



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo directivo y la motivación trascendente en docentes de
instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Gallo Saldarriaga, Maria del Carmen(orcid.org/0000-0002-3541-1032)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa(orcid.org/0000-0002-5469-2466)

CO - ASESOR:

Dr. Perez Perez, Miguel Angel(orcid.org/0000-0002-7333-9879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madrecita linda, persona quien me dio la vida, educación, valores, principios, desvelos, mucho amor y consejos para prepararme para la vida y ahora en mi propia experiencia darme cuenta de que en este mundo maravilloso nada es fácil, todo se puede conseguir con perseverancia, esfuerzo y sacrificio.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por la vida, a mi tío, esposo, hijas y nietecito que han sido mi fuente de inspiración para poder lograr este reto cumplido. A mi asesora, Dra. Noemí Julca por brindarme su experticia y guía en el desarrollo de mi tesis y poder culminar con éxito mi maestría

Sé que tú, mamita linda, desde el cielo, me estás mirando con todo tu amor y estás muy feliz por este logro adquirido por la única hija que tienes aquí en la tierra.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	41

VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1. Población de docentes según las instituciones educativas	23
Tabla 2. Muestra de docentes según las instituciones educativas	23
Tabla 3. Validez por juicio de expertos de ambas escalas	26
Tabla 4. Confiabilidad de las escalas	26
Tabla 5. Niveles del liderazgo directivo y sus dimensiones	28
Tabla 6. Niveles de los tipos de liderazgo directivo	29
Tabla 7. Niveles de la motivación trascendente y sus dimensiones	30
Tabla 8. Niveles del liderazgo directivo con la motivación trascendente	31
Tabla 9. Niveles de la gestión institucional con la motivación trascendente	32
Tabla 10. Niveles de la gestión administrativa con la motivación trascendente	33
Tabla 11. Niveles de la gestión pedagógica con la motivación trascendente	34
Tabla 12. Prueba de normalidad de las variables estudiadas	35
Tabla 13. Valor del estadístico de contraste de hipótesis general	36
Tabla 14. Valor del estadístico de contraste de hipótesis específica 1	37
Tabla 15. Valor del estadístico de contraste de hipótesis específica 2	38
Tabla 16. Valor del estadístico de contraste de hipótesis específica 3	39
Tabla 17. Valor del estadístico de contraste de hipótesis específica 4	40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Niveles del liderazgo directivo y sus dimensiones	28
Figura 2. Niveles de los tipos de liderazgo directivo	29
Figura 3. Niveles de la motivación trascendente y sus dimensiones	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de Instituciones Educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, que evaluó a 76 docentes con el uso de dos escalas de medición, donde se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach para la escala del liderazgo directivo de 0.94 y la escala de motivación trascendente de 0.89, ambas escalas cuentan con una validez de contenido evaluada por 3 expertos quienes valoraron las escalas como aplicables. Los principales resultados encontrados evidencian un nivel alto de percepción del liderazgo directivo y se encuentran niveles altos de motivación trascendente en los docentes. En conclusión, se determina que si existe relación positiva, significativa y alta ($r_s=0.60$; $p=0.00$; $p<0.01$) entre las el liderazgo directivo y la motivación trascendente, con base en estos resultados se aprueba la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: liderazgo directivo, motivación trascendente, gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between managerial leadership and transcendent motivation in teachers of educational institution of a UGEL of Huarochirí, 2022. It was a basic quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, which evaluated 76 teachers with the use of two measurement scales, the managerial leadership scale has a Cronbach's alpha coefficient equal to 0.94 and the transcendent motivation scale has a Cronbach's alpha coefficient equal to 0.89, both scales have a content validity evaluated by 3 experts who assessed the scales as applicable. The main results found show a high level of perception of managerial leadership and high levels of transcendent motivation in teachers. In conclusion, it is determined that there is a positive, significant and high relationship ($r_s=0.60$; $p=0.00$; $p<0.01$) between managerial leadership and transcendent motivation, based on these results the alternative hypothesis is approved and the null hypothesis is rejected.

Keywords: managerial leadership, transcendent motivation, institutional management, administrative management, pedagogical management.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas han sufrido un gran golpe por consecuencia del COVID 19, lo cual ha generado cambios en la gestión educativa y en los procesos relacionados con el aprendizaje y modos de enseñanza (Morales, 2020; Vialart, 2020), estos cambios generaron una serie de dificultades no solo en un plano de gestión o dirección, sino también vinculados a la salud emocional de las personas (Huarcaya, 2020), repercutiendo en aspectos como la motivación de los docentes quienes a causa de ello podrían tener un menor rendimiento en el desarrollo de sus actividades.

Bajo esta situación, las autoridades de los centros educativos se vieron en la obligación de generar una serie de estrategias que permitan garantizar el desarrollo de sus funciones de manera correcta, para lo cual, aspectos como el liderazgo directivo, juegan un papel importante, ya que estas habilidades permiten gestionar situaciones conflictivas de manera correcta, al mismo tiempo, es más eficaz el manejo de los recursos, tanto ambientales como humanos, generando contextos adecuados y que promuevan un mejor desempeño (Espinoza et al., 2020). Es así que el liderazgo directivo agrupa una serie de habilidades necesarias en las autoridades para el desarrollo eficaz de sus actividades, las cuales logran un manejo adecuado de la institución a un nivel administrativo y pedagógico, generando en sus subordinados y/o colegas una influencia positiva en su quehacer profesional, siendo este aspecto fundamental para el desarrollo de toda institución (Flórez y Sanchez, 2020).

Por otro lado, en el plano emocional, existe una fuerza importante en las personas que moviliza una serie de conductas con la finalidad de conseguir un fin en específico, lo cual alude a la motivación, siendo este aspecto importante para lograr mejores niveles del rendimiento laboral (Barra et al., 2022; Lora et al., 2022; Usán y Salavera, 2018) y a la vez desarrollar mayor calidad de sus servicios (Delgado, 2022), en el plano educativo conllevaría a mayor éxito en los procesos de aprendizaje de los alumnos (Trujillo et al., 2018). En el plano laboral, es importante trabajar sobre la motivación trascendente, la cual es una motivación que no se centra únicamente en el individuo, sino en el grupo o contexto donde se desenvuelve, siendo relevante para el logro de

objetivos comunes que se alienen a los intereses de la institución, promoviendo principalmente un trabajo en equipo, lo cual es importante para el logro de metas (González et al., 2021).

Es relevante resaltar que las organizaciones de educación deben ser gerenciadas por individuos con adecuadas destrezas profesionales y sociales en la gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico el director (Zegarra, 2019); por ello, es sumamente relevante que el gestor educativo de una organización educativa cumpla todas sus funciones, entre ellas, el liderazgo como medio para desarrollar adecuados niveles de motivación. Al lograr el director ser un buen líder, logrará controlar ,orientar, dirigir y mediante esto conseguirá un cambio social y educativo, considerando que el logro dentro de las empresas requiere de la mejora de sus integrantes, lo cual se cumple en función del desarrollo de una motivación trascendente.

Tanto el liderazgo directivo como la motivación trascendente tienen repercusión en el desarrollo de toda organización, los cuales tienen impacto en procesos como la satisfacción laboral, clima y rendimiento laboral (Simbron y Sanabria, 2020), es importante poder asignar importancia a estos aspectos para lograr un crecimiento organizacional; además, es relevante conocer el vínculo de estas variables y mediante ello poder establecer estrategias o políticas de gestión para su mejora en los docentes, conllevando a mejor cumplimiento de metas, mejores niveles de aprendizaje en sus estudiantes y la promoción de un entorno educativo adecuado (Ruíz et al., 2022; Suárez, 2020; Saavedra et al., 2019).

A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas [UNESCO] (2014, citado en Miranda y Valdivieso, 2021) considera que tanto en América Latina como en el Caribe, el liderazgo directivo escolar se presenta como un aspecto vital dentro de las políticas educativas y tras la evaluación de los directores de las instituciones educativas se identificó una gran variabilidad con respecto a los resultados, el liderazgo de las autoridades posee diversos avances de acuerdo al contexto y desarrollo personal, mostrando niveles por debajo del promedio más aún en

instituciones educativas públicas y rurales, reflejando una situación problemática por atender.

La gestión de los directivos dentro del Perú no se desarrolló de manera correcta, existiendo una diversidad de dificultades, donde la carencia de un liderazgo directivo adecuado genera problemas que afectan los niveles del desempeño en las instituciones (Velázquez y Valiente,2019) siendo necesario tomar acciones para solucionar dicho aspecto, ya que se necesita mejorar desde la dirección el manejo de los procesos para tener mejores resultados en los servicios de educación.

Los directivos que recién acceden al cargo de mayor responsabilidad son inexpertos en lo que se refiere al liderazgo. Si bien es cierto los docentes que asumen estos cargos desconocen todo el contenido del marco del buen desempeño docente, con mayor razón tienen poca o la menor idea en lo que concierne al contenido del marco del buen desempeño directivo. No existe una entidad que se encargue de formar a los líderes directivos; por ello cada docente que logra obtener el cargo de directivo debe prepararse por sí solo, ya que las asistencias técnicas y capacitaciones que se les brinda son insuficientes.

La realidad en el Perú sobre la motivación también es preocupante, ya que según Gallup Perú (2017, citado en Rivera, 2019) se considera que solo un 29% de trabajadores se encuentran involucrados en el desarrollo de su trabajo, mostrando indicadores de falta de motivación, lo cual repercute en una serie de problemáticas para las organizaciones que es necesario poder solucionar. Al respecto, las organizaciones dentro del Perú, pierden al menos un 30% de sus trabajadores anualmente, lo cual se vincula a aspectos ligados a una mala gestión del liderazgo y falta de presencia de aspectos motivacionales en los trabajadores, generando una gran pérdida en niveles elevados de rotación, lo cual genera cierta inestabilidad que afecta el desempeño de toda organización (Gil, 2017).

En el plano local, dentro de la institución donde se lleva a cabo el desarrollo de este estudio, es necesario tener un diagnóstico del liderazgo directivo y de cada una de sus dimensiones, ya que se aprecia la necesidad de mejorar los procesos que se

relacionan a este aspecto, sobre todo la gestión educativa, la cual se vería beneficiada en tanto se mejoren los niveles del liderazgo directivo, del mismo modo se aprecia una carencia de motivación dentro de los trabajadores, lo cual tiene repercusión desfavorable sobre su desempeño, es por ello que en tanto se consigan tener trabajadores con mayores niveles de motivación trascendente se mejorarán los resultados y la calidad de servicios brindados, siendo así importante poder trabajar con estas dos variables e identificar su relación; además, esta institución no es ajena a la realidad que se vive en nuestro país donde los procesos y la gestión dentro de instituciones públicas tienen una serie de carencias y dificultades (Ortiz, 2019), siendo necesario gestionar conocimientos para lograr mejoras.

Tanto el liderazgo directivo como la motivación trascendente son indicadores importantes para el desarrollo de toda institución, los cuales tienen efectos favorables en todos sus procesos, es por ello que es necesario conocer la relación existente entre estas variables, con la finalidad de poder trabajar sobre una o ambas. Cabe mencionar que, al identificar la relación entre el liderazgo directivo y sus dimensiones con la motivación trascendente, permitirá desarrollar estrategias o políticas dentro de la institución con la finalidad de lograr mejora sobre ambas variables en mención, con el único fin de mejorar los resultados institucionales, ya que se asocian con una correcta gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico el director.

Con base a lo expuesto antes, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Existe relación entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022? Como preguntas específicas se plantea: ¿Existe relación entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?, ¿Existe relación entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?, ¿Existe relación entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?, ¿Existe relación entre los estilos con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?

Este estudio brinda un aporte teórico en vista que presenta información sistematizada que permite comprender la definición y principales teorías que explican el liderazgo directivo y la motivación trascendente, esta información puede ser de utilidad para esclarecer la naturaleza de estas variables y al mismo tiempo puede ser referente para el desarrollo de otras investigaciones referentes al tema. A nivel metodológico se aporta con información importante de dos instrumentos que permiten realizar mediciones para el diagnóstico situacional en una organización o para el desarrollo de otras investigaciones, ya que dichos instrumentos son válidos y confiables. A nivel práctico y social, se aporta con la identificación de la relación existente entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente, para de este modo poder generar estrategias que logren mejorar una o ambas variables, las cuales son importantes para el desarrollo de toda institución.

El objetivo general de este estudio es: Determinar la relación entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Determinar la relación entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Determinar la relación entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Determinar la relación entre los estilos con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

La hipótesis general de esta investigación es: Si existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Las hipótesis específicas son: Sí existe relación significativa entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Si existe relación significativa entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Si existe

relación significativa entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022. Sí existe relación significativa entre los estilos con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes, a nivel internacional, tenemos a Naz& Rashid (2021) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de identificar el impacto del liderazgo en los niveles de la motivación en un grupo de docentes de educación secundaria, dicho estudio tiene un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional que llegó a evaluar a un total de 400 docentes evaluados a través de cuestionarios válidos y confiables. Dentro de los resultados se tiene entre la motivación y el liderazgo un valor de $B=0.91$ con un R^2 entre 0.82 y 0.85 con valores de significancia igual a 0.00 inferiores al 0.01 por lo que se aprueba el modelo propuesto. La conclusión a la que se llegó es que el liderazgo tiene un efecto positivo sobre los niveles de la motivación en un grupo de docentes.

Este antecedente permite identificar la relación de influencia por parte del liderazgo sobre la motivación, por lo que permite comprender a cabalidad el constructo del liderazgo, el cual se encuentra relacionado con varios procesos de relevancia para el desarrollo de toda institución educativa.

Yalçinkaya et al. (2021) investigaron con el objetivo de determinar el efecto del liderazgo y el comportamiento iniciativo sobre la motivación en un grupo de docentes, dicho estudio tiene un efecto cuantitativo de diseño no experimental y de tipo descriptivo y causal que llegó a evaluar a un total de 406 docentes quienes fueron evaluados mediante el uso de encuestas, las cuales cuentan con propiedades psicométricas adecuadas. Dentro de los principales resultados se tiene que el liderazgo obtuvo un puntaje medio de 3.39, dentro de los estilos el de mayor puntaje medio es el liderazgo democrático, seguido por el autocrático y finalmente el de liderazgo de plena libertad, en el caso de la motivación se obtuvo un puntaje medio de 4.82. Dentro de las principales conclusiones encontradas es que se logra determinar correlaciones elevadas y significativas ($p=0.00$; $p<0.01$) entre el liderazgo con la motivación.

Gracias a este estudio se comprende la relación del liderazgo sobre la motivación que es importante realizarla constantemente mostrando la relación existente entre estas variables en esta investigación.

Schnitker et al. (2020) desarrolló un estudio con el objetivo de identificar la relación entre la motivación trascendente con el desarrollo de conductas de autocontrol, paciencia y generosidad interpersonal en adolescentes y adultos, tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional que llegó a evaluar a un total de 396 sujetos, dentro de los resultados se encontró que las correlaciones entre el autocontrol con la motivación fue de 0.25 con la dimensión salud, 0.31 con la dimensión prosocial y 0.17 con la dimensión espiritual ($p=0.00$; $p<0.01$), la conclusión a la que se llegó es que la motivación trascendente se relaciona con el autocontrol y son de importancia para el desarrollo de las virtudes prosociales de las personas.

Este estudio aporta de manera valiosa a esta investigación, ya que aporta de manera directa información de la motivación trascendente, la cual es importante en el desarrollo de los procesos dentro de las instituciones, aportando no solo en los docentes, sino también en el desarrollo de los estudiantes.

Abas (2019) investigó con el objetivo de determinar el efecto del liderazgo directivo, motivación y la eficacia del aprendizaje, dicho estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo básica y descriptivo correlacional, donde se evaluó a un total de 21 docentes, donde se utilizaron dos escalas para obtener información. Dentro de los principales resultados se encontró que el efecto entre el liderazgo con la eficacia es de 0.92 y el efecto entre la motivación con la eficacia es de 0.95, además se muestra que tanto el liderazgo como la motivación tienen un efecto ($p=0.00$; $p<0.01$) en conjunto sobre la eficacia del aprendizaje. La conclusión a la que se llegó es que se evidencia un efecto del liderazgo y motivación sobre la eficacia del aprendizaje, cabe resaltar que se argumenta relación existente entre la motivación y el liderazgo directivo.

Esta investigación aporta de manera valiosa al estudio, en vista que identifica un estudio con la variable específica de liderazgo directivo y la motivación, las cuales son

valiosas para el desarrollo en las instituciones educativas, ya que repercuten en la eficacia del aprendizaje.

En el ámbito nacional, tenemos a Morán et al. (2021) quienes investigaron con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo con la motivación laboral en un grupo de directivos de nivel secundaria, dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional que evaluó a un total de 138 personas a través de dos escalas con propiedades psicométricas adecuadas. Dentro de los principales resultados se identificó que el 90.58% de los evaluados tiene un liderazgo directivo regular, un 5.07% bueno y 4.35% malo, con respecto a la motivación se tiene que el 65.94% tiene un nivel moderado, 18.84% u nivel alto y un 15.22% un nivel bajo, además tras el análisis de la relación se consiguió un coeficiente de Pearson igual a 0.80 con un valor p igual a 0.00 siendo inferior a 0.05. En conclusión, si existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la motivación laboral.

Este estudio aporta con darnos información de las variables propuestas en este estudio, permitiendo conocer su relación y que ambas son valiosas para los procesos organizacionales.

Cabrera (2020) desarrolla una investigación que tiene como objetivo el determinar la relación entre la motivación (intrínseca, extrínseca y trascendente) y el desempeño laboral, dicha investigación tuvo un enfoque mixto de tipo aplicado con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional que llegó a evaluar a un total de 90 trabajadores a quienes se les aplicó una serie de cuestionarios con propiedades estadísticas adecuadas, dentro de los principales resultados se encontró que en lo que respecta a la motivación trascendente se evidenció su presencia solo en el 34.60% de los evaluados, y el desempeño con relación a su supervisor fue de 19.07%, desempeño de trabajo fue de 16.47% y de reconocimiento fue de 16.30%, siendo niveles bajos. El estudio concluye con que, si existe relación significativa entre la motivación con el desempeño, del mismo modo se logra identificar relación significativa entre el desempeño con la motivación trascendente.

Este estudio es importante en vista que contribuye de manera significativa en conocer la relación existente de la motivación trascendente propiamente dicha con el desempeño en un grupo de trabajadores.

Canchos (2019) investigó con el objetivo el identificar la relación entre el liderazgo directivo con la motivación en un grupo de docentes, dicha investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y transversal que llegó a evaluar a un total de 52 docentes con dos cuestionarios de tipo Likert válidos y confiables. Dentro de los principales resultados se encontró que el 61.5% de los evaluados tienen un nivel regular de liderazgo, 15.4% un nivel deficiente, 13.5% bueno y 9.6% tiene un nivel excelente de liderazgo directivo, con respecto a la motivación se tiene que 67.3% tienen un nivel medio, 17.3% tienen un nivel alto y un 15.4% tienen un nivel bajo, del mismo modo para el análisis de relación se encontró un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.51 con un valor de sig.=0.00. La conclusión a la que se llegó es que se considera que el liderazgo directivo se relaciona positiva y significativamente con la motivación.

Este estudio permite conocer la relación entre las variables propuestas con una muestra similar a la expuesta en esta investigación, permitiendo conocer que si existe relación entre las variables en grupos de docentes.

Montañez (2019) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre el liderazgo directivo, la motivación y el desempeño docente, dicho estudio tiene un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo, correlacional y transversal, donde se evaluó a un total de 64 docentes del nivel de secundaria quienes fueron evaluados por dos escalas de tipo Likert con propiedades psicométricas adecuadas. Dentro de los principales resultados, en el liderazgo directivo, un 70% tiene un nivel regular y un 30% tiene un nivel bueno, en la motivación se tiene que un 55% tiene un nivel regular y un 45% tiene un nivel bueno, en lo que respecta a la relación entre el liderazgo con la motivación se obtuvo un valor de coeficiente no estandarizado de B igual a 0.39 con un valor de significancia inferior a 0.01, por lo que se aprueba la relación entre estas variables. Dentro de las principales

conclusiones cabe resaltar que existe relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo con la motivación, cabe mencionar que también existe relación entre estas variables con el desempeño docente.

Este estudio aporta, además de conocer la relación entre el liderazgo directivo y la motivación, su aporte de estas sobre el desempeño docente, siendo importante el poder ahondar sobre el conocimiento de estas variables.

Morán (2019) desarrolló una tesis con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo con la motivación laboral, dicho trabajo tiene un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional que llegó a evaluar a un total de 138 trabajadores de educación quienes fueron evaluados con dos escalas de tipo likert que fueron validadas por expertos y con niveles adecuados de confiabilidad estimados a través del alfa de Cronbach. Como resultados se expone que ambas variables tienen un nivel promedio preferentemente, con respecto al análisis de la correlación entre las variables se identificó a un nivel de confianza del 99% ($p=0.00$; $p<0.01$) que si existe relación significativa y positiva con un valor de Rho de Spearman igual a 0.79. El estudio concluye con que se evidencia relación significativa entre los estilos de liderazgo con la motivación laboral.

Mediante este estudio se logra comprender que, si existe vínculo entre las variables propuestas, permitiendo replicar estos resultados en un contexto escolar y poder identificar en qué medida se reflejan los resultados expuestos.

Bravo (2018) desarrolla un estudio con el objetivo de identificar la relación entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral, dentro de estas revalorizando la motivación trascendente, en un grupo de trabajadores, dicho estudio tiene un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional y transversal, se evaluó a un total de 27 trabajadores quienes fueron evaluados con dos cuestionarios válidos y confiables, dentro de los principales resultados se encontró que el liderazgo obtuvo una puntuación promedio de 66.7% mientras que la motivación fue predominantemente un nivel medio con un 40.7% de los evaluados, en conclusión se

evidencia relación significativa entre las variables mencionadas, cabe resaltar que la motivación trascendente tiene relación significativa y positiva con el liderazgo.

Este estudio contribuye en dar información específica de la motivación trascendente, la cual se relaciona de manera significativa con el liderazgo.

Sánchez (2018) investigó con la finalidad de determinar el impacto del liderazgo directivo o gerencial sobre la motivación, dicho estudio tiene un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transaccional de tipo descriptivo causal que llegó a evaluar a un total de 195 sujetos con dos instrumentos, uno para cada variable, ambos confiables y válidos. dentro de los resultados encontrados se tiene que el 44.10% de los evaluados consideran que casi siempre el liderazgo personal es un elemento motivador para los evaluados, 30.30% a menudo, 16.40% algunas veces 6.70% de vez en cuando y solo el 2.60% consideran que no, para el contraste de las hipótesis, a un nivel de confianza del 95% se encontraron valores significativos ($p < 0.05$) por lo que el estudio concluye con que el liderazgo tiene un efecto positivo sobre la motivación.

Este estudio permite comprender que el liderazgo directivo tiene efecto sobre el desarrollo de la motivación, mostrando el vínculo entre estas variables, lo cual ha de ser de importancia para el contraste de los resultados expuestos en esta investigación.

Continuando con el contenido teórico de esta investigación, se presenta la definición del liderazgo directivo, el cual se considera como una serie de comportamientos y actividades que tiene una persona de dirección en la institución educativa que muestra destrezas de liderazgo para el desarrollo de sus funciones, estas tienen como finalidad el mejorar y desarrollar un proceso adecuado de gestión de la educación (Ching y Huerta 2014, citado en Vega, 2018).

Para Córdova et al. (2021) el liderazgo directivo consiste en la capacidad que tienen las personas para llegar a influenciar sobre otras personas basadas en una serie de actitudes y conductas que, en conjunto con las destrezas y habilidades que poseen, logran alcanzar de manera eficaz los objetivos institucionales, siendo estas importante

dentro de las organizaciones, generando incluso climas gratos donde se puedan desenvolver.

Con respecto a las dimensiones consideradas en este estudio sobre el liderazgo directivo son: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y una dimensión que nos permite identificar los estilos de liderazgo directivo predominantes en cada uno de los evaluados.

La gestión institucional, en tanto como el líder, diseña instrumentos de gestión escolar, genera clima escolar y maneja estrategias de solución de conflictos (Vega, 2018). La gestión administrativa alude a la manera en que maneja la formación continua de los profesores, genera espacios donde se promueve un trabajo colaborativo y usa estrategias metodológicas para evaluar aprendizajes (Vega, 2018). La gestión pedagógica alude a la manera en que conoce a sus estudiantes, el dominio de su especialidad, uso adecuado de métodos pedagógicos y elabora y diseña sesiones adecuadas de aprendizaje (Vega, 2018).

Con respecto a los estilos de liderazgo directivo se puede determinar el tipo de liderazgo predominante dentro del liderazgo directivo que se ejecuta, para de esta manera conocer el estilo preferente dentro de los evaluados, dentro de este aspecto se considera a un líder democrático, liberal y autoritario(Vega, 2018).

Con respecto a las principales teorías que explican el liderazgo directivo, tenemos a la teoría de los rasgos de personalidad, en la que se basa este estudio, el cual considera que cada una de las personas tiene una particularidad en especial que se vincula con su personalidad y contexto determinado, ya sea en un plano de gestión de la institución de la pedagogía o de la administración, dentro de la cual debe de poseer una serie de características particulares mediante las cuales se pueda considerar que dicha persona cuenta con un adecuado liderazgo directivo, estas características o rasgos se ajustan en función de que dichos aspectos son fundamentales para el logro de los objetivos, así tenemos el ser empático, tener una comunicación directa, ser asertivo, poseer un nivel adecuado de tolerancia a la

frustración, equilibrio emocional, entre otros aspectos que favorecen el rendimiento y dirección de personas (Imán y Cabrera, 2019)

Esta teoría es importante en vista que toma en cuenta el aspecto de la personalidad de cada una de las personas, esta variabilidad genera una serie de características que describen el tipo de líder directivo, el cual ejecutará su función de acorde al contexto donde se encuentre y de acuerdo a los objetivos que tenga que cumplir, de esta manera se logra comprender que diversas capacidades se tendrán en cuenta en diversos aspectos, por ejemplo, en el plano de la administración implicará características diferentes a las desarrolladas en el plano de la gestión docente, consiguiendo un liderazgo adecuado de acuerdo a cada particularidad y basándonos en sus rasgos particulares.

Luego se tiene la teoría de la contingencia del liderazgo directivo, esta teoría brinda mayor importancia a los aspectos relacionados con la situación específica de la actividad del liderazgo, a la naturaleza que tiene dicha acción y a cada una de las diversas características de quienes ejercen el liderazgo directivo, esta dinámica se verá determinada en un contexto específico y a la vez dependerá de los objetivos que tenga la institución y como es que las políticas dentro de la misma puedan direccionar estos aspectos (Infra et al., 2021).

Esta teoría es más flexible en cuestión que cada liderazgo puede variar en función del contexto y funciones que se lleven a cabo, es decir, que el tipo de liderazgo directivo ejecutado en una institución educativa no necesariamente es igual al tipo de liderazgo directivo ejecutado en una empresa de ventas, estos contextos generan una variabilidad con respecto al modo en que se presenta el liderazgo directivo.

Teoría situacional de Tannenbaum y Schmidt (Verma et al., 2019) esta teoría centra que el liderazgo varía de acuerdo a una situación en específico donde el líder tiene la necesidad de adaptarse un contexto específico para que logre cumplir los objetivos que tiene establecidos, es así que existen una variedad de patrones de comportamiento que tiene las personas los cuales generan variación acorde a cada una de las situaciones en las que se encuentre.

Es así que esta teoría permite variar de acuerdo a la situación, es decir, si se presentan ante una situación que es de rutina del liderazgo, se verá limitado, a diferencia de un contexto dinámico donde la persona puede asumir diversos roles de acuerdo a las capacidades que tiene, teniendo la libertad de asumir patrones que se adecuen a dicha situación, del mismo modo es necesario que las personas tengan un nivel específico de adaptación, ya que en tanto mayor sea la flexibilidad y las competencias que respalden su adaptación, podrá desempeñar de mejor manera su liderazgo.

La teoría de los estilos de liderazgo de Koontz y Weihrich (2008, citado en Mutiso, 2022) la cual considera que el liderazgo cuenta de tres estilos básicos que son el autocrático donde suele ser una persona que no escucha a los demás, suele ser directivo en el sentido que tiene la última palabra sin escuchar a otros generando climas de tensión en el trabajo, el democrático el cual es un líder más equilibrado que escucha la opinión de sus trabajadores y toma decisiones en función a las necesidades de la empresa y de los trabajadores y finalmente se tiene el líder liberal, que se centra en una persona que no asume responsabilidades, y suele ser muy permisivo en su accionar.

Esta teoría permite comprender que el líder puede ejercer distintos tipos de liderazgo, los cuales estarán sujetos a características que tengan las personas y el modo en que ejecuten su liderazgo, además, es importante poder diferenciar cada tipo de liderazgo y promover dentro de las organizaciones aquella que se acomode en mejor medida sobre la naturaleza de la organización.

La teoría del liderazgo de Hellriegel y Slocum (2009, citado en Madero & Rodríguez, 2018) que considera cinco estilos de liderazgo, el estilo de decidir que son aquellos líderes que toman decisiones por sí mismos sin tener en cuenta la opción de los demás, el estilo consultar de manera individual, quien considera la opción de las personas uno a uno, el estilo de consultar en equipo donde los líderes consultan la opinión y el estado de sus trabajadores en conjunto, el estilo facilitar donde el líder logra a facilitar la toma de decisiones y establecen límites dentro de los cuales se

pueden tomar decisiones que permitan mejorar soluciones o se puedan planificar las acciones, finalmente se tiene el liderazgo de delegar el cual se centre en que el líder permite que el equipo tome decisiones claras, está considerando las limitaciones que se tengan con base en las funciones y responsabilidades de cada uno.

El conocer diversos estilos de liderazgo es importante para poder identificar cuál es el tipo de liderazgo que mejor se ajusta a las necesidades que tenga cada una de las organizaciones, de esta manera poder fomentar el desarrollo de un tipo de liderazgo en específico para poder conseguir los mejores resultados posibles, además de promover el desarrollo de cada una de las personas, las cuales generaran diversas capacidades de acuerdo a las necesidades que se presenten.

La teoría del liderazgo transformacional es cuando el líder considera los valores morales para llegar a guiar a las personas, teniendo un impacto sobre el desarrollo moral y los niveles de motivación de los trabajadores, permitiendo potenciar el logro en las organizaciones y a la vez lograr objetivos individuales de los trabajadores generando bienestar (Kwan, 2020).

Este tipo de liderazgo es importante en la medida en que se centra en el bienestar no solo de la organización sino de cada uno de los individuos que lo conforman, ya que el líder debe de generar una visión clara de valores que se comparta con los trabajadores y estas se alineen a la cultura de la propia organización, generando una armonía que permita generar climas adecuados donde se potencia el desempeño de los trabajadores y a la vez el logro de los objetivos sea más eficaz.

La teoría del liderazgo directivo de Leithwood la cual propone que este tipo de liderazgo genera un gran nivel de influencia sobre las personas en un sentido de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, siendo una forma importante de generar un aporte sobre los aprendizajes de los estudiantes (Kwan, 2020).

Este tipo de liderazgo es sin duda un aspecto fundamental para el desarrollo de un mejor proceso de aprendizaje, ya que va dirigido de manera específica en que el líder de una organización educativa incluya en su forma de ejercer el liderazgo estrategias que permita y fomente el logro de mejores aprendizajes, para de esta

manera tener mejores niveles de rendimiento, estos procesos irán vinculados no solo en un plano de la organización o administración, sino que se dirigen en función de generar un mejor desarrollo por parte de los docentes y a la vez potencie el rendimiento de los estudiantes.

La teoría del liderazgo de Kurt Lewin considera la importancia del aspecto social en el desarrollo del liderazgo, este tipo de liderazgo se encuentra con mayor éxito en el ámbito del desarrollo de las ventas, ya que implica una efectividad en las habilidades sociales del líder para lograr comunicación efectiva y a la vez lograr que sus trabajadores generen la misma empatía con las personas del entorno, generando climas gratos donde se puedan desenvolver. otro aspecto importante en esta teoría es el desarrollo del trabajo en equipo, siendo un aspecto fundamental en el desarrollo de los procesos (Hussain et al., 2018).

En esta teoría se enfoca la importancia de la sociedad dentro del desarrollo del liderazgo, lo cual ha de estar sujeto con un aspecto cultural, ya que dependiendo del contexto donde se ejecute el liderazgo tendrá variaciones delimitadas por patrones aceptables y deseables de una sociedad en específico.

La teoría de liderazgo institucional de Rojas y Gaspar (2006, citado en Herrera, 2019) plantea que el rol del liderazgo tiene una finalidad importante en el desarrollo de las organizaciones, en el caso de los líderes educacionales sirven a la organización con la presencia de rasgos que involucran aspectos como dirigir personas de manera adecuada motivando su desempeño y tienen como finalidad lograr los objetivos de su organización de manera eficaz.

Esta teoría se basa en un principio más básico, en donde la definición clásica de liderazgo genera que las personas ejerzan un liderazgo basado en los niveles de influencia que generan en otros, del mismo modo el nivel de motivación que generan en las personas para que estas ejecuten sus actividades de manera efectiva, enfocados en que se consigan los objetivos establecidos por la institución.

Finalmente, se tiene a la teoría de la situación del liderazgo directivo, la cual brinda un valor importante al contexto donde se ejecuta el liderazgo directivo, ya que

de acorde a la situación que se presente se necesitará ciertas conductas en específico que demande la acción de una dirección por parte de uno o varios trabajadores con la única finalidad de lograr una meta en común, si en el contexto no es necesario una dirección específica, esta se vería anulada por la participación de un líder a diferencia de un contexto donde se requiera impulsar conductas específicas para conseguir lo que se desee (Vega, 2018).

Esta teoría permite dar mayor énfasis al medio donde se desarrolla el liderazgo directivo, la demanda que se presente según cada organización generará diferentes tipos de necesidades y por ende la modalidad de ejecutar conductas con respecto al liderazgo también se verá modificada.

En lo que respecta a la definición de la motivación trascendente, logra que las personas actúen en función de la conducta de otros, donde el comportamiento en grupo determina acciones importantes, las cuales se centran en necesidades externas y sobre los principios de valores de cada individuo (López y Gratacós, 2013, citado en Marín, 2018).

Para Valor y Ribera (1990, citado en Alva et al., 2020) la motivación trascendente alude a una motivación social, donde cada uno de los individuos se siente motivado a causa de la motivación de una persona cercana a su entorno, por ejemplo, en la ejecución de un trabajo en equipo una persona podría generar este tipo de motivación en el resto de miembros del equipo.

Las dimensiones utilizadas en este estudio son: dimensión de servicio, valores y principios. Lo que refiere al servicio, refiere que sentimos un impulso por tener presente los que ocurre a las personas a quienes apreciamos. Esto nos conduce a ajustar nuestras acciones de tan manera que beneficien a los usuarios. Finalmente, en lo que respecta a los valores y principios son aquellos que se representan el sentir, objetivos y prioridades estratégicas de una empresa (López y Gratacós, 2013, citado en Marín, 2018).

Las principales teorías o enfoques referentes al tema, tenemos a la teoría antropológica de motivación de Pérez, en la cual se basa esta investigación, el cual

alude a la existencia de la motivación intrínseca, extrínseca y la trascendental, estas se encuentran vinculadas con la eficacia, eficiencia y consistencia en el desarrollo de las personas con respecto a sus desempeños, las cuales se van a relacionar con los grados de motivación que tengan en función de lo que estén realizando. En lo que respecta a la motivación intrínseca, se refiere a cómo es que la retroalimentación de las acciones que estén realizando generan movimientos internos relacionados con la satisfacción del individuo, los cuales generan mayores niveles de motivación, en lo que refiere a la extrínseca se refiere a los estímulos que recibe el sujeto del entorno, los refuerzos que tiene con base en los logros que va consiguiendo y con respecto a la motivación trascendental tiene que ver con los resultados que tienen las conductas de las personas sobre las conductas de otras personas, como es que una persona juega un papel de fuente de motivación a otros similares en un mismo contexto (López, 2018).

Esta teoría brinda un aporte importante con respecto a la comprensión de la motivación trascendente y como es que se presenta dentro de las organizaciones, es por ello que este aspecto contribuye sobre todo en el trabajo colaborativo, ya que son los mismos pares o compañeros de trabajo que logran motivar a sus similares, siendo este aspecto valioso para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

La teoría de la motivación de Reeve hace mención que la motivación de las personas se centra en un conjunto de aspectos internos y externos, siendo los motivos internos aquellos que se vinculan con las necesidades y emociones de las personas en el desarrollo de sus actividades, mientras que los aspectos externos aluden a las acciones del entorno que movilizan sus conductas en función de lo que desea y tiene como objetivo, es así que una persona que se encuentra motivada tendrá un mejor desempeño con respecto a las funciones que esté realizando (Cuevas et al., 2018).

Sobre esta teoría se puede mencionar que las personas logran conseguir motivación a través de aspectos internos y externos, siendo importante los internos, ya que las personas puedan generar automotivación con respecto a la finalidad que tengan para el desarrollo de sus objetivos y como encuentran sobre si mismos motivos

para continuar o mejorar sus procesos, en lo que respecta a la motivación externa tienen que ver aspectos en función del contexto y las personas que lo rodean.

La teoría de Schumpeter & Drucker (1985, citado en Gómez, 2021) se centra en la teoría de las oportunidades, donde las personas tienden a lograr objetivos y cambios positivos en su vida, en tanto se permiten aprovechar las oportunidades que se les presenta en su vida conllevándolos en un sentido al crecimiento personal, siendo este aspecto un factor que motive su desarrollo dentro de su plan de vida.

Esta teoría es importante en la medida que el crecimiento personal es un aspecto relevante para el desarrollo de las personas, siendo por sí mismo un factor que motiva las conductas de las personas para su desarrollo.

Con respecto a la teoría de autorrealización propuesta por Maslow (1943, citado en Stefan et al., 2020) plantea que este aspecto es de suma importancia que genera un sentido de crecimiento en las personas, lo cual los induce a un estado de crecimiento y madurez, de acuerdo a este autor en tanto una persona desarrolle un continuo crecimiento con respecto al desarrollo o logro de sus necesidades, se acerca más a un estado pleno de autorrealización, la cual es la necesidad primordial que tienen las personas dentro de su proceso de crecimiento.

Esta teoría permite explicar cómo es que aparecen las diversas motivaciones en las personas, las cuales van a estar posicionadas de acuerdo a las necesidades que tienen las personas, esto es importante en la medida que no se pueden lograr objetivos a nivel laboral en vista que la persona no logre superar otras necesidades y se sienta impulsado al desarrollo de la autorrealización.

Finalmente, se expone la teoría de las metas de Locke, la cual se centra en que las personas dirigen sus energías en función de sus objetivos, los cuales dirigen sus conductas con la finalidad de lograr alcanzar dichas metas, estas metas tienen como característica principal el hecho que son aceptables y coherentes con los valores que tiene las personas, tienden a ser significativas que impulsan una conducta de competitividad, permitiendo un sentimiento de logro y triunfo tras su logro, del mismo modo son específicas, cuantificables y desafiantes (Ruíz, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: es de tipo básica porque se centra en la descripción de las variables estudiadas en un contexto específico (Hernández et al. 2017).

3.1.2. Diseño de investigación: Con respecto al diseño, es no experimental porque no manipula las variables ni a los sujetos evaluados, recopilando información en un contexto específico sin ningún tipo de intervención sobre la realidad que se vivencia, también se cuenta con un diseño transversal, ya que la evaluación se realiza en un solo momento en el tiempo y es descriptivo correlacional, ya que se basa en identificar la relación existente entre las variables (Hernández et al., 2017).

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que se basa en la utilización de técnicas estadísticas para desarrollar el contraste de las hipótesis propuestas (Hernández et al., 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo directivo

Alude a una serie de comportamientos y tareas de un director de una institución educativa con respecto al desarrollo de sus procesos, dicho liderazgo se constituye en función de una serie de habilidades y destrezas que dirigen sus comportamientos con la finalidad de lograr objetivos (Ching y Huerta 2014, citado en Vega, 2018).

Definición operacional

La variable liderazgo directivo, tiene 4 dimensiones, cada una compuesta por indicadores de los que se construyeron 25 preguntas, constituyendo una escala ordinal.

- **Dimensión 1:** Gestión institucional, tiene 3 indicadores (Anexo 2)
- **Dimensión 2:** Gestión administrativa, tiene 3 indicadores (Anexo 2)
- **Dimensión 3:** Gestión pedagógica, tiene 3 indicadores (Anexo 2)
- **Dimensión 4:** Estilo de liderazgo directivo , tiene 4 indicadores(Anexo 2)

Motivación trascendente

La motivación trascendente logra que las personas actúen en función de la conducta de otros, donde el comportamiento en grupo determina acciones importantes, las cuales se centran en necesidades externas y sobre los principios de valores de cada individuo (López y Gratacós,2013, citado en Marín, 2018).

Definición operacional

La variable motivación trascendente se descompone en 2 dimensiones, cada una tiene indicadores de los que se construyeron las 9 preguntas haciendo uso de una escala ordinal.

- **Dimensión 1:** Atención, tiene 4 indicadores (Anexo 2).
- **Dimensión 2:** Valores y principios, tiene 2 indicadores (Anexo 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población, que consiste en la totalidad de sujetos que forman parte de un grupo en específico (Hernández et al., 2017), está conformada por un total de 94 docentes, perteneciente a dos instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, distribuidos tal y como se muestra en la tabla 1, donde el 68.09% son de la Institución Educativa 1 (N=64) y el 31.91% son de la Institución Educativa 2 (N=30).

Tabla 1

Población de docentes según las instituciones educativas

	f	%
Institución Educativa 1	64	68.09%
Institución Educativa 2	30	31.91%
Total	94	100.00%

3.3.2. Muestra: La muestra, considerada como un subgrupo de la población (Hernández et al., 2017) estuvo conformada por el total de los docentes de las instituciones, es por ello que se cuenta con 76 docentes de las Instituciones Educativas en una UGEL de Huarochirí, distribuidos tal y como se presenta en la Tabla 2, donde el 68.42% son de la Institución Educativa 1 (N=52) y el 31.58% son de la Institución Educativa 2 (N=24).

Tabla 2

Muestra de docentes según las instituciones educativas

	f	%
Institución Educativa 1	52	68.42%
Institución Educativa 2	24	31.58%
Total	76	100.00%

Luego del desarrollo de la fórmula se determinó que la muestra ha de ser de 76 docentes de las Instituciones Educativas en una UGEL de Huarochirí, la fórmula empleada es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población

Z = Valor de la distribución de la curva normal

p = proporción de la probabilidad de la variable

q = p – 1

E = Error en el cálculo de la muestra al 5%

3.3.3. Muestreo: El muestreo es de tipo probabilística estratificado, el cual consiste en seleccionar sujetos de manera proporcional de acuerdo a un indicador establecido de acuerdo a la población, teniendo una muestra proporcionalmente representativa (Hernández et al. 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son estrategias que permiten recabar información para el desarrollo de una investigación (Salgado, 2019). La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta, usando un cuestionario por variable, estos cuestionarios consisten en una serie de interrogantes ordenadas de manera sistemática para conseguir información que permita identificar los niveles actuales en función de las variables medidas (Salgado, 2019). Los instrumentos utilizados fueron:

Escala de medición del liderazgo directivo

Ficha técnica

Autor: Ching y Huerta (2014, citado en Vega, 2018)

Aplicación: Individual o colectiva

Duración: de 15 a 20 minutos

Dimensiones: Gestión institucional, administrativa, pedagógica y estilo de liderazgo directivo

N.º de ítems: 25

Escala de medición de la motivación trascendente.

Ficha técnica

Autor: López y Grátacos (2013, citado en Marín, 2018)

Aplicación: Individual o colectiva

Duración: de 15 a 20 minutos

Dimensiones: Atención, valores y principios

N.º de ítems: 9

Validez: La validez es el nivel de exactitud que tiene un instrumento con respecto a la medición de un constructo específico (Villasís et al., 2018). Se evaluó la validez de contenido en donde el cuestionario fue evaluado por 4 expertos, quienes consideraron que el instrumento era aplicable, ya que cuenta con relevancia, pertinencia y claridad (tabla 3).

Tabla 3*Validez por juicio de expertos de ambas escalas*

	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Conclusión
Dra. Inocente Maribel Carbajal Bautista	1	1	1	aplicable
Dra. Teresa Narváez Aranibar	1	1	1	aplicable
Dra. Emilia Terrones Lavado	1	1	1	aplicable
Dr. Raúl Delgado Arenas	1	1	1	aplicable

Confiabilidad: La confiabilidad se refiere a un nivel de las consistencias de las calificaciones que se obtienen a partir de una evaluación, la cual tiene un margen de error que debe ser aceptable para el desarrollo de un estudio (Villasís et al., 2018).

Tabla 4*Confiabilidad de las escalas*

	Cronbach	Número de ítems
Liderazgo directivo	0.94	25
Motivación Trascendente	0.89	9

Nota. En la tabla 4 se aprecia los niveles encontrados del coeficiente del alfa de Cronbach, el cual refleja que los instrumento cuentan con un nivel adecuado de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, una vez culminado el desarrollo del proyecto, se procedió a solicitar los permisos correspondientes para la aplicación de los instrumentos en las instituciones donde se aplicaron las encuestas, una vez establecido los permisos se coordinó las fechas de aplicación y se procedió a desarrollar el proceso de inducción

en los participantes, para posteriormente solicitarles la firma del consentimiento informado, luego se procedió con la aplicación de las escalas, las cuales se desarrollaron de dos formas, un grupo fue una aplicación presencial y a otro grupo se les envió un formulario virtual a través de la plataforma de Google Forms; finalmente, con las respuestas dadas se procedió a realizar la depuración de la base de datos teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, donde no se excluyó ningún participante, se concretó la base de datos final y se realizó el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de establecer la base de datos, se procedió al análisis haciendo uso del programa estadístico SPSS en su versión 26, se inició con el análisis descriptivo de la data para luego realizar el análisis inferencial, se calculó el análisis de distribución de la muestra en donde se determinó que la muestra no tiene una distribución normal por lo que el contraste de las hipótesis se realizó mediante el uso de estadísticos no paramétricos. Para calcular la relación existente entre las variables se usó el estadístico de correlación de Spearman, del mismo modo para la identificación de la relación entre sus dimensiones.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró lo manifestado por la CONCYTEC en el año 2019 que menciona el valor de respetar los derechos de autoría de los investigadores, donde se debe hacer un uso adecuado de las citas y evitar cualquier modalidad de plagio, logrando una producción de investigación de calidad (Carlessi, et al., 2019). Del mismo, el estudio se basa en el código de ética sobre investigaciones sustentada por la Universidad César Vallejo, la cual se centra en una serie de normas que respaldan el desarrollo adecuado de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 5

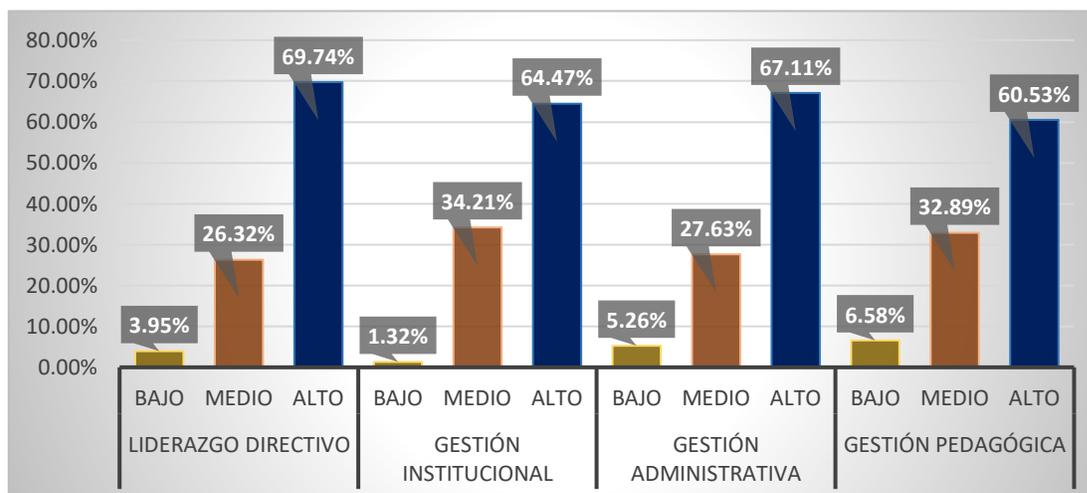
Niveles del liderazgo directivo y sus dimensiones

Niveles	Liderazgo Directivo		Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión pedagógica	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	3.95%	1	1.32%	4	5.26%	5	6.58%
Medio	20	26.32%	26	34.21%	21	27.63%	25	32.89%
Alto	53	69.74%	49	64.47%	51	67.11%	46	60.53%

Nota: Instrumentos aplicados

Figura 1

Niveles del liderazgo directivo y sus dimensiones



Nota. En la tabla 5 y figura 1 se presentan los niveles encontrados del liderazgo directivo y cada una de sus dimensiones, con respecto al liderazgo directivo el 3.95% de los encuestados percibe que se viene dando en un nivel bajo, para el 26.32% nivel medio y para el 69.74% se viene dando en un nivel alto, además la gestión pedagógica el 60.53% de los evaluados percibe un nivel alto, el 32.89% nivel medio y un 6.58% tienen un nivel bajo. En la gestión administrativa se tiene que el 67.11% de los evaluados percibe un nivel alto, el 27.63% percibe un nivel medio y un 5.26% percibe

un nivel bajo. En la gestión institucional se encontró que el 64.47% de los evaluados percibe un nivel alto, el 34.21% percibe un nivel medio y un 1.32% percibe un nivel bajo. Estos resultados permiten identificar que en el lugar donde se ejecutó la investigación existe una predominante percepción de un nivel alto del liderazgo directivo.

Tabla 6

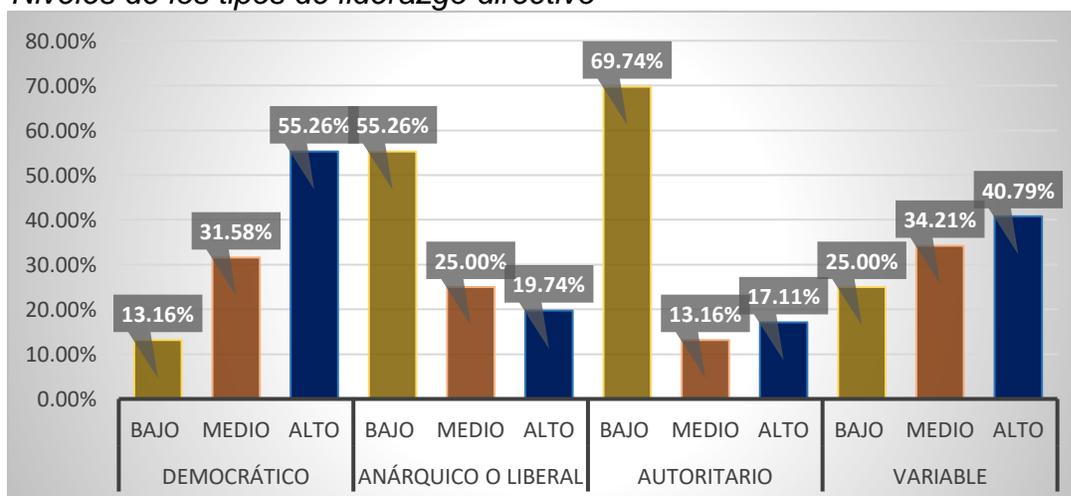
Niveles de los tipos de liderazgo directivo

Niveles	Democrático		Anárquico o liberal		Autoritario	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	10	13.16%	42	55.26%	53	69.74%
Medio	24	31.58%	19	25.00%	10	13.16%
Alto	42	55.26%	15	19.74%	13	17.11%

Nota: Instrumentos aplicados

Figura 2

Niveles de los tipos de liderazgo directivo



Nota. En la tabla 6 y en la figura 2 se presentan los tipos de liderazgo, como dimensión del liderazgo directivo, de esta manera se aprecia que el tipo de liderazgo democrático se percibe un 55.26% de nivel alto, un 31.58% de nivel medio y un 13.16% de nivel bajo, el tipo de liderazgo anárquico se percibe un nivel predominante bajo con 55.26%, seguido de 25% en nivel medio y 19.74% en nivel bajo, el tipo de liderazgo autoritario

se percibe un nivel predominante bajo con un 69.74%, seguido de 17.11% en nivel alto y un 13.16% en nivel medio, con respecto a la variabilidad el cual alude a que los líderes varían su tipo de liderazgo de acuerdo al contexto en el que se encuentra se percibe un nivel alto del 40.79%, seguido de un nivel medio con 34.21% y en nivel bajo el 25%. Mediante estos resultados se percibe que el líder predominante dentro de la institución donde se ejecutó el estudio es el democrático.

Tabla 7

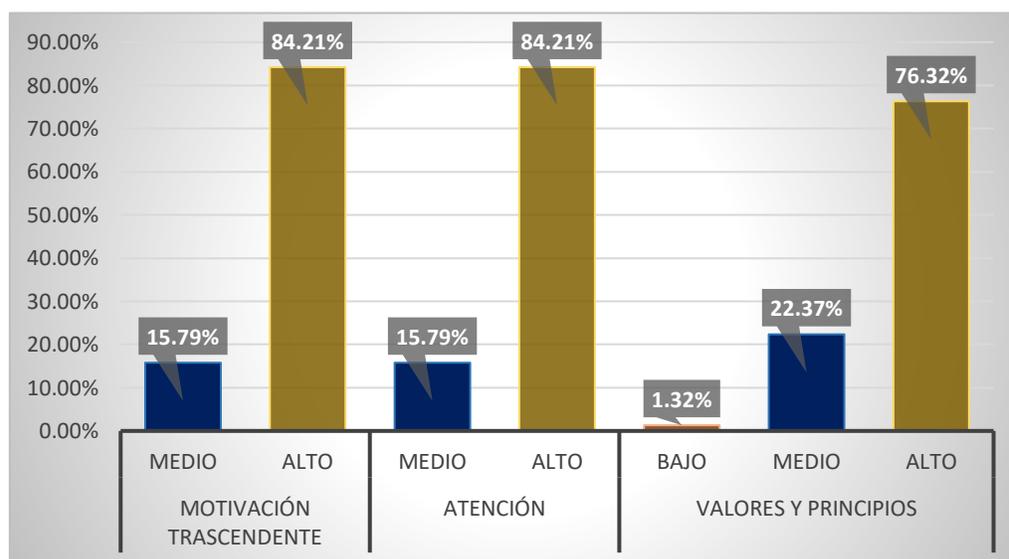
Niveles de la motivación trascendente y sus dimensiones

Niveles	Motivación trascendente		Atención		Valores y principios	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	1	1.32%
Medio	12	15.79%	12	15.79%	17	22.37%
Alto	64	84.21%	64	84.21%	58	76.32%

Nota: Instrumentos aplicados

Figura 3

Niveles de la motivación trascendente y sus dimensiones



Nota. En la tabla 7 y figura 3 se presentan los resultados de los niveles encontrados de la motivación trascendente y sus dimensiones, es así que, en el caso de la dimensión de valores y principios, el 76.32% de los evaluados tiene un nivel alto, el 22.37% un nivel medio y un 13.32% tienen un nivel bajo, en la dimensión de atención se tiene que el 84.21% tiene un nivel alto mientras que un 15.79% de los evaluados tiene un nivel medio. En el caso de la puntuación general de la motivación trascendente se tiene que un 84.21% de los evaluados tiene un nivel alto y un 15.79% tiene un nivel medio. Gracias a estos resultados se logra identificar que dentro de la institución donde se llevó a cabo el estudio existe una motivación trascendental elevada, lo cual ha de ser importante para el desarrollo de la organización.

Tabla 8

Niveles del liderazgo directivo con la motivación trascendente

		Motivación trascendente			Total
			Medio	Alto	
Liderazgo Directivo	Bajo	f	1	2	3
		%	33.33%	66.67%	100.00%
	Medio	f	7	13	20
		%	35.00%	65.00%	100.00%
	Alto	f	4	49	53
		%	7.55%	92.45%	100.00%
Total	f	12	64	76	
	%	15.79%	84.21%	100.00%	

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 8 se aprecia la tabla cruzada entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente, dentro de los sujetos que perciben un nivel bajo de liderazgo directivo, el 33.33% tiene un nivel medio de motivación y un 66.67% tiene un nivel alto de motivación, los sujetos con percepción de nivel medio de liderazgo directivo, el 35% tiene nivel medio de motivación trascendente y el 65% tiene nivel alto de motivación

trascendente, dentro de los que perciben un nivel alto de liderazgo directivo, el 7.55% de los evaluados tiene un nivel medio de motivación trascendente y un 92.45% tiene un nivel alto de motivación trascendente.

Tabla 9

Niveles de la gestión institucional con la motivación trascendente

			Motivación trascendente		Total
			Medio	Alto	
Gestión institucional	Bajo	f	0	1	1
		%	0.00%	100.00%	100.00%
	Medio	f	9	17	26
		%	34.62%	65.38%	100.00%
	Alto	f	3	46	49
		%	6.12%	93.88%	100.00%
Total		f	12	64	76
		%	15.79%	84.21%	100.00%

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 9 se tiene la tabla cruzada entre la gestión institucional con la motivación trascendente, dentro de los sujetos que perciben niveles bajos de la gestión institucional, el 100% de los evaluados tiene nivel alto de motivación trascendente, dentro de los que perciben nivel medio de gestión institucional el 34.62% tiene niveles medios de motivación trascendente y el 65.38% tiene niveles altos de motivación trascendente, dentro de los sujetos que perciben niveles altos de gestión institucional se tiene que el 6.12% tiene niveles medios de motivación trascendente y el 93.88% tienen niveles altos de motivación trascendente.

Tabla 10*Niveles de la gestión administrativa con la motivación trascendente*

		Motivación trascendente			Total
		Medio	Alto		
Gestión administrativa	Bajo	f	2	2	4
		%	50.00%	50.00%	100.00%
	Medio	f	7	14	21
		%	33.33%	66.67%	100.00%
	Alto	f	3	48	51
		%	5.88%	94.12%	100.00%
Total		f	12	64	76
		%	15.79%	84.21%	100.00%

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 10 se aprecia la tabla cruzada entre la gestión administrativa con la motivación trascendente, dentro del grupo de sujetos que perciben nivel bajo de gestión administrativa el 50% de los evaluados tiene nivel medio de motivación trascendente y el resto nivel bajo de motivación trascendente, dentro de los que perciben un nivel medio de la gestión administrativa el 33.33% tiene niveles medios de motivación trascendente y el 66.67% tiene niveles altos de motivación trascendente, dentro de los que perciben niveles altos de gestión administrativa el 5.88% tiene niveles medios de motivación trascendente y el 91.12% tiene niveles altos de motivación trascendente.

Tabla 11*Niveles de la gestión pedagógica con la motivación trascendente*

		Motivación trascendente			Total
			Medio	Alto	
Gestión pedagógica	Bajo	f	2	3	5
		%	40.00%	60.00%	100.00%
	Medio	f	8	17	25
		%	32.00%	68.00%	100.00%
	Alto	f	2	44	46
		%	4.35%	95.65%	100.00%
Total	f	12	64	76	
	%	15.79%	84.21%	100.00%	

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 11 se presenta la tabla cruzada entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente, en el grupo de sujetos que perciben un nivel bajo de gestión pedagógica, el 40% tiene niveles medios de motivación trascendente y el 60% tiene niveles altos de motivación trascendente, en el grupo de los que perciben nivel medio de gestión pedagógica el 32% tienen niveles medios de motivación trascendente y el 68% tiene niveles altos de motivación trascendente, en el grupo de sujetos que perciben niveles altos de gestión pedagógica se tiene que el 4.35% tiene niveles medios de motivación trascendente mientras que el 95.65% tiene niveles altos de motivación trascendente.

Para el análisis inferencial se usó la siguiente regla de decisión

Si $p < 0.05$, rechazar H_0

Si $p > 0.05$, aceptar H_0

Prueba de normalidad

Ho: Los datos de la muestra tienen distribución normal

H1: Los datos de la muestra no tienen distribución normal

Tabla 12

Prueba de normalidad de las variables estudiadas

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Directivo	0.12	76	0.01
Gestión institucional	0.11	76	0.02
Gestión administrativa	0.14	76	0.00
Gestión pedagógica	0.18	76	0.00
Estilos de liderazgo directivo	0.17	76	0.00
Motivación trascendente	0.20	76	0.00
Atención	0.26	76	0.00
Valores y principios	0.36	76	0.00

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 12 se aprecia el análisis de la distribución de la muestra a través del coeficiente de Kolmogorov Smirnov en donde a un nivel de confianza del 95% se aprecia que todos los valores son inferiores a 0.05 ($p < 0.05$), por lo que se consideran que todos son significativos lo cual indica que la distribución de la muestra no es la normal por lo que el contraste de las hipótesis se ha de realizar mediante el uso de estadísticos no paramétricos.

Contraste de hipótesis

Contraste de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de Instituciones Educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022

Ha: Si existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de Instituciones Educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022

Tabla 13

Valor del estadístico de contraste de hipótesis general

		Liderazgo Directivo	Motivación trascendente	
Rho de Spearman				
		Coeficiente de correlación	1.00	0.60**
	Liderazgo Directivo	Sig. (bilateral)		0.000
		N	76	76
		Coeficiente de correlación	0.60**	1.00
	Motivación trascendente	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	76	76	

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

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 13 se tiene el análisis de la relación entre la motivación trascendente con el liderazgo directivo en donde a un nivel de confianza del 99% se aprecia que la relación entre las variables mencionadas es significativa ($p=0.00$; $p<0.01$); además, dicha correlación es positiva y fuerte (Ferguson, 2006). De acuerdo con estos resultados se concluye rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna planteada.

Contraste de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

Ha: Si existe relación significativa entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

Tabla 14

Valor del estadístico de contraste de hipótesis específica 1

		Motivación trascendente	Gestión institucional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.00	0.58**
	Motivación trascendente		0.00
	Sig. (bilateral)		
	N	76	76
	Gestión institucional	0.58**	1.00
	Sig. (bilateral)	0.00	
	N	76	76

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

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 14 se tiene el análisis de la relación entre la motivación trascendente con la gestión institucional en donde a un nivel de confianza del 99% se aprecia que la relación entre las variables mencionadas es significativa ($p=0.00$; $p<0.01$); además, dicha correlación es positiva y fuerte (Ferguson, 2006). De acuerdo con estos resultados se concluye rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contraste de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

Ha: Si existe relación significativa entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

Tabla 15

Valor del estadístico de contraste de hipótesis específica 2

		Motivación trascendente	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coeficiente de correlación 1.00	0.57**
		Sig. (bilateral)	0.00
		N	76
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación 0.57**	1.00
		Sig. (bilateral)	0.00
		N	76

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

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 15 se tiene el análisis de la relación entre la motivación trascendente con la gestión administrativa en donde a un nivel de confianza del 99% se aprecia que la relación entre las variables mencionadas es significativa ($p=0.00$; $p<0.01$); además, dicha correlación es positiva y fuerte (Ferguson, 2006). De acuerdo con estos resultados se concluye rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contraste de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

Ha: Si existe relación significativa entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

Tabla 16

Valor del estadístico de contraste de hipótesis específica 3

		Motivación trascendente	Gestión pedagógica
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.00	0.56**
	Motivación trascendente		
	Sig. (bilateral)		0.00
	N	76	76
	Gestión pedagógica		
	Sig. (bilateral)	0.56**	1.00
	N	76	76

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

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 16 se tiene el análisis de la relación entre la motivación trascendente con la gestión pedagógica en donde a un nivel de confianza del 99% se aprecia que la relación entre las variables mencionadas es significativa ($p=0.00$; $p<0.01$); además, dicha correlación es positiva y fuerte (Ferguson, 2006). De acuerdo con estos resultados se concluye rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contraste de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre los estilos con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

Ha: Si existe relación significativa entre los estilos con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.

Tabla 17

Valor del estadístico de contraste de hipótesis específica 4

		Motivación trascendente	Estilos de liderazgo directivo
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coefficiente de correlación	1.00
		Sig. (bilateral)	0.13
		N	76
	Estilos de liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	0.13
	Sig. (bilateral)	0.28	
	N	76	

Nota: Instrumentos aplicados

Nota. En la tabla 17 se tiene el análisis de la relación entre la motivación trascendente con los estilos de liderazgo directivo en donde a un nivel de confianza del 99% se aprecia que la relación entre las variables mencionadas no es significativa ($p > 0.01$); además. De acuerdo con estos resultados se concluye rechazando la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de Instituciones Educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022, por lo que se llegó a evaluar a un total de 76 docentes mediante el uso de escalas de evaluación, siendo estos aspectos importantes para su quehacer profesional, ya que el desarrollo del liderazgo directivo repercute en el logro de los objetivos dentro de la institución, además de promover un ambiente adecuado de trabajo (Simbron y Sanabria, 2020), del mismo modo es necesario mejorar las condiciones de la motivación trascendente, siendo esta relevante en aspectos como el desempeño docente, permitiendo tener mejores resultados en los procesos de aprendizaje y enseñanza (Baysen, 2022).

Los resultados descriptivos del liderazgo directivo con la motivación trascendente nos indican que, preferentemente, los sujetos que perciben niveles altos de liderazgo directivo, tienen niveles altos de motivación trascendente (92.45%) y pocos casos en nivel medio de motivación (7.55%), esto nos indica que en tanto se desarrolle en mejor medida su liderazgo directivo, es más probable que se encuentren niveles altos de motivación trascendente, es decir, que los docentes dentro de una institución donde las capacidades de liderazgo directivo son adecuadamente desarrolladas, suelen encontrar con mayor facilidad grados elevados de motivación trascendente en los docentes, como la relación es en ambos sentido. Al respecto, se encontró que dentro de las personas que tienen una percepción baja y media del nivel de liderazgo directivo, tienen mayor número de sujetos con un nivel de motivación alto (66.67% para bajo liderazgo directivo y 65% para medio liderazgo directivo), pero se encuentra un gran número de casos en los niveles medios (33.33% para los sujetos con bajo liderazgo directivo y 35% para los sujetos con medio liderazgo directivo) a comparación de aquellos que se encuentran en un nivel alto del liderazgo directivo, lo cual permite concluir que en tanto más bajo sea la percepción del nivel del liderazgo, menores serán los niveles de la motivación trascendente, del mismo modo en tanto menor sea el nivel de la motivación trascendente existe mayor probabilidad de que menor será la percepción de los niveles del liderazgo directivo.

Asimismo, se aprobó la hipótesis general en la que se logra determinar que si existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes, para lo cual se identificó un valor de Rho de Spearman igual a 0.60 que, según lo expuesto por Martínez y Campos (2015) corresponde a una correlación alta, además el nivel de significancia ($p=0.00$; $p<0.01$) 99% confiable concluye que la relación entre estas variables es significativa, del mismo modo la relación que se expone es positiva lo que indica que en cuanto mayores sean los niveles de la percepción del liderazgo directivo, mayores serán los niveles de la motivación trascendente, es decir que en tanto un docente se desenvuelva en un contexto con un nivel elevado del liderazgo directivo, tendrá mayor probabilidad de tener mejores niveles de motivación, estos aspectos son importantes en vista que se vinculan con otros procesos dentro de las instituciones, importantes para obtener mejores resultados y cumplir de manera correcta los objetivos a nivel individual e institucional, por ello es relevante promover el desarrollo del liderazgo directivo dentro de la organización, esto permitirá tener mayores niveles de motivación trascendente en los docentes.

Estas evidencias se respaldan por resultados similares encontrados, así tenemos los hallazgos de Naz & Rashid (2021) dado que obtuvo como resultado un R^2 entre 0.82 y 0.85 con valores significativos ($p=0.00$; $p<0.01$) y concluye que el liderazgo tiene un efecto positivo sobre los niveles de la motivación en un grupo de docentes, es así que una persona que cuente con habilidades y destrezas relacionadas con un desempeño adecuado del liderazgo, tendrá mayor probabilidad de tener niveles de motivación más elevados y no solo en un plano individual, sino que repercute dicho estado de alto nivel de motivación sobre las personas cercanas en su entorno laboral, por lo que es importante poder promover este tipo de comportamientos dentro de las instituciones educativas. Del mismo modo, Yalçinkaya et al. (2021) encontró relación significativa con valores de significancia igual a 0.00 ($p<0.01$) entre el liderazgo con la motivación, del mismo modo dicha relación fue fuerte y positiva, lo que permite identificar que a mayores niveles de liderazgo se presentarán mayores

niveles de motivación, siendo esto relevante para el desarrollo de toda organización, ya que estos aspectos repercuten de manera favorable en los procesos a desarrollar.

Con respecto al liderazgo directivo, es preciso señalar que los resultados se respaldan con la teoría propuesta por Ching y Huerta (2014, citado en Vega, 2018), teórico base de esta investigación para la variable mencionada, quien considera que el liderazgo directivo es una característica relevante dentro de las organizaciones, la cual contribuye en el buen desarrollo de los procesos establecidos; además, es importante poder desarrollarlo dentro de toda institución educativa, ya que influye en el logro de los objetivos de la organización, del mismo modo logra que se mejoren los procesos de enseñanza y aprendizaje (Chochabot y Becerra, 2021), siendo este aspecto fundamental para conseguir mejores resultados y que dichos resultados sean a la vez de alta calidad de productos, de esta manera se obtendrán mejoras en aspectos como el desempeño docente o mejores niveles de aprendizaje en los estudiantes, quienes a través de la enseñanza de docentes que se desenvuelven en un contexto donde el director cuenta con habilidades directivas elevadas, pueden gestionar mejor la forma de impartir conocimientos, dando herramientas más efectivas (García, 2022).

En relación con la motivación trascendente, cabe mencionar que los resultados encontrados son coherentes con la teoría propuesta por López y Gratacós (2013, citado en Marín, 2018), teórico base de esta investigación para la variable mencionada, quien considera que la motivación trascendente, impulsa un trabajo en equipo adecuado, además de que permite mejoras en el rendimiento laboral individual y grupal, siendo un pilar en el desarrollo de toda organización; además, es importante en la medida que permite que los docentes mejoren su desempeño (Ancajima y Villena, 2021) y pueden ser innovadores para lograr mejores resultados en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los escolares, esto es relevante en la medida que logra mayores aprendizajes significativos (Palomino, 2021), siendo necesario que se le brinde mayor importancia dentro de los procesos de las instituciones educativas.

Continuando con los resultados encontrados, también se logró aprobar la hipótesis específica 1 en la cual se determina que, si existe relación significativa entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes, encontrando un valor de Rho de Spearman igual a 0.58 con un nivel de significancia ($p=0.00$; $p<0.01$) lo que permite concluir que si existe relación significativa y positiva, además de acuerdo a la clasificación de Martínez y Campos (2015), dicha relación es alta. Esto quiere decir que si en una institución, las autoridades poseen niveles elevados de la gestión institucional, lo cual implica tener un orden adecuado en el desarrollo de los procesos, manejar de manera correcta los recursos materiales y humanos, permitirá fomentar un ambiente en donde los docentes pueden generar mayores niveles de motivación trascendente, lo que permitirá que se desenvuelvan mejor en sus actividades.

Estos resultados se respaldan con los hallazgos encontrados por Schnitker et al. (2020) en su estudio identifica relación significativa entre la motivación con la dimensión de salud ($r_s=0.25$), con la dimensión prosocial ($r_s=0.31$) y con la dimensión espiritual ($r_s=0.17$), siendo significativo en todos los casos con valores inferiores a 0.01, llegando a determinar que la motivación trascendente tiene relación con aspectos relacionados con el liderazgo como es el autocontrol y otras habilidades prosociales presentes en personas con un liderazgo directivo alto, por lo que también es necesario promover la motivación trascendente, ya que es un medio que impulsa los aprendizajes de dichas habilidades, importantes en la gestión institucional. Asimismo, se tienen los resultados de Abdullah et al. (2018) quien encontró correlaciones entre 0.29 y 0.60 con valores significativos, determinando que existe relación significativa y fuerte entre el liderazgo con la motivación en docentes, de esta manera afianza los resultados encontrados, permitiendo comprender que dentro de los procesos de la gestión de la institución es relevante el grado de motivación que tienen los docentes, ya que repercute en su desempeño.

Esto se respalda por lo planteado por López y Gratacós (2013, citado en Marín, 2018) quien considera que la motivación trascendente incentiva un mejor desempeño de los trabajos en equipo, siendo una de las labores fundamentales en el desarrollo de

toda institución, teniendo implicancias en la gestión de los recursos humanos y demás aspectos relevantes en la organización de la institución educativa.

Es así que en tanto se tenga mejores niveles de la gestión de la institución, se obtendrán mejores niveles de la motivación trascendente, logrando que los docentes mejoren su rendimiento laboral, se alcancen las metas y se optimicen los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Asimismo, se aprueba la hipótesis específica 2 la cual determina que, si existe relación significativa entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes, encontrando un valor de Rho de Spearman igual a 0.57 con un nivel de significancia ($p=0.00$; $p<0.01$) lo que permite concluir que, si existe relación significativa y positiva, además de acuerdo a la clasificación de Martínez y Campos (2015), dicha relación es alta. Esto quiere decir que si en una institución, las autoridades poseen niveles elevados de la gestión administrativa, lo cual implica tener un manejo adecuado del aspecto administrativo, teniendo un orden en sus procesos, permite fomentar un contexto en el que los docentes puedan desarrollar mayores niveles de motivación trascendente que, según lo expuesto anteriormente, tiene repercusión favorable en su rendimiento laboral y en la calidad de sus servicios.

Estos resultados se respaldan con los hallazgos encontrados por Abas (2019) quien determinó que existe relación entre el liderazgo con la motivación con un efecto de 0.92 y el liderazgo con la eficacia del aprendizaje con un efecto de 0.95, en ambos casos con valores significativos menores a 0.01, siendo esto relevante en el sentido que el liderazgo tiene relevancia en mejorar los niveles de la motivación y a la vez esto contribuye a mejorar los procesos de aprendizaje, siendo esto relevante en la gestión administrativa, ya que se tiene como fin el logro académico como una de las metas principales dentro de toda institución educativa. Además, Bravo (2018) determinó que existe relación entre el liderazgo con la motivación con valores de significancia igual a 0.00 inferiores a 0.01, siendo esto relevante en el sentido que la gestión administrativa como pilar del liderazgo directivo, tendría relación con mejorar la motivación en los docentes. Del mismo modo, se asemeja a los hallazgos encontrados por Canchos

(2019) quien encontró un coeficiente de Spearman de 0.51 con valores significativos igual 0.00, en la relación entre el liderazgo directivo con la motivación, siendo relevante en el sentido que la gestión administrativa como parte del liderazgo es importante como aspecto que contribuye a mejorar los niveles de motivación de los docentes.

Estos resultados se respaldan por lo propuesto por Ching y Huerta (2014, citado en Vega, 2018) quien considera que dentro del liderazgo directivo el desarrollo de la gestión administrativa es importante para mejorar diversos procesos dentro de toda institución, la cual considera que el líder debe de contar con habilidades que garanticen un adecuado manejo a nivel de gestión de toda organización.

De esta manera, es importante que se puedan establecer acciones dentro de toda institución que generen políticas administrativas favorables para los docentes, que cuenten con beneficios y cualquier trámite que realicen sea amigable, para que de esta manera se pueda promocionar un ambiente grato que motive su labor.

Del mismo modo se llegó a aprobar la hipótesis específica 3 en la que se determina que si existe relación significativa entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes, encontrando un valor de Rho de Spearman igual a 0.56 con un nivel de significancia ($p=0.00$; $p<0.01$) lo que permite concluir que si existe relación significativa y positiva, además de acuerdo a la clasificación de Martínez y Campos (2015), dicha relación es alta. Esto quiere decir que si en una institución, las autoridades poseen niveles elevados de la gestión pedagógica, lo cual implica tener un manejo adecuado uso de métodos pedagógicos, lograr promover estrategias pedagógicas en los docentes e incentivar el desarrollo de los docentes según sus habilidades, siendo estos aspectos importantes para lograr generar mayor nivel de motivación trascendente en los docentes.

Estos resultados se respaldan con los hallazgos encontrados por Sánchez (2018) quien en su investigación determinó que el liderazgo directivo tiene un impacto positivo sobre la motivación, encontrando relación significativa y positiva con un nivel de significancia inferior a 0.05, esto permite incentivar el desarrollo de la gestión pedagógica como dimensión del liderazgo directivo, ya que permite mejorar los niveles

de motivación en docentes. Del mismo modo, tenemos los resultados encontrados por Cabrera (2020) quien encuentra relación entre la motivación trascendente con el desempeño laboral con un nivel de significancia inferior a 0.05, siendo la relación significativa y positiva, esto implica que, específicamente, en el caso de la motivación trascendente impulsa el trabajo en equipo dentro de las organizaciones y esto repercute de manera significativa sobre el desempeño de los docentes, permitiendo mejores resultados en los procesos de la gestión pedagógica. Además, Montañez (2019) encontró un coeficiente no estandarizado de $B = 0.39$ con valor de significancia inferior a 0.01 mostrando la existencia de relación entre el liderazgo directivo con la motivación y el desempeño docente, lo cual permite comprender que la gestión pedagógica como pilar del liderazgo directivo se vincula con la motivación, siendo estos aspectos relevantes para el desempeño de los docentes.

Estos resultados se respaldan con la teoría de Ching y Huerta (2014, citado en Vega, 2018) quien considera que el éxito de una organización se basa en un adecuado manejo de las habilidades pedagógicas y las acciones que impliquen dicho proceso, incluyendo aspectos como la motivación, que una persona con niveles elevados de liderazgo directivo es capaz de incrementar los niveles de motivación de los docentes.

Es así que en tanto se tenga mejores niveles de la gestión pedagógica se podrá tener mejores niveles de motivación trascendente, por lo que es necesario que dentro de las instituciones se puedan promover estas actividades y mediante esto, conseguir mejores resultados.

Finalmente, no se aprueba la hipótesis específica 4 por lo que no existe relación entre los tipos de liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes, encontrando un valor de Spearman de 0.13 ($p=0.28$; $p>0.05$) por lo que no existe relación significativa. Esto nos indica que independientemente al tipo de liderazgo directivo que ejerzan los directivos, no tendrá repercusión sobre los niveles de la motivación, esto puede ser debido a que existe mucha variabilidad en la percepción de los evaluados con respecto al modo de ejercer el tipo de liderazgo directivo, ya que

se evidenció un porcentaje elevado con respecto a su variabilidad, el cual se ejerce dependiendo de la situación y contexto.

No se evidencian investigaciones con resultados similares, por el contrario, en un estudio desarrollado por Moran et al. (2021) determinó un índice de correlación de Pearson igual a 0.80 con valores significativos, lo que muestra la relación entre los estilos de liderazgo directivo con la motivación laboral, en donde hace mención que dependiendo del tipo de liderazgo directivo que se practique, se obtendrán niveles diferentes de motivación. Del mismo modo, Morán (2019) identificó un valor de Spearman de 0.79, con valores significativos, lo cual determinó que, según el tipo de liderazgo directivo, se encontrarán niveles diferentes de motivación, existiendo variabilidad de acuerdo al estilo de liderazgo que se presente.

Esto es respaldado por lo mencionado por Cabrera (2022) quien determina que diversos estilos de liderazgo ejercen diferentes tipos de niveles de motivación, tienen un papel importante el rol que ejercen las autoridades en función de los comportamientos que presentan ante el desarrollo de las actividades, resaltando que aquellos líderes que predominan la democracia, que son empáticos y con mejores habilidades comunicativas, tienen a generar mejores niveles de motivación.

Es importante poder tener en cuenta la variabilidad que existe en la institución con la forma de ejercer el liderazgo, siendo necesario promover el desarrollo de un liderazgo directivo y democrático que genere mejores resultados para motivar a los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se llegó a determinar que existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022, dado que el valor sig. <0.05 , lo cual indica que, a mayor nivel del liderazgo directivo, mayor será el nivel de motivación trascendente.

Segunda:

Del mismo modo se determinó que, si existe relación significativa entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022, dado que el valor sig. <0.05 , lo que comprueba que, a mayor nivel de la gestión institucional, mayor será el nivel de la motivación trascendente.

Tercera:

Asimismo, se identificó que, si existe relación significativa entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022, dado que el valor sig. <0.05 , lo que comprueba que, a mayor nivel de la gestión administrativa, mayor será el nivel de la motivación trascendente.

Cuarta:

También se logró determinar que, si existe relación significativa entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022, dado que el valor sig. <0.05 , lo que comprueba que, a mayor nivel de la gestión pedagógica, mayor será el nivel de la motivación trascendente.

Quinta:

Finalmente se determinó que, no existe relación significativa entre los estilos de liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022, dado que el valor sig. >0.05 , lo que comprueba que, no existe relación alguna entre las variables mencionadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A la institución, se recomienda generar talleres que expongan estrategias para mejorar las habilidades relacionadas con el liderazgo directivo, del mismo modo promover la motivación trascendente en los docentes, lo cual permitirá mejorar su rendimiento laboral y la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Segunda:

A la institución, organizar charlas informativas que permitan mejorar los niveles de la gestión institucional, las cuales podrán favorecer en un ambiente adecuado que promueva la motivación trascendente de los docentes.

Tercera:

A la institución, se recomienda desarrollar talleres que permitan mejorar los niveles de la gestión administrativa, las cuales podrán favorecer en un ambiente adecuado que promueva la motivación trascendente de los docentes.

Cuarta:

A la institución, se recomienda realizar capacitaciones a través de profesionales especializados en el tema, que permitan mejorar los niveles de la gestión pedagógica, las cuales podrán favorecer en un ambiente adecuado que promueva la motivación trascendente de los docentes.

Quinta:

A la institución, se recomienda promover un estilo de liderazgo directivo democrático pese a la variabilidad de la situación o contexto, ya que permite promover en mejor medida la motivación trascendente de los docentes.

REFERENCIAS

- Abas, E. (2019). The Effect of Madrasah Principal's Leadership and Teachers' Work Motivation on Learning Effectiveness in Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 7(2), 305-314. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v7i2.271>
- Abdullah, A., Ling, Y., & Sufi, S. (2018). Principal transformational leadership and teachers' motivation. *Asian Education Studies*, 3(1), 36. <https://doi.org/10.20849/aes.v3i1.316>
- Alva, C., Cristobal, J., y Flores, Y. (2020). *Gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio al usuario del hospital regional de Pucallpa, 2018* [Tesis de Licenciado, Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa]. <http://www.repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4587>
- Ancajima, A., y Villena, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral en el área de educación ejecutiva de CENTRUM PUCP, Santiago de Surco, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66696>
- Barra, M., Lora, M., Cedrón, Y., Rodríguez, J., Barra, F., & Castillo, V. (2022). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207, 592-597. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04435-9_63
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12-12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bravo, E. (2019). *Liderazgo Transformacional Y La Motivación Laboral Docente En La IE N° 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37836>

- Cabrera, O. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 54-54. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
- Cabrera, L. (2020). *Relación de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora de abarrotes-Jaén* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2656>
- Canchos, M. (2019). *Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la IE N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36441>
- Carlessi, H., Sáenz, K., y Romero, C. (2019). Primer Congreso Nacional de Investigación Universitaria: Experiencia de éxito. *Tradición, segunda época*, (19), 9-16. <https://doi.org/10.31381/tradicion.v0i19.2607>
- Chochabot, J., y Becerra, M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes. *Revista Científica Epistemia*, 5(1). <https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1890>
- Córdova, E., Rojas, I., y Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt
- Cuevas, R., García, T., González, J., y Fernández-Bustos, J. (2018). Necesidades psicológicas básicas, motivación y compromiso en educación física. *Rev. Psicol. Deporte*, 27, 97-104. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=CRBzDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA97&dq=La+teor%C3%ADa+de+la+motivaci%C3%B3n+de+Reeve+&ots=wJ7THpAEBE&sig=CSp61hkuMKUIVhwuGrW->

[NLET BE#v=onepage&q=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20Reeve&f=false](http://nlet.be#v=onepage&q=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20Reeve&f=false)

- Delgado, D. (2022). *El marketing organizacional como estrategia de motivación a los colaboradores y la calidad de los servicios de la Municipalidad del Distrito de Surco-Lima, 2019-2020* [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima]. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6003>
- Espinoza, C., Castillo, D., Laso, A., y Guaraca, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7472736.pdf>
- Flórez, F., y Sanchez, D. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas particulares. *Revista Científica Epistemia*, 4(3), 119-128. <https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1422>
- García, C. (2022). *El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes en la unidad educativa Dr. Luis Céleri Avilés, Ecuador 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85909>
- Gil, F. (26 de Abril de 2017). *Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué?* Gestión. <http://gestion.pe/empleo-management/empresas-peruanas-pierden-30-sus-empleados-anualmente-que-2188291>
- Gómez, A. (2021). *Desarrollo de competencias emprendedoras como estrategias para el crecimiento personal en estudiantes de bachillerato del Distrito 09D08 de Guayaquil, 2021* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85591>
- González, Y., Mustelier, R., Acosta, A., y Lambert, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista*

Venezolana De Gerencia, 26(94), 568-584.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2017). *Alcance de la Investigación*.
<https://acortar.link/B98vp>

Herrera, E. (2019). Liderazgo Educativo Siglo XXI, Definiciones Y Características.
Revista Seres y Saberes, (6).
<http://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1807>

Huarcaya, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37, 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>

Hussain, S., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's changemodel: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3), 123-127.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>

Imán, Y., y Cabrera, A. (2019). *El liderazgo pedagógico del director y el clima institucional en la Institución Educativa N° 14795 del Distrito de Bellavista–Sullana–2016* [Tesis de Bachiller, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Sullana]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8031>

Infa, S., González, M., y Bautista, R. (2021). El liderazgo directivo en la gestión de conflictos de instituciones educativas. *Atenas*, 2(54), 172-188. <http://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/79>

Kwan, P. (2020). Is transformational leadership the or passé? Revisiting the integrative effect of instructional leadership and transformational leadership on student outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 321-349. <https://doi.org/10.1177/0013161X19861137>

López, J. (2018). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Ediciones Rialp, S.A.

- Lora, M., Barra, M. , Alvarado, J., Rodríguez, J., Infanson, R., & Atco, M. (2022). Job Motivation and Mental Health Status of Care Person at the District Hospital La Esperanza During COVID-19. *Smart Innovation, Systems and Technologies*, 207, 569-576. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-04435-9_60
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Marín, M. (2018). *Motivación trascendente y desempeño laboral en los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Privado Unicenter, Los Olivos, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25414>
- Miranda, L., y Vadivieso, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 284-309. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1462>
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139>
- Morales, J. (2020). Oportunidad o crisis educativa: reflexiones desde la psicología para enfrentar los procesos de enseñanza-aprendizaje en tiempos de Covid-19. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3). <https://revistas.uam.es/riejs/article/download/12228/12091/31118>
- Morán, Y. (2019). *Estilos de liderazgo directivo y motivación laboral en directivos del nivel secundaria del distrito de Manantay, Ucayali, 2019* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo. Trujillo - Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44006>

- Morán, Y., Gamarra, R., Romero, Á., y Flores, W. (2021). Estilos de liderazgo y motivación laboral en directivos del nivel educativo secundario. *Maestro y Sociedad*, 18(3), 860-868.
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5381>
- Mutiso, A. (2022). Authoritative Leadership Style Influencing Girl Child Performance in Selected Secondary Schools in Kathiani Sub-County, Machakos County. *International Journal of Educational Trends*, 1(1), 45-56.
<https://edinburgjournals.org/journals/index.php/International-Journal-of-Educati/article/view/90>
- Naz, F., & Rashid, S. (2021). Effective instructional leadership can enhance teachers' Motivation and improve students' learning outcomes. *SJESR*, 4(1), 477-485.
[https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021\(477-485\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021(477-485))
- Ortiz, L. (2019). Transparencia en la gestión pública y privada del Perú frente a la crisis de valores que afectan el desarrollo del país. *Gestión en el tercer milenio*, 22(43), 31-43. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i43.16951>
- Palomino, K. (2021). *Motivación docente y aprendizaje cooperativo en estudiantes de tecnología médica en una universidad de Ica, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Lima].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68744>
- Rivera, N. (2019). *Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola. Lima].
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/6d614e6f-8d2b-44c0-9256-a3c8c3c32d87>
- Ruiz, L. (2018). *La teoría de fijación de metas de Edwin Locke*. Psicología y Mente.
- Ruiz, J., Huaita, D., Vásquez M., & Holguín, J. (2022). Perception of distributed leadership in Peruvian education. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 248-265.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

[85129733483&doi=10.52080%2frvgluz.27.7.17&partnerID=40&md5=a46c623f59d82029f249db807dab8afc](https://doi.org/10.52080%2frvgluz.27.7.17&partnerID=40&md5=a46c623f59d82029f249db807dab8afc)

Saavedra, E., Reyes, M., Trujillo, J., Alfaro, C., & Jara, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073323402&partnerID=40&md5=1be41d1a47cee3389313735e0ee128ae>

Salgado, D. (2019). *Elaboración de cuestionarios*. Trabajo terminal de Grado III. Universidad Autónoma del Estado de México. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108946/secme-10911_1.pdf?sequence=1

Sánchez, S. (2018). *El liderazgo gerencial y su impacto en la motivación del personal de las cooperativas financieras del sector económico popular y solidario en la provincia de Pichincha* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7657>

Schnitker, S., Gilbertson, M., Houlberg, B., Hardy, S., & Fernandez, N. (2020). Transcendent motivations and virtue development in adolescent marathon runners. *Journal of personality*, 88(2), 237-248. <https://doi.org/10.1111/jopy.12481>

Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166-176. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>

Simbron, S., y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Ștefan, S., Popa, Ș., & Albu, C. (2020). Implications of Maslow's hierarchy of needs theory on healthcare employees'

- performance. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 16(59), 124-143. <http://dx.doi.org/10.24193/tras.59E.7>
- Suárez, C. (2020). El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la IEE Miguel Grau. *UCV-SCIENTIA*, 12(1), 77-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7885968>
- Trujillo, Z., Travieso, M., y Henríquez, D. (2018). La motivación del aprendizaje en la carrera de Estomatología. Orientaciones estratégicas. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 22(2), 119-126. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1561-31942018000200015&script=sci_arttext&lng=en
- Usán, P., y Salavera, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en psicología*, 32(125), 95-112. <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.32123>
- Vega, M. (2018). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Pública "José Abelardo Quiñones Gonzales" Ayacucho, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19599>
- Velázquez, N., y Valiente, P. (2019). La gestión del director escolar en la dirección institucional del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Conrado*, 15(67), 97-104. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000200097&script=sci_arttext&lng=en
- Verma, M., Wilson, N., Lynch, C., & Nanda, A. (2019). Leadership in academic dentistry. *Journal of Dentistry*, 87, 2-6. <https://doi.org/10.1016/j.jdent.2019.05.002>
- Vialart, M. (2020). Estrategias didácticas para la virtualización del proceso enseñanza aprendizaje en tiempos de COVID-19. *Educación Médica Superior*, 34(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412020000300015&script=sci_arttext&lng=en

- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-91902018000400414&script=sci_arttext
- Yalçinkaya, S., Dağlı, G., Altınay, F., Altınay, Z., & Kalkan, Ü. (2021). The effect of leadership styles and initiative behaviors of school principals on teacher motivation. *Sustainability*, 13(5), 2711. <http://dx.doi.org/10.3390/su13052711>
- Zegarra, N. (2019). Estudio Piloto: Importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. *Investigación & Desarrollo*, 19(2), 149-166. <https://doi.org/10.23881/idupbo.019.2-10e>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Liderazgo directivo	
¿Existe relación entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.	Si existe relación significativa entre el liderazgo directivo con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022	Gestión institucional Gestión administrativa Gestión pedagógica Estilos de liderazgo directivo	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Motivación trascendente	
¿Existe relación entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?	Determinar la relación entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.	Si existe relación significativa entre la gestión institucional con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.	Servicio Valores y principios	Enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con diseño transversal y descriptivo correlacional.
¿Existe relación entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.	Si existe relación significativa entre la gestión administrativa con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.		
¿Existe relación entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?	Determinar la relación entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.	Si existe relación significativa entre la gestión pedagógica con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.		
¿Existe relación entre los estilos con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022?	Determinar la relación entre los estilos con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022	Si existe relación significativa entre los estilos con la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
Liderazgo directivo	Es el conjunto de acciones, tareas y comportamientos de un director escolar en el cumplimiento de sus funciones. A sí mismo demuestra competencias, capacidades y estilos de liderazgo en sus labores de trabajo (Ching y Huerta 2014, citado en Vega, 2018).	La variable liderazgo directivo, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 25 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ORDINAL.	Gestión institucional	Diseña los instrumentos de gestión escolar	1-6.	Nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)	Bajo, Medio y Alto
				Genera un clima escolar			
			Gestión administrativa	Manejo de estrategias de solución de conflictos	7-14.		
				Manejo eficaz de la infraestructura y recursos financieros			
			Gestión pedagógica	Control óptimo del tiempo	15-21.		
				Conduce la autoevaluación			
Estilos de liderazgo directivo	Gestiona la formación continua de los profesores	22-25.					
Genera espacios para el trabajo colaborativo							
Orienta el uso de estrategias metodológicas para la evaluación de los aprendizajes	Democrático	Variable					
Anárquico							
Autoritario							
Motivación trascendente	La motivación trascendente impulsa a las personas a actuar por las consecuencias de su comportamiento sobre otras personas. Esta motivación no debe inspirarla sola la sensibilidad hacia las necesidades ajenas sino también las decisiones racionales basadas en principios éticos (López y Gratacós, 2013, citado en Marín, 2018).	La variable motivación trascendente, se descompone en 2 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 9 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.	Atención	Atención	1-7.	Nunca (1) A veces (2) Casi Siempre (3) Siempre (4)	Bajo, Medio y Alto
				Empatía			
				Solución de problemas			
			Valores y principios	Satisfacción al ayudar	8-9.		
				Objetivos			
Prioridades							

Anexo 3. Instrumento de medición del liderazgo directivo

Instrucciones

A continuación, se presentan un listado de enunciados con respecto a la evaluación del liderazgo directivo, por favor lea atentamente cada pregunta y responda de acuerdo a la escala que va desde nunca hasta siempre, recuerde que no hay respuestas malas ni buenas, sea sincero y no deje ninguna pregunta sin responder.

		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Gestión institucional				
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.				
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje				
3	Promueve espacios y mecanismos de participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje				
4	Promueve espacios y mecanismos de organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje				
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación				
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural				
	Gestión administrativa				
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes				
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes				
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados				

10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa				
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal)				
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa				
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de las metas de aprendizaje				
	Gestión pedagógica				
15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje				
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar				
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas.				
18	Impulsa el desarrollo de innovaciones e investigaciones pedagógicas.				
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella				
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específico				
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora				
	Estilos de liderazgo directivo				
22	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones				
23	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer , deja pasar)				
24	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario				
25	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida				

Anexo 4. Instrumento de medición de la motivación trascendente

Instrucciones

A continuación, se presentan un listado de enunciados con respecto a la evaluación de la motivación trascendente, por favor lea atentamente cada pregunta y responda de acuerdo a la escala que va desde nunca hasta siempre, recuerde que no hay respuestas malas ni buenas, sea sincero y no deje pregunta sin responder.

		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Servicio				
1	La calidad de mi trabajo contribuye a los objetivos de la institución.				
2	Cuando atiendo a los docentes, estudiantes y usuarios me esmero en darles un trato, agradable durante todo el proceso de atención.				
3	Cuando un compañero de trabajo pasa por una dificultad que obstruye la realización de su trabajo, trato de apoyarlo.				
4	Procuro estar atento para comprender las necesidades de los estudiantes.				
5	Soy servicial con mis compañeros cuando requieren mi ayuda.				
6	Estoy dispuesto a apoyar a los estudiantes frente a las dificultades generadas en su proceso de aprendizaje.				
7	Siento satisfacción al ayudar a mis compañeros de trabajo.				
	Valores y principios				
8	Procuro que mis acciones estén alineadas con los objetivos de la institución educativa.				
9	Cuando estoy en mi centro laboral, priorizo las actividades propias de mi trabajo antes que lo personal.				

Anexo 5. Carta de presentación para el juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado maestría en la mención Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2022 ,requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y LA MOTIVACIÓN TRASCENDENTE EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UNA UGEL DE HUAROCHIRÍ,2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M.C. Gallo', is written over a horizontal line.

GALLO SALDARRIAGA Maria del Carmen
D.N.I.: 07614895

Anexo 6. Formatos de validación de expertos

Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	X		X		X		

9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados	X		X		X	
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X	
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X	
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal)	X		X		X	
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	X		X		X	
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continúa orientados al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
16	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X	
17	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X	
18	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X	
19	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X	
20	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella	X		X		X	
21	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en	X		X		X	

22	función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específico Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	X		X			X
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones	X		X		X	
24	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer , deja pasar)	X		X		X	
25	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario	X		X		X	
26	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. :Raúl Delgado Arenas

DNI: 10050551

Especialidad del validador: ASESOR TEÓRICO-METODOLÓGICO.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Octubre del 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN TRASCENDENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La calidad de mi trabajo contribuye a los objetivos de la organización.	X		X		X		
2	Cuando atiendo a los usuarios me esmero en darles un trato, agradable durante todo el proceso de atención.	X		X		X		
3	Cuando un compañero de trabajo pasa por una dificultad que obstruye la realización de su trabajo, trato de apoyarlos.	X		X		X		
4	Procuro estar atento para comprender las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
5	Soy servicial con mis compañeros cuando requieren mi ayuda.	X		X		X		
6	Estoy dispuesto a apoyar a los usuarios frente a las dificultades generadas al adquirir un bien o servicio	X		X		X		
7	Siento alegría al ayudar a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No
8	Procuro que mis acciones estén alineadas con los objetivos de la empresa	X		X		X	
9	Cuando estoy en mi centro laboral, priorizo las actividades propias del mi trabajo antes que lo personal.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg.: Raúl Delgado Arenas

DNI: 10050551

Especialidad del validador: ASESOR TEÓRICO- METODOLÓGICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

12 de Octubre del 2022

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados	X		X		X		

10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X			X
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X			X
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal)	X		X			X
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	X		X			X
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua, orientados al logro de las metas de aprendizaje	X		X			X
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
16	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X	
17	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X	
18	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X	
19	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X	
20	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella	X		X		X	
21	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específico	X		X		X	
22	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se	X		X		X	

desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora

DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones	X		X		X	
24	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer , deja pasar)	X		X		X	
25	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario	X		X		X	
26	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. : Teresa Narvaez Aranibar

DNI: 10122038

Especialidad del validador: ASESORA

13 de Octubre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La calidad de mi trabajo contribuye a los objetivos de la organización.	X		X		X		
2	Cuando atiendo a los usuarios me esmero en darles un trato, agradable durante todo el proceso de atención.	X		X		X		
3	Cuando un compañero de trabajo pasa por una dificultad que obstruye la realización de su trabajo, trato de apoyarlos.	X		X		X		
4	Procuro estar atento para comprender las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
5	Soy servicial con mis compañeros cuando requieren mi ayuda.	X		X		X		
6	Estoy dispuesto a apoyar a los usuarios frente a las dificultades generadas al adquirir un bien o servicio	X		X		X		
7	Siento alegría al ayudar a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Procuro que mis acciones estén alineadas con los objetivos de la empresa	X		X		X		
9	Cuando estoy en mi centro laboral, priorizo las actividades propias del mi trabajo antes que lo personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. : Teresa Narvaez Aranibar

DNI: 10122038

Especialidad del validador: ASESORA

13 de Octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Orlando', written in a cursive style.

Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	X		X		X		
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados	X		X		X		

10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X		X		
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal)	X		X		X		
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	X		X		X		
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X		
DIMENSIÓN 3			Si	No	Si	No	Si	No
16	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X		
17	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X		
18	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X		
19	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X		
20	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella	X		X		X		
21	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y	X		X		X		

considerando la atención de sus necesidades específico

- 22 Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora

X		X		X	
Si	No	Si	No	Si	No

DIMENSIÓN 4

- 23 El director es democrático en el desarrollo de sus funciones
- 24 El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer , deja pasar)
- 25 El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario
- 26 El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida

X		X		X	
X		X		X	
X		X		X	
X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra : INOCENTA MARIVEL CARBAJAL BAUTISTA

DNI: 09719678

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

Dra. INOCENTA MARIVEL CARBAJAL BAUTISTA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

13 de Octubre del 2022

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Inocenta Marivel
Carbajal Bautista
Dra. Administración de la Educación
DNI 09719678

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN TRASCENDENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	La calidad de mi trabajo contribuye a los objetivos de la organización.	X		X		X		
2	Cuando atiendo a los usuarios me esmero en darles un trato, agradable durante todo el proceso de atención.	X		X		X		
3	Cuando un compañero de trabajo pasa por una dificultad que obstruye la realización de su trabajo, trato de apoyarlos.	X		X		X		
4	Procuro estar atento para comprender las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
5	Soy servicial con mis compañeros cuando requieren mi ayuda.	X		X		X		
6	Estoy dispuesto a apoyar a los usuarios frente a las dificultades generadas al adquirir un bien o servicio	X		X		X		
7	Siento alegría al ayudar a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
8	Procuro que mis acciones estén alineadas con los objetivos de la empresa	X		X		X		
9	Cuando estoy en mi centro laboral, priorizo las actividades propias del mi trabajo antes que lo personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dra. INOCENTA MARIVEL CARBAJAL BAUTISTA

DNI: 09719678

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

Dra. INOCENTA MARIVEL CARBAJAL BAUTISTA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

13 de Octubre del 2022

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Inocenta Marivel
Carbajal Bautista
Dra. Administración de la Educación
DNI 09719678

Experto 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje	X		X		X		
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
4	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	X		X		X		
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación	X		X		X		
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes	X		X		X		

8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes	X		X		X	
9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados	X		X		X	
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa	X		X			X
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X		X			X
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal)	X		X			X
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa	X		X			X
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continúa orientados al logro de las metas de aprendizaje	X		X			X
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
16	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje	X		X		X	
17	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar	X		X		X	
18	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X	
19	Estimula la iniciativa de los docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas	X		X		X	

20	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella	X		X		X	
21	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específico	X		X		X	
22	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora	X		X		X	
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
23	El director es democrático en el desarrollo de sus funciones	X		X		X	
24	El director muestra un estilo anárquico o liberal (deja hacer , deja pasar)	X		X		X	
25	El director en la realización de sus funciones muestra un estilo autoritario	X		X		X	
26	El director muestra diferentes estilos de liderazgo de manera correcta y adecuada según la situación requerida	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. : EMILIA TERRONES LAVADO

DNI: 40751038

Especialidad del validador: ASESORA

10 de Diciembre del 2022



N ^o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	La calidad de mi trabajo contribuye a los objetivos de la organización.	X		X		X		
2	Cuando atiendo a los usuarios me esmero en darles un trato, agradable durante todo el proceso de atención.	X		X		X		
3	Cuando un compañero de trabajo pasa por una dificultad que obstruye la realización de su trabajo, trato de apoyarlos.			X		X		
4	Procuro estar atento para comprender las necesidades de los usuarios.	X		X		X		
5	Soy servicial con mis compañeros cuando requieren mi ayuda.	X		X		X		
6	Estoy dispuesto a apoyar a los usuarios frente a las dificultades generadas al adquirir un bien o servicio	X		X		X		
7	Siento alegría al ayudar a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Procuro que mis acciones estén alineadas con los objetivos de la empresa	X		X		X		
9	Cuando estoy en mi centro laboral, priorizo las actividades propias del mi trabajo antes que lo personal.	X		X		X		

DRA. EMILIA TERRONES LAVADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Es pertinente la aplicación del instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. : EMILIA TERRONES LAVADO

DNI: 40751038

Especialidad del validador: ASESORA

10 de Diciembre del 2022



DRA. EMILIA TERRONES LAVADO

DNI:40751038



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y la motivación trascendente en docentes de instituciones educativas de una UGEL de Huarochirí, 2022", cuyo autor es GALLO SALDARRIAGA MARIA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 26- 01-2023 15:24:44

Código documento Trilce: TRI - 0492874