por ganar un puesto o un ascenso, gana un equipo de trabajo o personas a su cargo y muchos reconocimientos.

A diferencia de la motivación trascendente porque aquí gana satisfacciones como ayudar a un compañero, delegación de una actividad, alegría por algún triunfo de los miembros de tu equipo.

Entonces después de haber visto las diferentes teorías y entender cada una de las variables se pudo observar la relación que existe entre el liderazgo directivo y motivación docente ya que si un docente cuenta con un alto nivel de motivación, contribuirá a una educación de calidad educativa en lo que los principales beneficiarios son los alumnos que el lidera, de la misma forma pasa con el liderazgo de dirección ya que si los profesionales de educación tiene un ambiente laboral de calidad y motivador estarán aún más motivados y su desempeño será adecuado siempre.

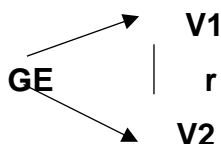
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

El trabajo investigativo tiene un enfoque cuantitativo “por ser secuencial y probatorio, donde cada fase tiene continuidad, partiendo de una idea, que una vez determinada nos lleva a objetivos, preguntas de investigación, usa estadísticas y prueba hipótesis” (Hernández et al., 2014).

Según Hernández et al. (2014), en este caso de investigación cuantitativa es de tipo no experimental ya que son estudios que no existe ninguna manipulación deliberada de las variables, las que solo se muestran los fenómenos naturalmente para luego analizarlas. Así también es básica ya que ayudará para investigaciones futuras.

El diseño de investigación se ubica entre los no experimentales de carácter transversal y correlacional cuya única función es encontrar la relación entre las variables de estudio ya sea directa o no. A continuación, el esquema se representa de la siguiente manera:



Dónde:

**GE** es el grupo de estudios

**V1** es la variable liderazgo directivo

**V2** es la variable motivación docente

**r** es la relación entre las dos variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Como variables de estudio se encuentran:

V1: Variable Liderazgo Directivo

V2: Variable Motivación Docente

#### **Definición Conceptual de Liderazgo Directivo:**

Conceptualmente Chiavenato define el liderazgo directivo como “una influencia interpersonal ejercida en diferentes situaciones, para la obtención de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana” (2001, pp. 314 - 315).

#### **Definición Operacional de Liderazgo Directivo**

Liderazgo directivo como variable se operacionaliza para ser medida a través de un cuestionario, estructurado en las siguientes dimensiones: toma de decisiones, inteligencia emocional, diseño un trabajo orgánico y habilidades directivas, los mismos que contienen un total de 21 indicadores, teniendo como escala de categorización nunca, casi siempre y siempre y para los niveles: bajo, medio y alto.

#### **Definición Conceptual de Motivación Docente**

Conceptualmente motivación docente según Pérez (1985), nos indica que la acción responde a la motivación y ésta es la fuerza interior que impulsa a la persona a actuar, ya que cada una tiene una escala de preferencias internas y busca la satisfacción de sus necesidades en las impresiones que recibe dentro de un determinado conjunto de personas de diferentes interacciones posibles.

#### **Definición Operacional de Motivación Docente**

Motivación docente se operacionaliza mediante la aplicación de un cuestionario, que contiene un total de 6 ítems y 17 indicadores distribuidos en 3 dimensiones: extrínseca, intrínseca y trascendental; la escala de medición es la del sistema tipo Likert.

En cuanto la operacionalización a más detalle se encuentra en el anexo II de la presente investigación.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

La población a tener en cuenta son 35 docentes incluyendo los coordinadores de cada nivel, inicial, primaria y secundaria de una institución educativa de Jaén, se eligió como muestra no probabilística a 20 docentes contratados en planillas del nivel inicial, primaria y secundaria de una institución educativa de Jaén.

**Criterios de inclusión:** Los 20 docentes contratados en planilla

**Criterios de exclusión:** Están excluidos los docentes que no están en planilla si no con un contrato por horas (incluyendo a docentes de talleres)

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Como técnica de investigación se utilizó la de campo ya que se aplicaron dos cuestionarios uno para liderazgo directivo y otro para motivación docente. Al lo que se refiere al cuestionario este conlleva a la obtención sistémica y ordenada de información que posee la población con a que se trabaja. (García, 2003).

De validez y confiabilidad que obtuvieron los cuestionarios, estos fueron revisados y aprobados por un equipo de especialistas, revisando cada indicador por ítem de dicho cuestionario que dio la garantía para su aplicación en esta investigación

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento para la aplicación de los instrumentos tuvo las siguientes etapas, la primera fue, solicitar el permiso a la Institución Educativa para su aplicación, luego de haberla obtenido pasaríamos a la segunda etapa que fue darles a conocer el tema a los docentes seleccionados según la muestra. Tercero y último, la aplicación de los instrumentos a los docentes bajo ningún tipo de presión y así puedan responder con tranquilidad y anónimamente los cuestionarios aplicados.

### **3.6. Método de análisis**

Para el diagnóstico de la información recogida primero se procedió a utilizar herramientas de estadística descriptiva en la elaboración de tablas de frecuencias, para posteriormente utilizar la estadística inferencial como es el uso de herramientas de prueba de normalidad y correlación ya sea la R de Pearson, o el Rho de Spearman, con los datos obtenidos de los docentes mediante el instrumento seleccionado, se procesaron mediante el software SPSS versión 26, además del procesador de Windows Excel, todos ellos permitieron el diagnóstico correspondiente, obteniendo tablas estadísticas en los que se contemplan los resultados de dicho diagnóstico para una mejor interpretación y observar la correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación consideró los principios éticos del reglamento de la Universidad César Vallejo otorga para la realización de las investigaciones. Así mismo se ha tenido por bien considerar y acatar de autorías de ciertas publicaciones que han sido de mucha utilidad para el presente trabajo de investigación realizando citas adecuadas basándonos en la Norma APA en su versión 7. Por otro lado, también se ha considerado el respeto las personas que conforman nuestra muestra, manteniendo en anonimato a dichos participantes, respetando su identidad en cuanto a los resultados.



#### IV. RESULTADOS

Resultados de la investigación teniendo en cuenta objetivo general y los objetivos específicos, junto con el procesamiento de la información recolectada.

##### 4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.

**Tabla 1.**

*Relación entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.*

---

		Liderazgo Directivo							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
Motivación Docente		N	%	N	%	N	%	N	%
		1	5,00	4	20,00	1	5,00	6	30,00
	BAJO	0	0,00	11	55,00	3	15,00	14	70,00
	MEDIO	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	ALTO								
		<b>1</b>	<b>5,00</b>	<b>15</b>	<b>75,00</b>	<b>4</b>	<b>20,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>
	<b>TOTAL</b>								

---

##### **Interpretación:**

Observamos que la información recogida haciendo uso del instrumento de evaluación aplicada a los docentes en la tabla 01 que el 55,00% de docentes en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca; señala un nivel medio de liderazgo directivo, expresando así mismo un nivel medio de motivación docente.

Basándonos en la prueba correlacional, podemos señalar que el liderazgo directivo tiene una correlación positiva muy baja con la motivación

docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca. Por lo tanto, se determina que, según la percepción de los docentes encuestados en la institución educativa de Jaén, no existe relación entre la motivación docente y el liderazgo directivo demostrando paralelismo en las funciones realizadas y carente coordinación para el quehacer educativo.

#### 4.1.1. Objetivo específico 1

Determinar el nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.

**Tabla 02.**

*Nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.*

Nivel de liderazgo directivo	Dimensiones del liderazgo directivo									
	Toma de decisiones		Inteligencia emocional		Diseña un trabajo organico		Habilidades directivas			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	6	30,0	6	30,0	8	40,0	15	75,0	8	40,0
MEDIO	14	70,0	13	65,0	12	60,0	5	25,0	12	60,0
ALTO	0	0,0	1	5,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

#### Interpretación:

Se puede observar en la tabla 2, se visualiza que el liderazgo directivo posee un nivel medio con un 70%, asimismo es percibido por los docentes en un nivel bajo con un porcentaje de 75% en cuanto a la dimensión diseña un trabajo orgánico, en un nivel medio de 65% en lo que

es la dimensión toma de decisiones y en un nivel medio del 60% en la dimensión inteligencia emocional.

Pudiendo concluir que la percepción de los docentes, respecto al liderazgo directivo es que este se expresa en un nivel medio en la toma de decisiones y en la inteligencia emocional, siendo bajo en el diseño de trabajo orgánico.

#### 4.1.2. Objetivo específico 2

Determinar el nivel de motivación docente en una institución educativa de Jaén Cajamarca.

**Tabla 03.**

*Nivel de motivación docente en una Institución Educativa de Jaén Cajamarca.*

Nivel de motivación docente	Dimensiones de motivación docente							
			Extrínseca		Intrínseca		Trascendental	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
BAJO	1	5,0	0	0,0	0	0,0	2	10,0
MEDIO	15	75,0	10	50,0	20	100,0	18	90,0
ALTO	4	20,0	10	50,0	0	0,0	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>	<b>20</b>	<b>100,0</b>

#### Interpretación:

Se puede observar en la tabla 3, que la motivación docente en la Institución Educativa de Jaén, Cajamarca; posee un nivel medio del 75%, asimismo un nivel medio del 50% en lo que concierne a la dimensión

extrínseca y en 50% al nivel alto; respecto a la motivación intrínseca el 100% de personal docente expresa un nivel medio.

Por otro lado, se puede observar que los docentes en un 90% expresan un nivel motivacional con la dimensión transcendental. Se obtiene entonces docentes medianamente motivados, concedores de los aspectos externos que le pueden generar cambios en su motivación pero que no desean autorregular, no expresa un deseo inherente de realizar cambios para bien en la Institución Educativa perteneciente dando pase al conformismo y rutina educativa, así como una percepción de mediano a bajo compromiso hacia la institución.

#### 4.1.3. Objetivo específico 3

Describir la relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén.

**Tabla 04.**

*Relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén.*

		Liderazgo directivo	Motivación docente
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	1,000	0,188
			0,428
		20	20
	Motivación docente	0,188	1,000
		0,428	
		20	20

**Interpretación:**

Se observa en la tabla 04, valores correlacionales directa positiva muy baja según Rho de Spearman iguales a 0,188.

H. Alternativa: existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una institución educativa de Jaén.

H. Nula: No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una institución educativa de Jaén.

El valor obtenido en Rho de Spearman no permite rechazar hipótesis nula. Permite concluir entonces que no existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una institución educativa de Jaén ya que la percepción que poseen los docentes sobre el liderazgo direccional no establece relación para con ellos en su motivación en el ejercicio de sus deberes.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación se dirige a conocer la relación que existe entre las variables es decir entre liderazgo directivo y motivación docente, de lo expuesto se planteó el siguiente problema general ¿qué relación existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca? Ante esto, se proyectó como objetivo general; determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca, por tanto, se hizo toda una investigación, evaluación y observación directa a los docentes de dicha institución y así poder tener unos resultados verídicos.

Según los resultados obtenidos la relación entre las variables liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca en base a la prueba correlacional Rho Spearman se denota una correlación positiva muy baja de ( $r=0,188$ ). Por lo tanto, se determina que, existe relación positiva muy baja entre ambas variables, es decir, entre la motivación docente y el liderazgo directivo en la Institución antes mencionada.

Se puede señalar que, según la percepción de los docentes encuestados en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca, demuestran un paralelismo en la motivación docente y la influencia que pueda ejercer el liderazgo directivo, entre ellos la relación y coordinación para el quehacer educativo.

En este contexto entonces comparemos nuestros resultados con los obtenidos por Montiel (2012), en su investigación sobre liderazgo transformacional y desempeño docente, concluyó con una relación baja positiva proporcional de correlación con las variables. Aunque en este caso después de una ardua investigación determinaron una relación baja a diferencia de nuestra investigación que determinó una relación muy baja, aun así, se resalta la proximidad de resultados, aunque para este caso implica la no relación más resaltante entre nuestras variables de estudio.

Si comparamos nuestros resultados con Ordoñez (2020), obtenemos que concuerdan en su investigación sobre liderazgo directivo y desempeño docente, como un abordaje legal en Ecuador, quien tuvo como conclusiones que el liderazgo no se considera fundamental o parte importante en el sistema educativo pues señala que el liderazgo en el departamento legal del sistema educativo no se considera fundamental, ya que la evaluación en esta institución educativa se realiza en base a evidencia en las que los evaluadores evalúan a partir de una gama de normas o criterios preestablecidos, como institución, es decir, solo se enfocan en verificar el cumplimiento de tareas en base a criterios positivos o negativos de los docentes, dejando de lado sus sentimientos y/o emociones hacia el trabajo realizado, esta claro entonces que siguen normas de la institución sin poner de base fundamental las emociones y los sentimientos de los docentes como seres humanos y al igual con nuestra investigación y los resultado obtenidos se muestra la no relación entre variables.

Todo lo opuesto a los resultados obtenidos en la investigación realizada por Díaz (2020), sobre liderazgo directivo y la motivación en docentes, el cual tuvo como objetivo medir el liderazgo por los directivos mejorando el desenvolvimiento de los profesores en aras de su fin educador, y a la vez beneficiar a sus estudiantes con ello; llegando a la conclusión exacta que; los resultados a los que se arribaron muestran la existencia de una alta y significativa relación entre las variables estudiadas, es decir, entre el liderazgo directivo y la motivación en los docentes del centro educativo en que se aplicó dicha investigación.

Entonces se puede decir que en esta institución es de gran importancia a los sentimientos y motivaciones de los docentes teniendo como resultados, docentes y estudiantes altamente motivados, el cual según esta investigación aumentará la disposición, motivación, ánimo del docente y al mismo tiempo obtener mejores resultados académicos o aprendizajes significativos de los alumnos involucrados en esta institución.

Queda entonces expuesta la idea de que en el punto de recolección de datos sobre las variables intervinientes liderazgo directivo y motivación docente, en la institución evaluada, no muestra una relación significativa porque aún no ha despegado un verdadero liderazgo directivo el mismo que impulse la motivación en los docentes y se vea reflejo de la percepción que tienen los docentes sobre estas variables. Ya que no hay una figura de líder definida en la que se puedan guiar y ser la base para las diferentes tomas de decisiones.

Por otro lado también se presente el caso de estas dos variables no se vean vinculadas por circunstancias particulares de la Institución Educativa, ya que es una institución privada, y el director encargado de ejercer el liderazgo muchas veces se ve sosegado a las decisiones de los propietarios de la Institución Educativa en donde se aplicó esta investigación, perjudicando así algunas decisiones o acciones de los docentes los cuales están temerosos por el más mínimo error que se pueda cometer, teniendo como fin los resultados obtenidos es por ello que no se ve un liderazgo definido, por lo tanto no se consiguió en sí, una relación significativa entre las variables estudiadas.

Se observa también que el resultado obtenido incluso impulsó a una revisión y replanteamiento de los ítems, para asegurar la veracidad y consistencia interna del instrumento, llevando a la conclusión de que existe un punto muy importante el cual es que los docentes por algún tipo de temor, miedo o resistencia, se abstienen a algunas respuestas o comentarios pensando que podrían perjudicar o repercutir en su contrato como docente y llegar incluso al despido, o simplemente la tranquilidad en su trabajo diario evitando la hostilidad y el mal clima laboral dentro de la institución educativa en la que se aplicó dicha investigación por tanto prefieren concluir con una respuesta positiva ante la pregunta o ítems planteado y evitar algún tipo de rencilla o problema como ya antes se mencionó.

Entonces esas son las razones por la cual quizás no se dio un resultado positivo significativo, de la investigación aplicada en dicha Institución Educativa.



Por otro lado, la tabla 02, en la variable liderazgo directivo se visualiza un nivel Bajo en cuanto a la dimensión diseña un trabajo orgánico, en un nivel medio en la dimensión toma de decisiones y un nivel medio en la dimensión inteligencia emocional, por lo que podemos determinar que la percepción que poseen los docentes sobre el liderazgo es de un nivel medio.

Se puede afirmar que en términos de Hersey et al. (1996), el cual conceptualiza el liderazgo como "... un proceso de influir en las actitudes de una persona o grupo de personas en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación", entonces se concluye que el liderazgo directivo aún no ha alcanzado la totalidad de esta definición por lo mencionado en líneas anteriores.

Ahora veamos la tabla 03, observando resultados de los niveles de la motivación docente medio en la dimensión extrínseca y el mismo porcentaje en el nivel alto, se visualiza también un nivel de relación medio con la dimensión Intrínseca y en un nivel de relación medio con la dimensión trascendental.

Ahora teniendo en cuenta a Herzberg mencionado en Chiavenato, (2011), existen dos factores que inciden de manera importante en la motivación y ellos son los factores extrínsecos (relaciones interpersonales, remuneración, condiciones ambientales, físicas y políticas de la empresa ) y los intrínsecos (realización, el reconocimiento a las actividades laborales, al crecimiento y a la responsabilidad), de ahí que nuestros indicadores en cuanto a la remuneración o honorarios mensuales dieran resultados elevados determinando que los docentes se ven motivados por este factor, ya que si lo están, reciben un buen pago mensual superando es más al sueldo de una Institución pública sin embargo, otras características en esta dimensión hizo bajar el resultado porcentual; como ya se sabe no solo es necesario cumplir con uno o dos factores si no con el conjunto que engloba una dimensión o en su totalidad de estos para llegar a una meta positiva y así como todas las dimensiones mencionadas en esta investigación mantienen un nivel predominante medio, demostrando una motivación regular o de cumplimiento hacia el deber docente.

Concordante con la teoría antropológica del profesor Pérez (1991), la que explica de manera clara y precisa que la acción que responde a la motivación es como una fuerza que interiormente impulsa a uno para actuar, teniendo por lo tanto según resultados obtenidos docentes poco activos en su deber no dinámicos, docentes téticos, cumplidores con su trabajo y se visualiza un trabajo de cumplimiento y no va más allá de ello, no existen docentes que realicen actividades dinámicas, activas en donde genere expectativas y motivación en su aprendizaje.

Ahora se observa en la tabla 04, la cual muestra la no relación entre las variables de estudio liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca, siendo el coeficiente de correlación directa positiva muy baja según Rho de Spearman iguales a ( $r=0,188$ ) de esto se dice que no se puede negar la Hipótesis Nula (no existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca), quedando establecida así la no existencia de la relación directa y significativa entre las variables de investigación; por tanto, se puede decir que la percepción que poseen los docentes sobre el liderazgo direccional no establece relación para con ellos en su motivación en el ejercicio de sus funciones, cual dichos motivos explicados y detallados de manera cosida en líneas arriba ha sido explicado siendo según mi percepción personal el sentimiento del miedo y temor a los propietarios de dicha Institución más que el propio director que en este caso es supuestamente el primer líder en esta institución, el cual ha sido el detonante de estos resultados.

Ahora si analizamos la investigación realizada por Mestanza (2017), sobre liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente, donde tuvo como conclusión principal que, en su minoría porcentual de docentes consideran la gestión del director importante y repercute en su eficiencia y capacidad como docentes, sin embargo, hay un punto importante que es que, más del 50% de los docentes son competentes en su desempeño profesional laboral y no necesitan de que su líder general o director este siempre detrás de ellos.

Pues es este último punto sobre la competencia docente en su desempeño profesional laboral el cual suma una razón más que demuestra en nuestra investigación la no relación directa y significativa entre las variables liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca, para también poder decir que nuestra percepción pudo haber sido distorsionada y solo es que, los docentes encuestados en nuestra investigación son altamente competentes en su quehacer profesional laboral y que no necesitan la influencia directa de su director o líder general para cumplir su deber docente, sino todo lo contrario y puedan asumir responsablemente su papel.

Es entonces en donde se puede concluir y dar mas peso aún a este resultado más próximo al nuestro que es que cuan importante es conservar a nuestros docentes siempre en constante capacitación y especializaciones para obtener resultados altamente calificados por parte de ellos, aun así se sientan capaces de desarrollarse con individualidad y total liderazgo sin que un jefe próximo este supervisando diariamente el trabajo si no que confíen en él por los resultados que obtiene, teniendo a sus estudiantes en perfectas condiciones.

## **VI. CONCLUSIONES**

Después de haber obtenido los resultados se llegó a las siguientes conclusiones:

1.- Se determinó que no existe relación entre el liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.

2.- El nivel de liderazgo directivo es muy bajo porque aún no se ha dado un verdadero liderazgo directivo el cual impulse a una motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.

3.- El nivel de motivación es medio, demostrándose así una motivación de cumplimiento y conformismo o regular en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.

4.- Se determinó la no relación entre el liderazgo directivo y la motivación docente ya que la correlación directa positiva es muy baja según Rho de Spearman, por lo tanto, este valor no permite rechazar la hipótesis nula, la cual es, no existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.- La investigación nos permite plantear las siguientes recomendaciones: Se recomienda promover más investigaciones sobre liderazgo directivo con el fin de corroborar o revertir los resultados obtenidos en esta investigación.
- 2.- Difundir la importancia de una gestión más humana, en donde prevalezca la importancia de las emociones y motivaciones de los docentes.
- 3.- Dar a conocer los resultados a los directivos de esta Institución Educativa para organizar un plan educativo basado en las emociones y sentimientos de los docentes.
- 4.- Crear un plan de gestión en base a los sentimientos y/o emociones de los docentes generando confianza, un ambiente laboral inclusivo y agradable obteniendo permanencia de los docentes en la Institución Educativa.

## REFERENCIAS

- Arias, A. (2018) *Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento* Moquegua, 2018.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26880?show=full>
- Andersen, J. (2006). "Leadership, personality and effectiveness". The Journal of Socio-Economics. 35 (6), 1078-1091.
- Arrogante, A. (2018). *Organización de eventos empresariales*.  
<https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA38&dq=Motivaci%C3%B3n+laboral.+Reconocimiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJkeXy3-PfAhVGs1kKHQOwAlcQ6AEIMTAB#v=onepage&q=Motivaci%C3%B3n%20laboral.%20Reconocimiento&f=false>
- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar sus objetivos*. Editorial San Marino.
- Bernal, A. y Ibarrola, S. (2015). *Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa*. Revista Iberoamericana De Educación N.º 67 (pp. 55-70).  
<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/38192/1/pdf.pdf>
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?*. Revista internacional de investigación en educación Magis (pp. 79-106). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>
- Casas A. (2019). *Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente*. Investigación Valdizana (pp. 51-60)  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7099922>
- Certo, S. (2001). *Administración moderna*. Octava edición. Colombia: Pearson Education.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Procesos administrativos* (3 Edición). Bogotá: Mc Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2004). *Administración, teoría, proceso y práctica*. (Tercera ed.). Madrid: McgrawHill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México DF: Mc Graw Hill.
- Daft, L. (2004). *Administración*. Sexta edición. Thompson.
- Day, C., J. Moller, D. Nusche y B. Pont (2008), “*The Flemish (Belgian) Approach to System Leadership*”, un informe de estudio de caso para la actividad de la ODE Mejorar el liderazgo escolar, disponible en [www.oecd.org/edu/schoolleadership](http://www.oecd.org/edu/schoolleadership) y en B. Pont, D. Nusche y D. Hopkins (eds.), *Improving School Leadership, Volume 2: Case Studies on System Leadership*, OECD, París.
- Díaz C. (2020). *El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau*. UCV-Scientia (pp, 77-85). [www.doi.org/10.18050/](http://www.doi.org/10.18050/)
- Furguerle, J., y Vitorá, M. (2016). *Liderazgo en los Directores de Educación Primaria*. Telos. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, XVIII(2), 208-227. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99345727004.pdf>
- Gallegos, J. (2014). *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Editorial San Marcos.
- Gil, M. y Giner, F. (2007). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa (7ª Ed.)*. Editorial ESIC. [https://books.google.com.pe/books?id=4O2e7DjTQL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=4O2e7DjTQL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- García Muñoz, T. (2003). *Etapas del Proceso Investigador*. INSTRUMENTACIÓN. EL Cuestionario Como Instrumento de Investigación/Evaluación.: [http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)
- Garza, J. y Patiño, S. (2004). *Educación en Valores*. Editorial Trillas. México.

- Graziano, K., Herring, M., Carpenter, J., Smaldino, S. y Finsness, E. (2017). *Una herramienta de diagnóstico TPACK para líderes de formación docente*. Editorial TechTrends (pp. 372-379). <https://link.springer.com/article/10.1007/s11528-017-0171-7#citeas>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.a ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Hersey, P., Blanchard, K. y Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional* (7ª Edición). México: Prentice Hall. <https://gdptgu.eco.catedras.unc.edu.ar/calidad-comunicacional-y-liderazgo/liderazgo-situacional/comportamiento-de-tarea-y-de-relacion/>
- Krieger, M. (2001). *Relaciones de poder y liderazgo en su sociología de las organizaciones*. Editorial Prentice Hall (9º edición). <http://www.hugoperezidiart.com.ar/contactos-pdf/Krieger-cap9.pdf>
- Madrigal, B. (2005). *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Maslow, A. (1943). *Una teoría de motivación humana*. *Psychological Review*, (pp. 370–396). <https://mercadeo1grupo3.wordpress.com/2014/03/11/una-teoria-de-la-motivacion-humana-publicada-en-la-revista-cientifica-psychological-review-50-370-396-en-el-ano-1943-autor-abraham-maslow/>
- Maslow, A. (1991). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima metropolitana*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1129>
- MINEDUC (2003). *Marco para la Buena Enseñanza. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP)*. Ministerio de Educación de Chile. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807052015000100021&script=sci\\_arttext&tlng=p](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071807052015000100021&script=sci_arttext&tlng=p)



- MINEDU (2013). *Marco del buen desempeño directivo*. Dirección de desarrollo docente. Lima.
- Ministerio de Educación (2016). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Montiel, C. (2012). *Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. Venezuela <https://docplayer.es/64065209-El-liderazgo-transformacional-del-directivo-y-el-desempeno-laboral-de-los-docentes-en-el-nivel-de-educacion-primaria.html>
- Mulford, B. (2006). *Leadership for improving the quality of secondary education some international developments*. Facultad de Educación, University of Tasmania <https://www.ugr.es/~recfpro/rev101ART2ing.pdf>
- Pérez, J. (1991). *El poder... ¿Para qué?*. Instituto Empresa y Humanismo. <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/3660/1/Cuaderno029.pdf>
- OECD (2008). *Learning for Tomorrow's World: First Results from PISA 2003*, OECD, París
- OEI (2017) Séptimo informe de la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura, Madrid.
- Ordoñez, C. (2020). *Liderazgo directivo y docente: abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. Colloquium Editorial. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/573667940012.pdf>
- Pérez, L. (1996). *Sociología y santificación del trabajo*, Documento de investigación del IESE nº 306, Barcelona.
- Pérez, L. (1992). *Seminario Teoría de la Acción y Organización Humanas*, Buenos Aires, pro manuscrito
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson Educación.  
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>
- Silió, E. (2018). *Los profesores en España parece que trabajan en una cadena de producción*. Diario El País.  
[https://elpais.com/sociedad/2018/10/09/actualidad/1539106335\\_328097.html](https://elpais.com/sociedad/2018/10/09/actualidad/1539106335_328097.html)
- Sampieri, R., Collado, C. y Lucio, P.(2003). *Metodología de la investigación*. McGraw – Hill Interamericana. <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Vidal, F; García, J. y Pacheco, D (2010). *La Motivación En Los Profesores*. International Journal of Developmental and Educational Psychology, (vol. 3, núm. 1- pp. 937-942).

## ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título de la tesis:** Liderazgo directivo y motivación docente en una Institucion Educativa de Jaén, Cajamarca

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca, del año 2022?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, cajamarca, del año 2022.</p>	<p><b>H. Alternativa:</b></p> <p>existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén</p> <p><b>H. Nula</b></p> <p>No existe relación directa</p>	<p><b>V.I.:</b></p> <p><b>Liderazgo directivo</b></p>	<p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b></p> <p>20 Docentes</p> <p><b>Criterios de inclusión:</b></p> <p>Docentes contratados en planilla</p> <p><b>Criterios de exclusión:</b></p> <p>Docentes que no están en planilla si no con un contrato por horas</p>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>CUANTITATIVO</p> <p><b>Tipo:</b></p> <p>NO EXPERIEMTAL</p> <p><b>Diseño:</b></p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>cuestionario para determinar la relación entre liderazgo directivo y motivación docente.</p>

<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca ?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de motivación docente en una Institución Educativa de jaén,</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar el nivel de liderazgo directivo en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.</p> <p>2. Determinar el nivel de motivación docente en una Institución Educativa de</p>	<p>y significativa entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.</p>	<p><b>V.D.: motivación docente</b></p>	<p>(incluyendo docentes de talleres)</p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>La presente investigación tiene como población 35 maestros del nivel inicial , primaria y secundaria</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Ma muestra quedo representada por 20 maestros del nivel inicial y</p>	<p>CORRELACIONAL</p> <p>NO EXPERIMENTAL</p>	
---	---	--	--	---	---	--

<p>Cajamarca ?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca ?</p>	<p>Jaén, Cajamarca.</p> <p>3. Describir la relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén Cajamarca.</p>			<p>primaria y secundaria.</p>		
---	---	--	--	-------------------------------	--	--

## ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Titulo de la tesis: Liderazgo directivo y motivación docente en una Institucion Educativa de Jaén, Cajamarca.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo directivo	El liderazgo es una noción más amplia de lo que parece, ya que incluye un marco formal e informal, el liderazgo es “el proceso de influir en las actitudes de una persona o grupo de personas en los	Liderazgo directivo como variable se operacionaliza para ser medida a través de un cuestionario, estructurado en las siguientes dimensiones: toma de decisiones, inteligencia	Toma de decisiones	Capacidad de escucha	Ordinal de intervalo. Escala tipo Likert de alternativas con las siguientes puntuaciones:  • Nunca • Casi siempre
				Compromiso institucional	
			Inteligencia emocional	Empatía	
				Motivación	
			Diseña un trabajo organico	Actitud metacognitiva de la gestión.	
				Identidad instituional	
	Capacitacion y formacion intelectual docente				
	Responsabilidad en acciones educativas				

	<p>esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación” (Hersey, Blanchard y Johnson 1998, p. 99)</p>	<p>emocional, diseña un trabajo orgánico y habilidades directivas, los mismos que contienen un total de 21 indicadores, teniendo como escala de categorización nunca, casi siempre y siempre y para los niveles: bajo, medio y alto.</p>	<p>Habilidades directivas</p>	<p>Relaciones interpersonales</p> <hr/> <p>Clima laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> </ul>
--	---	--	-------------------------------	--	---

Motivación docente	Explica de manera clara y precisa que la acción que responde a la motivación es como una fuerza que interiormente impulsa a uno para actuar. (Pérez, 1991)	<p style="text-align: center;">Motivación docente se operacionaliza mediante la aplicación de un cuestionario, que contiene un total de 6 ítems y 17 indicadores distribuidos en 3 dimensiones: extrínseca, intrínseca y trascendental; la escala de medición es la del sistema tipo Likert.</p>	Extrínseca	Relaciones interpersonales	<p>Ordinal de intervalo. Escala tipo Likert de alternativas con las siguientes puntuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>
				Retribución	
			Intrínseca	Satisfacción laboral	
				Trabajo en equipo	
			Trascendental	Compromiso	
				Identificación	



## ANEXO 03

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### Cuestionario de liderazgo directivo

**Autor: Tesen Medina Ieyla Patricia**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA TEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala de valoración		
			Nunca	Casi Siempre	Siempre
Toma de decisiones	Capacidad de escucha	1.- El personal directivo promueve la participación de los docentes en la solución de los problemas de la institución educativa.			
		2.- Escucha las opiniones de los docentes antes de tomar una decisión.			
		3.- Analiza con los docentes las probables causas de los problemas institucionales.			
	Compromiso institucional	4.- Los planes de actividades son coherentes a los fines y objetivos institucionales.			
		5.- Promueve un clima laboral participativo y colaborativo.			
Empatía	Empatía	6.- Promueve el cultivo de relaciones interpersonales de respeto y tolerancia.			
		7.- Incentiva el desempeño laboral de los docentes.			
	Motivación	8.- El personal docente tiene la oportunidad de			

Inteligencia emocional		desempeñar cargos directivos en la institución.			
		9.- El desempeño docente es evaluado en base a criterios que son de conocimiento del personal.			
	Actitud metacognitiva de la gestión.	10.- Reconoce las fortalezas y debilidades del personal directivo y docente.			
		11.- Incentiva a la reflexión sobre el control de emociones e impulsos.			
Diseña un trabajo organico	Identidad institucional	12.- Asume cualidades que lo definen como director.			
		13.- Acepta las cualidades que definen a sus docentes.			
	Capacitacion y formacion intelectual docente	14.- Implementa programas de capacitación orientados a la calidad y a al fortalecimiento de competencias de sus docentes.			
		15.- Promueve programas formativos en base a necesidades de mejora.			
	Responsabilidad en acciones educativas	16.- Promueve la responsabilidad en el compromiso asumido por el personal docente.			
		17.- Promueve actividades formativas para los docentes, acorde a las necesidades de los estudiantes.			
Habilidades	Relaciones interpersonales	18.- Las relaciones interpersonales con los			

directivas		docentes son de respeto y cordialidad.			
		19.- valora la responsabilidad y esfuerzo del personal docente.			
	Clima laboral	20.- Incentiva un clima laboral acorde con los valores institucionales.			
		21.- Mantiene una actitud de apertura al trabajo docente y trabajo de equipo.			

Los instrumentos son adaptados por el autor, teniendo en cuenta los siguientes baremos:

NIVELES	PUNTAJE GENERAL
<b>Nunca</b>	21 – 35
<b>Casi siempre</b>	36 – 50
<b>Siempre</b>	51 – 63

Niveles	Dimensiones			
	Toma de decisiones	Inteligencia emocional	Diseña un trabajo organico	Habilidades directivas
<b>Nunca</b>	5 – 8	6 – 10	6 – 10	4 – 6
<b>Casi siempre</b>	9 – 12	11 – 15	11 – 15	7 – 9
<b>Siempre</b>	13 – 15	16 – 18	16 – 18	10 – 12

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario de Motivación docente

**Autor: Tesen Medina leyla Patricia**

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala de valoración		
			Nunca	Casi Siempre	Siempre
Extrínseca	Relaciones interpersonales	1.- Considera que el clima laboral favorece el desempeño docente.			
		2.- Las políticas y normas institucionales favorecen las relaciones interpersonales.			
	Retribución	3.- Los incentivos favorecen el desempeño docente.			
		4.- La remuneración responde a su desempeño.			
		5.- los beneficios sociales que ofrece la institución responden a sus expectativas.			
Intrínseca	Satisfacción laboral	6.- Considera que es conveniente promover adecuadas relaciones interpersonales con el personal directivo y docente de la institución educativa.			
		7.- cree usted que su desempeño docente puede mejorar.			
		8.- El puesto que ocupas en la institución te permite ascender.			
		9.- Es política institucional la evaluación y reconocimiento del desempeño docente.			

	Trabajo en equipo	10.-participa en el trabajo de equipo docente.			
		11.-Ejere liderazgo cuando le han asignado la responsabilidad de dirigir un equipo de trabajo.			
Trascedental	Compromiso	12.- Consideras que el compromiso institucional, se expresa en un trabajo eficiente.			
		13.-Presenta aportes para la realización de las actividades educativas.			
		14.- El personal muestra disponibilidad para el trabajo en equipo.			
	Identificación	15.- Consideras que todo aporte a los fines y objetivos institucionales, debe ser remunerado.			
		16.- Le importa emplear horas extras de su jornada laboral con la finalidad de lograr tu objetivo en tu actividad docente.			
		17.Eespera que su buen desempeño siempre sea elogiado.			

Los instrumentos son adaptados por el autor, teniendo en cuenta los siguientes baremos:

NIVELES	PUNTAJE GENERAL
Nunca	17 – 28
Casi siempre	29 – 40
Siempre	41 - 51

Niveles	Dimensiones		
	Extrínseca	Intrínseca	Trascedental
Nunca	5 – 8	6 – 10	6 – 10
Casi siempre	9 – 12	11 – 15	11 – 15
Siempre	13 – 15	16 – 18	16 – 18

## ANEXO 04

### PRUEBA DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO DIRECTIVO

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,349	21

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	35,5500	6,892	,332	,285
VAR00002	34,9500	7,313	,133	,330
VAR00003	34,9000	5,147	,534	,126
VAR00004	34,1500	7,818	-,105	,388
VAR00005	34,9000	7,042	,125	,328
VAR00006	35,3000	7,063	,167	,318

VAR00007	34,7000	6,642	,187	,304
VAR00008	35,7500	7,776	,000	,350
VAR00009	34,2000	7,011	,187	,312
VAR00010	34,2500	6,724	,297	,281
VAR00011	35,3000	7,274	,088	,339
VAR00012	35,0000	6,947	,270	,296
VAR00013	35,2500	8,829	-,432	,465
VAR00014	34,2500	7,566	-,019	,367
VAR00015	35,7500	7,776	,000	,350
VAR00016	35,0000	7,684	-,043	,368
VAR00017	35,4500	7,418	,053	,347
VAR00018	34,2000	8,484	-,326	,441
VAR00019	35,2000	7,011	,187	,312
VAR00020	35,4500	7,524	,012	,357
VAR00021	35,5000	7,000	,246	,302

## PRUEVA DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: MOTIVACIÓN DOCENTE

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,311	17

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	36,1500	3,818	,039	,313
VAR00002	36,2000	3,011	,546	,121
VAR00003	36,2000	4,379	-,283	,417
VAR00004	37,8000	3,642	,196	,267
VAR00005	35,9500	4,050	,000	,312
VAR00006	36,2000	3,326	,325	,211
VAR00007	35,9500	4,050	,000	,312
VAR00008	37,9500	4,050	,000	,312



VAR00009	35,9500	4,050	,000	,312
VAR00010	36,6500	3,608	,124	,285
VAR00011	37,0000	3,474	,041	,331
VAR00012	35,9500	4,050	,000	,312
VAR00013	36,9500	2,576	,505	,054
VAR00014	36,4000	3,200	,323	,198
VAR00015	37,6000	4,674	-,381	,491
VAR00016	37,3500	3,608	,099	,294
VAR00017	36,9500	4,050	,000	,312

**ANEXO 05**

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y motivación docente en una institución educativa de Jaén, Cajamarca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Toma de decisiones	Capacidad de escucha	1.- El personal directivo promueve la participación de los docentes en la solución de los problemas de la institución educativa.	X		X		X		X		
			2.- Escucha las opiniones de los docentes antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		
			3.- Analiza con los docentes las probables causas de los problemas institucionales.	X		X		X		X		
	Compromiso institucional	4.- Los planes de actividades son coherentes a los fines y objetivos institucionales.	X		X		X		X			

		5.- Promueve un clima laboral participativo y colaborativo.	X		X		X		X		
Inteligencia emocional	Empatía	6.- Promueve el cultivo de relaciones interpersonales de respeto y tolerancia.	X		X		X		X		
		7.- Incentiva el desempeño laboral de los docentes.	X		X		X		X		
	Motivación	8.- El personal docente tiene la oportunidad de desempeñar cargos directivos en la institución.	X		X		X		X		
		9.- El desempeño docente es evaluado en base a criterios que son de conocimiento del personal.	X		X		X		X		
	Actitud metacognitiva de la gestión	10.- Reconoce las fortalezas y debilidades del personal directivo y docente.	X		X		X		X		
		11.- Incentiva a la reflexión sobre el control de emociones e impulsos.	X		X		X		X		
Diseña un trabajo orgánico	Identidad institucional	12.- Asume cualidades que lo definen como director.	X		X		X		X		
		13.- Acepta las cualidades que definen a sus docentes.	X		X		X		X		
	Capacitación y formación intelectual docente	14.- Implementa programas de capacitación orientados a la calidad y a al fortalecimiento de competencias de sus docentes.	X		X		X		X		
		15.- Promueve programas formativos en base a necesidades de mejora.	X		X		X		X		
	Responsabilidad en acciones educativas	16.- Promueve la responsabilidad en el compromiso asumido por el personal docente.	X		X		X		X		

Habilidades directivas		17.- Promueve actividades formativas para los docentes, acorde a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	18.- Las relaciones interpersonales con los docentes son de respeto y cordialidad.	X		X		X		X		
		19.- Valora la responsabilidad y esfuerzo del personal docente.	X		X		X		X		
	Clima laboral	20.- Incentiva un clima laboral acorde con los valores institucionales.	X		X		X		X		
		21.- Mantiene una actitud de apertura al trabajo docente y trabajo de equipo.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Herry Lloclla Gonzales Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación docente	Extrínseca	Relaciones interpersonales	1.- Considera que el clima laboral favorece el desempeño docente.	X		X		X		X		
			2.- Las políticas y normas institucionales favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X		X		
		Retribución	3.- Los incentivos favorecen el desempeño docente.	X		X		X		X		
			4.- La remuneración responde a su desempeño.	X		X		X		X		
			5.- Los beneficios sociales que ofrece la institución responden a sus expectativas.	X		X		X		X		

Intrínseca	satisfacción laboral	6.- Considera que es conveniente promover adecuadas relaciones interpersonales con el personal directivo y docente de la institución educativa.	X		X		X		X		
		7.- cree usted que su desempeño docente puede mejorar.	X		X		X		X		
		8.- El puesto que ocupas en la institución te permite ascender.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	9.-Es política institucional la evaluación y reconocimiento del desempeño docente.	X		X		X		X		
		10.-Participa en el trabajo de equipo docente.	X		X		X		X		
		11.-Ejere liderazgo cuando le han asignado la responsabilidad de dirigir un equipo de trabajo	X		X		X		X		
Trascendental	Compromiso	12.- Consideras que el compromiso institucional, se expresa en un trabajo eficiente.	X		X		X		X		
		13.-Presenta aportes para la realización de las actividades educativas.	X		X		X		X		
		14.- El personal muestra disponibilidad para el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
	Identificación	15.- Consideras que todo aporte a los fines y objetivos institucionales, debe ser remunerado.	X		X		X		X		
		16.- Le importa emplear horas extras de su jornada laboral con la finalidad de lograr Su objetivo en tu actividad docente.	X		X		X		X		
		17.Espera que su buen desempeño siempre sea elogiado.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Herry Lloclla Gonzales Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de  
Jaén, Cajamarca.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de liderazgo directivo

### 3. TESISISTA:

Br. Tesen Medina Leyla Patricia

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30. De junio del  
2022





---

*Dr. Herry Lloclla Gonzales*  
DNI: 16765432  
EXPERTO



Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LLOCLLA GONZALES, HERRY DNI 16765432	LICENCIADO EN BIOLOGIA - MICROBIOLOGIA - PARASITOLOGIA Fecha de diploma: 02/04/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
LLOCLLA GONZALES, HERRY DNI 16765432	BACHILLER EN BIOLOGIA Fecha de diploma: 08/05/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
LLOCLLA GONZALES, HERRY DNI 16765432	LICENCIADO EN BIOLOGIA MICROBIOLOGIA-PARASITOLOGIA Fecha de diploma: 02/04/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
LLOCLLA GONZALES, HERRY DNI 16765432	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCION EN INGENIERIA AMBIENTAL Fecha de diploma: 16/12/14 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
LLOCLLA GONZALES, HERRY DNI 16765432	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 02/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Toma de decisiones	Capacidad de escucha	1.- El personal directivo promueve la participación de los docentes en la solución de los problemas de la institución educativa.	X		X		X		X		
			2.- Escucha las opiniones de los docentes antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		
			3.- Analiza con los docentes las probables causas de los problemas institucionales.	X		X		X		X		
	Compromiso institucional	4.- Los planes de actividades son coherentes a los fines y objetivos institucionales.	X		X		X		X			
		5.- Promueve un clima laboral participativo y colaborativo.	X		X		X		X			

Inteligencia emocional	Empatía	6.- Promueve el cultivo de relaciones interpersonales de respeto y tolerancia.	X		X		X		X			
		7.- Incentiva el desempeño laboral de los docentes.	X		X		X		X			
	Motivación	8.- El personal docente tiene la oportunidad de desempeñar cargos directivos en la institución.	X		X		X		X			
		9.- El desempeño docente es evaluado en base a criterios que son de conocimiento del personal.	X		X		X		X			
	Actitud metacognitiva de la gestión	10.- Reconoce las fortalezas y debilidades del personal directivo y docente.	X		X		X		X			
		11.- Incentiva a la reflexión sobre el control de emociones e impulsos.	X		X		X		X			
	Diseña un trabajo orgánico	Identidad institucional	12.- Asume cualidades que lo definen como director.	X		X		X		X		
			13.- Acepta las cualidades que definen a sus docentes.	X		X		X		X		
		Capacitación y formación intelectual docente	14.- Implementa programas de capacitación orientados a la calidad y a al fortalecimiento de competencias de sus docentes.	X		X		X		X		
			15.- Promueve programas formativos en base a necesidades de mejora.	X		X		X		X		
Responsabilidad en acciones educativas		16.- Promueve la responsabilidad en el compromiso asumido por el personal docente.	X		X		X		X			

Habilidades directivas		17.- Promueve actividades formativas para los docentes, acorde a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	18.- Las relaciones interpersonales con los docentes son de respeto y cordialidad.	X		X		X		X		
		19.- Valora la responsabilidad y esfuerzo del personal docente.	X		X		X		X		
	Clima laboral	20.- Incentiva un clima laboral acorde con los valores institucionales.	X		X		X		X		
		21.- Mantiene una actitud de apertura al trabajo docente y trabajo de equipo.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Wilmer Enrique Vidarte García  
del experto :



EXPERTO EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo directivo y motivación docente en una institución educativa de Jaén, Cajamarca.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación docente	Extrínseca	Relaciones interpersonales	1.- Considera que el clima laboral favorece el desempeño docente.	X		X		X		X		
			2.- Las políticas y normas institucionales favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X		X		
		Retribución	3.- Los incentivos favorecen el desempeño docente.	X		X		X		X		
			4.- La remuneración responde a su desempeño.	X		X		X		X		
			5.- Los beneficios sociales que ofrece la institución responden a sus expectativas.	X		X		X		X		

Intrínseca	satisfacción laboral	6.- Considera que es conveniente promover adecuadas relaciones interpersonales con el personal directivo y docente de la institución educativa.	X		X		X		X		
		7.- cree usted que su desempeño docente puede mejorar.	X		X		X		X		
		8.- El puesto que ocupas en la institución te permite ascender.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	9.-Es política institucional la evaluación y reconocimiento del desempeño docente.	X		X		X		X		
		10.-Participa en el trabajo de equipo docente.	X		X		X		X		
		11.-Ejere liderazgo cuando le han asignado la responsabilidad de dirigir un equipo de trabajo	X		X		X		X		
Trascendental	Compromiso	12.- Consideras que el compromiso institucional, se expresa en un trabajo eficiente.	X		X		X		X		
		13.-Presenta aportes para la realización de las actividades educativas.	X		X		X		X		
		14.- El personal muestra disponibilidad para el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
	Identificación	15.- Consideras que todo aporte a los fines y objetivos institucionales, debe ser remunerado.	X		X		X		X		
		16.- Le importa emplear horas extras de su jornada laboral con la finalidad de lograr Su objetivo en tu actividad docente.	X		X		X		X		
		17.Espera que su buen desempeño siempre sea elogiado.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Wilmer Enrique Vidarte García

del experto

:

  
EXPERTO EVALUADOR

### FORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. Título de la investigación:**

Liderazgo directivo y motivación docente en una Institucion Educativa de Jaén,  
Cajamarca

**2. Nombre del instrumento:**

Cuestionario de liderazgo directivo

**3. Tesista:**

Br. : Tesen Medina Leyla Patricia


**4. Decisión**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

<hr/>  <p>Firma/DNI 16730598 EXPERTO</p>	<p>HUELLA</p> 
---	---

Chiclayo,30. De junio del 2022





Colocar Constancia SUNEDU del validador

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VIDAURRE GARCIA
Nombres	WILMER ENRIQUE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16730598

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	19/06/20
Resolución/Acta	0119-2020-UCV
Diploma	052-085156
Fecha Matrícula	04/01/2017
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:  
16 de Julio de 2022



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** *Liderazgo Directivo Y Motivación Docente En Una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo directivo	Toma de decisiones	Capacidad de escucha	1.- El personal directivo promueve la participación de los docentes en la solución de los problemas de la institución educativa.	X		X		X		X		
			2.- Escucha las opiniones de los docentes antes de tomar una decisión.	X		X		X		X		
			3.- Analiza con los docentes las probables causas de los problemas institucionales.	X		X		X		X		
	Compromiso institucional	4.- Los planes de actividades son coherentes a los fines y objetivos institucionales.	X		X		X		X			
		5.- Promueve un clima laboral participativo y colaborativo.	X		X		X		X			



Inteligencia emocional	Empatía	6.- Promueve el cultivo de relaciones interpersonales de respeto y tolerancia.	X		X		X		X			
		7.- Incentiva el desempeño laboral de los docentes.	X		X		X		X			
	Motivación	8.- El personal docente tiene la oportunidad de desempeñar cargos directivos en la institución.	X		X		X		X			
		9.- El desempeño docente es evaluado en base a criterios que son de conocimiento del personal.	X		X		X		X			
	Actitud metacognitiva de la gestión	10.- Reconoce las fortalezas y debilidades del personal directivo y docente.	X		X		X		X			
		11.- Incentiva a la reflexión sobre el control de emociones e impulsos.	X		X		X		X			
	Diseña un trabajo orgánico	Identidad institucional	12.- Asume cualidades que lo definen como director.	X		X		X		X		
			13.- Acepta las cualidades que definen a sus docentes.	X		X		X		X		
		Capacitación y formación intelectual docente	14.- Implementa programas de capacitación orientados a la calidad y a al fortalecimiento de competencias de sus docentes.	X		X		X		X		
			15.- Promueve programas formativos en base a necesidades de mejora.	X		X		X		X		
Responsabilidad en acciones educativas		16.- Promueve la responsabilidad en el compromiso asumido por el personal docente.	X		X		X		X			

Habilidades directivas		17.- Promueve actividades formativas para los docentes, acorde a las necesidades de los estudiantes.	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	18.- Las relaciones interpersonales con los docentes son de respeto y cordialidad.	X		X		X		X		
		19.- Valora la responsabilidad y esfuerzo del personal docente.	X		X		X		X		
	Clima laboral	20.- Incentiva un clima laboral acorde con los valores institucionales.	X		X		X		X		
		21.- Mantiene una actitud de apertura al trabajo docente y trabajo de equipo.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: **Dra. Lourdes Gisella Palacios Ladines**

Firma del experto

:   
 Dra. Lourdes Gisella Palacios Ladines  
 EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** *Liderazgo Directivo Y Motivación Docente En Una Institución Educativa De Jaén Cajamarca.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento o detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación docente	Extrínseca	Relaciones interpersonales	1.- Considera que el clima laboral favorece el desempeño docente.	X		X		X		X		
			2.- Las políticas y normas institucionales favorecen las relaciones interpersonales.	X		X		X		X		
		Retribución	3.- Los incentivos favorecen el desempeño docente.	X		X		X		X		
			4.- La remuneración responde a su desempeño.	X		X		X		X		
			5.- Los beneficios sociales que ofrece la institución responden a sus expectativas.	X		X		X		X		

Intrínseca	satisfacción laboral	6.- Considera que es conveniente promover adecuadas relaciones interpersonales con el personal directivo y docente de la institución educativa.	X		X		X		X		
		7.- cree usted que su desempeño docente puede mejorar.	X		X		X		X		
		8.- El puesto que ocupas en la institución te permite ascender.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	9.-Es política institucional la evaluación y reconocimiento del desempeño docente.	X		X		X		X		
		10.-Participa en el trabajo de equipo docente.	X		X		X		X		
		11.-Ejere liderazgo cuando le han asignado la responsabilidad de dirigir un equipo de trabajo	X		X		X		X		
Trascendental	Compromiso	12.- Consideras que el compromiso institucional, se expresa en un trabajo eficiente.	X		X		X		X		
		13.-Presenta aportes para la realización de las actividades educativas.	X		X		X		X		
		14.- El personal muestra disponibilidad para el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
	Identificación	15.- Consideras que todo aporte a los fines y objetivos institucionales, debe ser remunerado.	X		X		X		X		
		16.- Le importa emplear horas extras de su jornada laboral con la finalidad de lograr Su objetivo en tu actividad docente.	X		X		X		X		
		17.Espera que su buen desempeño siempre sea elogiado.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: ***Dra. Lourdes Gisella Palacios Ladines***

Firma del experto

:



Dra. Lourdes Gisella Palacios Ladines  
EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Liderazgo directivo y motivación docente en una Institucion Educativa de Jaén,  
Cajamarca

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de liderazgo directivo

### 3. TESISISTA:

Br. : Tesen Medina Leyla Patricia

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo,30. De junio del 2022

  
Dra. Lourdes Gisella Palacios Ladines

**DNI 02884556**  
Firma/DNI  
EXPERTO



HUELLA





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PALACIOS LADINES
Nombres	LOURDES GISELLA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	02884668

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	02/03/17
Resolución/Acta	0040-2017-UCV
Diploma	052-006127
Fecha Matricula	12/01/2016
Fecha Egreso	31/12/2018

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia  
Santiago de Surco, 04 de Marzo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000632864

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Agente autorizado.  
Fecha: 04/03/2022 12:47:51 -0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**ANEXO 06**

Aprobación para la aplicación de la investigación

“AÑO DE FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Jaén, julio 04 del 2022

MAGISTER:

YOSIP IBRAHIN MEJÍA DÍAZ

JEFE EPG-UCV-CH

UNIVERSIDAD “CÉSAR VALLEJO”

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Institución educativa “nuestra señora de Lourdes” y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que, en atención de su carta con fecha 30 de mayo del presente año la cual solicita la aplicación del proyecto de tesis “Liderazgo directivo y la motivación docente en una institución educativa de Jaén, Cajamarca” de la estudiante de maestría la Srta. Leyla Patricia Tesen Medina de la antes mencionada universidad. Considerando la importancia del tema para nuestra casa de estudios y la estima que le tenemos, esta oficina cumple con comunicarle la aceptación y autorización para el desarrollo de las actividades previstas. Siendo importante recalcar que la aplicación de la misma se ceñirá estrictamente a las circunstancias que actualmente se están presentando por la coyuntura.

Es propicia la oportunidad para reiterarle la muestra de mi mayor consideración y estima personal.

Extiendo el presente a solicitud del interesado para fines que crea conveniente.

Lic. Jorge Avellaneda Mego

Director de la I.E Nuestra Señora de Lourdes



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PARRAGUEZ CARRASCO SIMONA MARIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y motivación docente en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca", cuyo autor es TESEN MEDINA LEYLA PATRICIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 14 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PARRAGUEZ CARRASCO SIMONA MARIA <b>DNI:</b> 17412636 <b>ORCID</b> 0000-0003-0126-0130	Firmado digitalmente por: SPARRAGUEZC el 14- 08-2022 10:54:15

Código documento Trilce: INV - 0786615