



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades Directivas y Motivación Docente en las Instituciones de
Educación Inicial, Red N° 9, San Juan de Lurigancho, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Trujillo Marquina, Tania Soledad (orcid.org/0000-0001-5534-0668)

ASESOR:

Dr. Pumacayo Palomino, Ilich Ivan (orcid.org/0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios, sin Él nada soy, por darme la fortaleza y la capacidad para terminar este proyecto de investigación. A mi familia por todo su apoyo y la paciencia en el desarrollo de mi tesis.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo y a los docentes y compañeros que tuve el honor de conocer en esta etapa de formación, grandes profesionales y personas, de las que aprendí mucho.

Un agradecimiento especial a aquellas personas que me ayudaron durante la realización de esta investigación, los llevaré siempre en mi corazón

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|-----------|
| Caratula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3 Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis | 14 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 16 |
| 3.5 Procedimientos | 16 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 27 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES | 33 |
| REFERENCIAS | 34 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Página |
|--|--------|
| Tabla 1. Muestra | 14 |
| Tabla 2. Distribución bidimensional de HH. Directivas y motivación docente | 18 |
| Tabla 3. Distribución bidimensional de HH. personales y motivación docente | 19 |
| Tabla 4. Distribución bidimensional de HH. personales y motivación docente | 20 |
| Tabla 5. Distribución bidimensional de HH. grupales y motivación docente. | 21 |
| Tabla 6. Correlación de Spearman de Hipótesis general | 22 |
| Tabla 7. Correlación de Spearman de Hipótesis Específica 1 | 23 |
| Tabla 8. Correlación de Spearman de Hipótesis Específica 2 | 24 |
| Tabla 9. Correlación de Spearman de Hipótesis Específica 2 | 25 |

Índice de gráficos y figuras

| | Página |
|---|--------|
| Figura 1 Distribución bidimensional de HH. Directivas y motivación docente | 18 |
| Figura 2 Distribución bidimensional de HH. personales y motivación docente | 19 |
| Figura 3 Distribución bidimensional de HH. interpersonales y motivación docente | 20 |
| Figura 4 Distribución bidimensional de HH grupales y motivación docente | 21 |

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las habilidades directivas y la motivación docente. En las habilidades directivas se ha considerado las dimensiones habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales. Para la motivación laboral docente se ha considerado dos dimensiones: Motivación intrínseca y motivación extrínseca. La población estudiada fue de 110 docentes de once I.E. de educación inicial de la cual se tomó una muestra de 52. La investigación es tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal y descriptivo correlacional. Se consideró dos instrumentos de recolección de datos para las variables habilidades directivas y motivación docente. Para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS Statistics v26. Mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se llegó a la siguiente conclusión: existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial de la Red 9, San Juan de Lurigancho 2020 (Coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,509$ con un nivel de significación de $Sig=0,000$).

Palabras clave: habilidades directivas, motivación docente, Motivación intrínseca, motivación extrínseca.

Abstract

The purpose of research is to analyze the relationship between management skills and teaching motivation. In management skills, personal skills, interpersonal skills and group skills have been considered. For teaching job motivation, two dimensions have been considered: intrinsic motivation and extrinsic motivation. The overall objective of the research was to estimate the relationship between management skills and teaching motivation in the institutions of initial education. The population studied was 110 teachers from the 11 I.E. of initial education of the Network 9 from which a sample of 52 was taken. Research is applied type, non-experimental design, cross-section and correlal descriptive. Two data collection tools were considered for variable management skills and teaching motivation. IBM SPSS Statistics v26 statistical software was used for data analysis. Through the application of Spearman's correlation coefficient, the following conclusion was reached: there is a direct and significant relationship between management skills and teaching motivation in the initial education institutions of Network 9, San Juan of Lurigancho 2020 (Spearman Rho-0.509 correlation coefficient with a significance level of Sig-0.000).

Keywords: management skills, teacher motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El Banco mundial (2019), destaca que la responsabilidad de un maestro no es solo enseñar; sino también deben ayudar a sus estudiantes a dominar las habilidades indispensables en el desarrollo de problemas, analizar problemas, desarrollar el pensamiento creativo y comunicar resultados con otros. Cada docente debe garantizar que los niños aprendan de manera eficaz mediante una experiencia rica en el aula, basada en sistemas educativos exitosos que cuentan con políticas que permiten atraer, preparar, motivar y apoyar a los docentes en esta difícil tarea. Lamentablemente, a pesar de los esfuerzos en muchos países no se logran los resultados deseados.

La Unesco, a través de su Instituto de Estadística informó que un aproximado de 61 millones de niños entre seis a 11 años no están escolarizados y que en ALC, que el 6% de escolares de primaria, se le niega el derecho a la educación. Favila (2015), destaca que el perfil del director escolar en México se puede encontrar en el Acuerdo 449, los cuales son también válidos para la educación básica, dicho documento, define el perfil a partir de competencias integrales del director que ayuden a propiciar un contexto escolar que permita el aprendizaje, mediante la coordinación, apoyo y motivación de los docentes en el centro educativo; relacionando los procesos administrativos con la comunidad educativa de una manera efectiva; diseñando, implementando y evaluando todos los procesos necesarios en un centro educativo.

Masco (2018), manifiesta que en el Perú se presenta una crisis en la educación, cuando en las instituciones educativas no se desarrollan relaciones interpersonales adecuadas, lo cual provoca conflictos entre los diferentes trabajadores, como son docentes, personal administrativo, padres de familia e incluso con los directivos y alumnos, lo cual obstaculiza el logro de las metas educacionales. Es por este motivo, que todo director educativo, debe poseer habilidades blandas que ayuden con la mejora de la convivencia y buena relación interpersonal al interior de la comunidad educativa, todo directivo debe tener estas habilidades porque permiten comunicarse y guiar a los estamentos de la escuela lo

que permite desarrollar una conveniente motivación laboral. En tal sentido, Infantes (2016) correlacionó estadísticamente con R. Spearman en un estudio de 94 docentes, encontrando la existencia de una asociación positiva y medianamente fuerte de las habilidades de gestión y la motivación del docente.

El director de todo centro educativo es el responsable de administrar la prestación adecuada del servicio educativo tal como lo proponen las normas y establecen los lineamientos del Ministerio de Educación, es el mando responsable de una adecuada planificación, organización y dirección de su centro educativo, es importante la forma en que todos los docentes perciban las habilidades de los directores para realizar estas funciones. Destacando la capacidad directiva y humana de todo director, quien debe ser capaz de influenciar positivamente en la conducta y desempeño de sus dirigidos, en especial para alcanzar los objetivos y fines propuestos en el aprendizaje de sus estudiantes.

La justificación teórica se sustenta en el análisis que se propone realizar sobre los conceptos de habilidades directivas y motivación docente, para este fin se realizará una revisión detallada de investigaciones sobre los temas propuestos. La justificación en el aspecto práctico se relaciona con los resultados del estudio que ayudaran en una adecuada toma de decisiones de las autoridades, mejorando con ello la percepción que tienen los docentes sobre los temas tratados, lo cual beneficiará al binomio docente- estudiante en las escuelas del nivel inicial. La justificación metodológica se sustenta en el uso correcto de instrumentos adecuados para la recolección de la información, para ello se realizará el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos, con la participación de investigadores reconocidos sobre los temas tratados.

Considerando lo expuesto anteriormente se propuso una investigación que permitió analizar la asociación entre habilidades directivas y motivación docente, se propone como problema: ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial? Y se propone: PE1 ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas respecto a la dimensión habilidades personales del director y la motivación laboral en los docentes de las

instituciones de educación inicial? PE2 ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas en la dimensión Habilidades interpersonales del director y la motivación laboral en los docentes de las instituciones de educación inicial? PE3 ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas en la dimensión Habilidades grupales del director y la motivación laboral en los docentes de las instituciones de educación inicial?

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial. En OE1 Determinar la relación entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades personales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial; OE2 Determinar la relación entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades interpersonales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial; OE3 Determinar la relación entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades grupales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial.

Como hipótesis general se planteó: Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial. La HE1: Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades personales del director y motivación docente; HE2 Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades interpersonales del director y motivación docente; HE3 Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades grupales del director y motivación docente.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, los antecedentes relacionados a las variables que se ha investigado: Morales (2019), relacionó las habilidades directivas y desempeño laboral; fue cuantitativa, no experimental y correlacional. Consideró una población de 52 trabajadores. En sus resultados se destaca que para habilidades directivas encontró que el 46.2% (24) de los trabajadores perciben las habilidades directivas en el nivel medio, el 38.5% (20) consideran un nivel alto de las habilidades directivas y el 15.4% (8) consideran que las habilidades directivas en el nivel bajo. Con respecto a las habilidades directivas en la dimensión habilidades intrapersonales destaca el grupo de trabajadores que lo clasifican en el nivel medio con un 44.2% (23), seguido de los trabajadores clasificados en el nivel alto con un 40.4% (21) y el 15.4% (8) de los trabajadores fue clasificado en el nivel bajo, Con respecto a las habilidades directivas en la dimensión habilidades interpersonales destaca el grupo de trabajadores que lo clasifican en el nivel medio con un 48.1% (25), seguido de los trabajadores clasificados en el nivel alto con un 30.8% (16) y el 21.2% (11) de los trabajadores fue clasificado en el nivel bajo. Con respecto a las habilidades directivas en la dimensión habilidades grupales destaca el grupo de trabajadores que lo clasifican como nivel medio con 50% (26); en nivel alto con un 38.5% (20) y el 11.5% (6) de los trabajadores fue clasificado en el nivel bajo. De los 52 trabajadores entrevistados el 75% (39) de los trabajadores evidenciaron un desempeño laboral adecuado, el 19.2% (10) de los trabajadores evidenciaron un desempeño laboral regular y el 5.8% (3) evidenciaron un desempeño laboral deficiente. Se concluye que las HH. directivas y el D. laboral presentan una directa y significativa ($\text{sig}=0,000$) correlación moderada ($\text{Rho}=0.587$).

Masco (2018), también relacionó las habilidades directivas (HHDD) con la motivación que experimentan los docentes; fue cuantitativo, descriptivo correlacional y transversal de diseño no experimental. Con una muestra constituida por 107 docentes, entre los principales resultados se puede destacar: para la variable habilidades directivas encontró que 74.8% presento prevalencia alta, el 18.7% prevalencia mediana prevalencia y el 6.5% baja prevalencia. Con relación a la motivación de los docentes encontró que un 65.4% (70) de maestros

se ubicó en nivel alto, el 27.1% (29) en medio y el 7.5% (8) en bajo. El grupo de docentes que más destaca es el que presentó una motivación laboral alta y alta prevalencia de habilidades directivas con un 60.7% (65) de los docentes. Se concluye que HHDD y motivación laboral presentan una directa y significativa correlación y moderada.

Puyo (2018), relacionó las habilidades directivas (HHDD) con la motivación que experimentan los docentes; fue cuantitativa, no experimental, descriptivo y correlacional. Considero a 108 docentes en la muestra, entre los principales resultados se puede destacar: para la variable habilidades directivas encontró que el 64.8% (70) percibe las habilidades directivas son buenas, el 18.5% (20) percibe que las habilidades directivas excelentes y el 16.7% (18) percibe que las HHDD son regulares. Para la motivación de los docentes encontró que el 65.7% (71) de los docentes lo considera bueno, el 19.4% (21) lo considera excelente y el 14.8% (16) lo considera regular. Concluye que las HHDD y motivación presentan una correlación directa, significativa y moderada.

Infantes (2017), también relacionó habilidades directivas y motivación laboral de docentes; fue cuantitativa, no experimental, corte transversal y correlacional. Participaron en la investigación un total de 94 docentes, entre los principales resultados se puede destacar: para la variable habilidades directivas encontró que el 92.6% (87) diagnostica las HHDD como adecuadas, un 7.4% (7) considera las habilidades directivas como aceptables y ningún docente percibe que las habilidades directivas sean inadecuadas. Con respecto a las habilidades personales destaca el grupo de docentes que percibe las habilidades adecuadas con un 92.6% (87), seguido de los docentes que lo perciben como aceptable con un 7.4% (7). Con respecto a las habilidades directivas en la dimensión habilidades interpersonales destaca el grupo de docentes que percibe las habilidades adecuadas con un 92.6% (87), seguido de los docentes que lo perciben como aceptable con un 7.4% (7). Con respecto a las habilidades directivas en la dimensión habilidades grupales destaca el grupo de docentes que percibe las habilidades adecuadas con un 91.5% (86), seguido de los docentes que lo perciben como aceptable con un 8.5% (8). De los 94 docentes entrevistados el 94.7% (89) de los docentes evidenciaron una motivación laboral alta, el 5.3% (5) de los docentes evidenciaron una motivación laboral moderada y ningún docente

evidencio una motivación laboral baja. Se puede destacar que el grupo que presento mayor frecuencia es aquel con docentes en habilidades directivas adecuadas y motivación laboral alta con un 87.2% (82) de los docentes. Concluye que las HHDD y ML presentan una correlación directa, moderada y significativa; entre las HHDD en la dimensión habilidades personales y motivación laboral presentan una correlación directa, significativa y moderada; entre HH interpersonales y ML presentan una correlación directa, significativa y moderada; entre habilidades grupales y ML presentan una correlación directa, significativa y moderada.

Ayala (2017), correlacionó las habilidades directivas y gestión del conocimiento percibida por los docentes en un estudio no experimental, descriptiva y correlacional. Considero una muestra probabilística aleatorio simple y estratificado de 178 docentes, entre los principales resultados se puede destacar: para la variable habilidades directivas se encontró un 59% (105) de docentes las percibe en el nivel medio, un 31.5% (56) las percibe en el nivel alto y un 9.6% (17) percibe poca habilidad. Con relación a la variable niveles de gestión del conocimiento el 61.8% (110) de los docentes lo considera regular, el 37.1% (66) lo considera alto y el 1.1% (2) lo considera bajo. Concluye: Se logró identificar una influencia significativa de las HHDD y gestión del conocimiento sobre la comunicación interna.

Acosta (2019), en su investigación analiza temas relacionados a la motivación de docentes lo cual va a beneficiar su conducta en el aula de educación inicial de Ecuador, realizo una investigación cualitativa con seis docentes y los principales resultados son: el 83,3% de los docentes estaba por lo menos de acuerdo con los incentivos de sus compañeros, un 83,33% completamente en acuerdo con su realización personal y profesional. La totalidad de docentes indicó que la convivencia con otras personas es enriquecedora para el trabajo. El 100% de los docentes evidencio que está completamente en acuerdo con la mejora salarial, el 83,33% manifestó que es fundamental tener un ascenso profesional, el 100% manifestó que consideran importante profundizar sus conocimientos en su vida laboral. Con relación a la calidad docente un 66,6% manifestó estar muy de acuerdo y un 33,33% estaba completamente de acuerdo.

Concluye: Todos los docentes participantes coinciden que los factores de desmotivación que más destacan son externos, afectando su tiempo, economía y valores.

Franco et al., (2018), analizaron la motivación de maestros en 51 colegios secundarios de Medellín-Colombia, realizó una investigación cuantitativa con 484 profesores de 9 municipios, entre los principales resultados destaca que solo el 7% (34 de los 484 profesores) manifestaron que su profesión es valorada socialmente. Con relación a la percepción que tienen los profesores sobre el reconocimiento institucional de su labor, el 77,1% sienten que no son valorados. Concluye que la vocación docente es un componente intrínseco que impacta significativamente en la motivación; siendo el reconocimiento académico que presentó el menor efecto.

Villela y Torres (2016), en su artículo científico cuantifica las características de los directores escolares considerados exitosos en México, realizó una investigación cuantitativa, no experimental, para analizar las características en común de ocho directores considerados exitosos, y como resultado de un análisis múltiple se puede destacar: el 100% de los directores mostró una adecuada comunicación efectiva, el 100% de los directores permite la generación de compromiso, el 100% mostró una adecuada interacción social y el 87.5% mostró una adecuada persuasión sobre sus dirigidos. Como conclusión se puede destacar que las habilidades presentes entre los directores exitosos destacan una adecuada y efectiva comunicación, compromiso, persuasión y la interacción social; así también, competencias blandas como liderazgo, con capacidad para persuadir hacia el logro de la misión.

Noris (2014), evaluó un grupo de docentes en la relación de HHDD con la satisfacción laboral en las IE de Caño Nuevo- Municipio de Tinaquillo, Cojedes-España, plantea una metodología descriptiva no experimental, considero una muestra de diecinueve docentes, la aplicación del cuestionario permitió concluir los docentes mostraron una escasa motivación y comunicación con relación a su directivo, consideran también que no se realiza trabajo en equipo en sus instituciones educativas. Los docentes consultados consideraron que sus directivos no manejan estrategias adecuadas, efectivas ni convincentes para

solucionar conflictos entre maestros y con directivos. En general, Noris concuerda con los entrevistados en lo que corresponde a que los directivos no evidencian un manejo de estrategias apropiadas para solucionar conflictos, lo cual hace más complicado tanto la efectiva comunicación, el trabajo individual y en equipo como la toma de decisiones.

Gizen (2020), demostró que padres con alto nivel de educación, maestros con un alto nivel de motivación y una familia con actitud democrática son algunos elementos que contribuyen positivamente al rendimiento académico de los estudiantes, sus hallazgos indican un alto nivel de motivación docente lo cual influye directamente en la motivación estudiantil.

Murray (2019), los resultados de su investigación evidenciaron un papel importante de la tecnología para impulsar la motivación en los profesores y permanecer en el curso, así también, una alta motivación del profesor de un segundo idioma mejora las habilidades, desempeño y permanencia del estudiante en el curso.

Neşe (2018), examinó las causas internas y externas que afectan la motivación laboral de los maestros que se desempeñan en la escuela de ciencias, arte donde se educan los estudiantes superdotados. Para los recursos de motivación interna se determinó que destacaron el éxito y características personales. En cuanto a la motivación externa se destacaron el estudiante, políticas educativas nacionales y directores de escuela. Concluyendo que los participantes se sintieron motivados por tener éxito, condiciones de trabajo efectivas, el deseo de los estudiantes por aprender, ser implementaciones más autónomas, equitativas y consistentes.

Barin (2018), analiza la motivación docente del profesor turco de inglés que labora en educación secundaria. El estudio duró 14 semanas. Los resultados mostraron una falta de automotivación como el problema más frecuente, el estudio evidenció que los factores extrínsecos (como son: plan de estudios, libro del curso, las instalaciones de maestros y la administración) afectan negativamente la desmotivación del maestro de inglés como lengua extranjera.

Pereda (2016), señala las Habilidades directivas están relacionadas a las

potencialidades humanas que debe tener todo líder, mediante esta definición se da mayor jerarquía al conocer al hombre cada vez mejor con la finalidad de obtener su mayor rendimiento, en especial en el sentido laboral y científico, se requiere realizar investigaciones con la finalidad de encontrar la mejor forma de gestión, relacionado con la forma de actuar, decidir y pensar de quienes dirigen, buscando mejores resultados en la institución. Las habilidades directivas son definidas como las acciones que un individuo desarrolla y que permite conseguir determinados resultados en una organización, están relacionados a las capacidades y conocimientos de un líder exitoso. Son entendidas como el conjunto capacidades que tiene cada ser humano para ejecutar de manera exitosa las diligencias de líder, coordinando o dirigiendo una empresa o institución.

Las Habilidades directivas están relacionadas a las potencialidades humanas que debe tener todo líder, mediante este concepto se destaca la importancia de promover al personal con el propósito de obtener mayor desempeño en especial en el sentido laboral y científico, se requiere realizar investigaciones con la finalidad de encontrar la mejor forma de gestión, vinculando con la decisión de resolver y actuar pensando en los que dirigen, buscando el rendimiento en la organización alcanzando los objetivos institucionales, logrando las habilidades que debe practicar el personal directivo, lo cual permitirá en sus dirigidos una participación voluntaria, identidad institucional y mayor esfuerzo individual y en conjunto (Zimmerman y Kanter, 2012).

Buchele (2007), propone que la dirección es la influencia interpersonal de un gestor, directivo con respecto a sus dirigidos, con el fin de que logren los objetivos de su organización, destacando en el directivo las habilidades de comunicación, motivación y una adecuada supervisión.

La variable Habilidades directivas según Infantes (2017), permite identificar 3 dimensiones las cuales podemos describir de la siguiente manera:

a. Habilidades personales. – son las cualidades que permiten a un directivo de una escuela destacar como líder, dando a conocer su influencia positiva y destacada hacia sus dirigidos a través de un comportamiento adecuado, valores,

ideología, un trabajo solidario y en equipo, de manera de optimizar los diferentes recursos de la institución las cuales van conseguir sus objetivos con éxito.

b. Habilidades interpersonales. – son cualidades que cuantifican la capacidad de un líder pedagógico como directivo para comprender y armonizar con los demás demostrando mantener una cordial y efectiva comunicación; siendo asertivos y empáticos en el grupo a su cargo. El mayor desarrollo de esta habilidad permitirá dirigir a la institución de una manera coordinada y eficaz

c. Habilidades grupales. – Estas habilidades verifican la capacidad del directivo para ejecutar trabajos en forma colaborativa orientado el trabajo de grupos siempre destinado a cumplir objetivos institucionales, de la misma manera un gestor demanda aplicar técnicas y estrategia de trabajo en equipo, aplicando una adecuada delegación de funciones.

Infantes (2017), define la motivación docente como como la energía que impulsa a las personas para que realicen su trabajo y motivándola a seguir con ella hasta su culminación. Está vinculado al medio donde el trabajador se desenvuelve, toda empresa debe motivar a sus trabajadores con la finalidad de que día a día se esfuercen, demostrando interés y dedicación en las actividades que desarrolla. Por otro lado, Ryan y Deci (2000), describen la motivación como el factor que guía un accionar en su compromiso y responsabilidad como gestor de una institución.

La variable Motivación docente según Infantes (2017), permite identificar 2 dimensiones las cuales podemos describir de la siguiente manera:

a. Motivación extrínseca. - Es la motivación que provenga de todo incentivo externo a ciertos factores, esta motivación está relacionado a la necesidad que tienen los individuos por algún tipo de recompensa externa, como son: dinero, ascenso, premio etc. Otra característica, de esta motivación está relacionado a aquello que motiva o impulsa a la persona a realizar la acción orientada por recompensas externas. Así tenemos, Ryan y Deci (2000), fundamentan que la M. extrínseca es la ejecución de actividades con el propósito de obtener recompensas externas, que podría ser un premio o castigo.

b. Motivación Intrínseca. – Es la que proviene de la propia persona está relacionada con el esfuerzo para lograr metas importantes para la organización,

condicionadas por la satisfacción de necesidades individuales. En otras palabras, es un acto voluntario de todo individuo orientado a complacer sus necesidades personales. Santrock (2004), mencionó que se da cuando la persona desarrolla actividades con alicientes internos con placer y satisfacción y está asociada a la autosatisfacción personal y autoestima, Robbins (2004), señaló como la voluntad para desarrollar un gran esfuerzo hacia metas organizacionales con el fin de una satisfacción individual.

III. METODOLOGÍA

El presente estudio utiliza como método general el hipotético deductivo, como lo refieren Rodríguez y Pérez (2017) expresan que el método hipotético-deductivo, parte de un grupo de hipótesis que son puntos de partida para nuevas deducciones, partiendo de principios o leyes, y mediante la deducción se llega a predicciones que son sometidas a verificación, de existir una correlación entre las leyes y hechos encontrados, por lo se afirma la validez de la hipótesis propuesta

3.1. Tipo y diseño de investigación

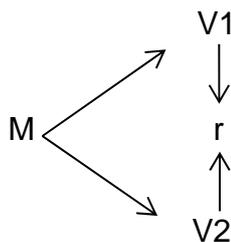
3.1.1. Tipo de investigación:

Es de tipo aplicada, en la medida que recolecta datos del contexto real considerando teorías científicas (Concytec, 2020; Concytec, 2018). Según Carrasco (2006), una investigación aplicada se distingue por su fin práctico e inmediato, se investiga para actuar, modificar o transformar una realidad.

3.1.2. Diseño de investigación:

Como diseño se seleccionó un estudio No Experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal debido que la toma de datos de las variables fue simultánea (Hernández et al., 2014). Asimismo, Arias (2006), quien describió una investigación descriptiva como la descripción del comportamiento de un individuo o grupo estudiado sin generar cambios en ellos.

Sobre esta base, de este análisis se identificó el siguiente esquema que describe el proceso de la investigación:



M= Muestra de investigación

V1= HH. directivas

V2= Motivación de docentes

r= Relación

3.2 Variables y operacionalización

- **Definición conceptual**

Variable (1) : Habilidades directivas.

Son las destrezas, conocimientos y capacidades que desarrolla un líder directivo para lograr con éxito la realización de las actividades educativas planificadas durante el año escolar estableciendo una coordinación entre las personas, dando muestras de ser un buen coordinador, gerente o directivo de una empresa (Infantes, 2017).

Variable (2) : Motivación de docentes

Es el impulso que caracteriza a los docentes para realizar el trabajo pedagógico y las actividades educativas, la persistencia en su labor docente y su culminación como se desenvuelve, en toda empresa buscan motivar a sus trabajadores para que se tengan un buen desempeño, induciendo así más importante para el cumplimiento del logro de los objetivos de la institución (Infantes, 2017).

- **Definición operacional**

En la definición operacional se trata de desarrollar una descripción de la variable, de estudio a través de sus dimensiones, en términos observables y verificables, para poder concretizar, a través de su medición, la definición operacional permite identificar y medir las características de la variable (Palella y Martins, 2012).

Definición operacional de la variable HHDD

Las habilidades directivas fueron analizadas tomando en consideración el cuestionario de habilidades directivas desarrolladas y validadas por Infantes (2017), esta encuesta de 24 ítems se agrupo en tres dimensiones, aplicada a los maestros de nivel inicial.

Definición operacional de la variable motivación docente

La característica de los maestros denominada motivación docente, esta variable se ha dimensionado en dos aspectos, motivación extrínseca y motivación intrínseca, se mide en base 18 ítems, según lo que establece Infantes (2017), esta encuesta fue aplicada a los profesores inicial (Aneo 2).

- **Indicadores**

Los indicadores se obtuvieron de las dimensiones de cada variable conforme se detalla en la tabla de Anexo 2.

- **Escala de medición**

La medición de ambos instrumentos tiene escala ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, dad de análisis

3.3.1. Población:

Según Carrasco (2008), es un conjunto de individuos de un mismo ámbito de espacio y tiempo, con los cuales se desarrollará la investigación. En la investigación fueron los maestros que laboran en las escuelas de nivel inicial de la Red educativa 09 de SJL. En la Red educativa 09 funcionan 11, con un total de 110 docentes en este nivel educativo, para la construcción del marco nuestra se consideró los criterios que se describen en los siguientes párrafos:

- **Criterios de inclusión:** Todos los docentes de inicial que laboral en las escuelas de la Red 9 y que hayan ejercido su labor docente al menos durante los últimos dos años y que no se encuentren de permiso por salud.

- **Criterios de exclusión:** Todos los docentes que no desean participar en el estudio.

3.3.2. Muestra:

Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018 definen a una muestra probabilística como todos los sujetos de la población que cuenten con igual probabilidad de ser considerados en la muestra seleccionada. Para la presente investigación se consideró una no muestra probabilística por conveniencia al planteamiento del objeto de estudio.

Tabla 1

Número de docentes de educación inicial en la Red 9 de S.J.L.

| N° | I.E. | Docentes población | % | Docentes muestra |
|--------------|-------------------------------|--------------------|--------|------------------|
| 1 | Francisco Bolognesi Cervantes | 16 | 14,5% | 8 |
| 2 | 117 signos De Fe | 12 | 10,9% | 6 |
| 3 | Fe Y Alegría 25 | 8 | 7,3% | 4 |
| 4 | Reino de Los Niños | 5 | 4,5% | 2 |
| 5 | 0062 | 14 | 12,7% | 7 |
| 6 | 0070 Huáscar | 18 | 16,4% | 9 |
| 7 | 0080 Las Terrazas | 9 | 8,2% | 4 |
| 8 | 116 Abraham Valdelomar | 10 | 9,1% | 4 |
| 9 | Las Semillitas | 7 | 6,4% | 3 |
| 10 | Joyitas de María - I | 7 | 6,4% | 3 |
| 11 | El Hogar de José y María | 4 | 3,6% | 2 |
| TOTAL | | 110 | 100,0% | 52 |

Fuente: Elaboración Propia 2020

3.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico, por utilidad del objetivo del estudio, Hernández et al. (2014) consideraron que se da cuando se elige los participantes en función de las peculiaridades que requiere la investigación y no de la probabilidad.

3.3.4. Unidad de Análisis. – Cada docente de educación inicial de las escuelas seleccionadas y que cumple los criterios de inclusión y exclusión propuestos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica fue la encuesta y los instrumentos aplicados primero pasaran por dos procesos muy importantes, la validez y la confiabilidad. Para la validación de los cuestionarios se realizó mediante un juicio de tres expertos, los expertos son tres investigadores con experiencia en los temas analizados, a quienes se les solicitará completar y firmar un instrumento desarrollado para este fin, dicho formato se muestra en el anexo 5.

La validación fue por juicio de expertos aplicado para el instrumento de la variable habilidades directivas, con este resultado se puede afirmar que el instrumento cumple con los requisitos de pertinencia, relevancia y claridad, necesarios para que el instrumento cumpla con la validez de contenido y por lo tanto el instrumento sobre habilidades directivas puede ser aplicado en la investigación.

Un instrumento se considera que tiene confiabilidad cuando produce el mismo resultado al aplicarse en instrumento a la muestra seleccionada en forma consecutiva y forma repetitiva; esto quiere decir, que la población tiene claridad de lo que pregunta en cada uno de los ítems (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En el presente estudio para el recojo de datos de las variables se ha escogido dos instrumentos con escala de Likert, por ello, para establecer la confiabilidad se desarrolló con el coeficiente Alfa de Cronbach por ser de escala likert en un estudio piloto de 15 docentes. Para Habilidades Directivas fue 0,985 y para motivación laboral docente fue 0,801 indicando una fuerte confiabilidad.

3.5 Procedimientos:

En la etapa de la recolección de la información necesaria para la investigación,

se aplicaron dos cuestionarios a los docentes de educación inicial de la Red 9, para ello primero se ha solicitado la autorización de las autoridades correspondientes, con esta autorización se aplicó el cuestionario sobre Habilidades directivas (de 24 ítems divididos en tres dimensiones) y el cuestionario de motivación docente (de 18 ítem divididos en dos dimensiones). La aplicación de estos cuestionarios se realizó de manera virtual, para ello primero se realizó una llamada telefónica a cada docente, explicándole la relevancia de su contribución en el estudio e informándole de qué manera su información será utilizada, los datos obtenidos fueron ingresados en un paquete estadístico adecuado y se realizó el análisis de la información.

3.6 Método de análisis de datos

Con los datos recolectados y organizados en un paquete estadístico, el análisis se realizó en dos etapas: una parte descriptiva y una parte inferencial.

La parte descriptiva corresponde al análisis univariado y bivariado, mediante tablas, graficas, medidas de resumen como promedio, varianza o porcentajes.

La parte inferencial corresponde a la verificación de las conjeturas esbozadas, para ello primero se realizó la normalidad de los datos con KS por contar con $n > 50$, y se aplicó el coeficiente de correlación de R. Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación la calidad ética del investigador (UCV, 2021); y se sustenta en el respeto a los docentes y a su derecho de elegir si participa o no completando los cuestionarios propuestos, primero se explicará en que consiste la investigación y ventajas que se obtendrá con los resultados. Además, la información fue citada y referenciada (Moreno & Carrillo, 2019; PUJ, 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 2

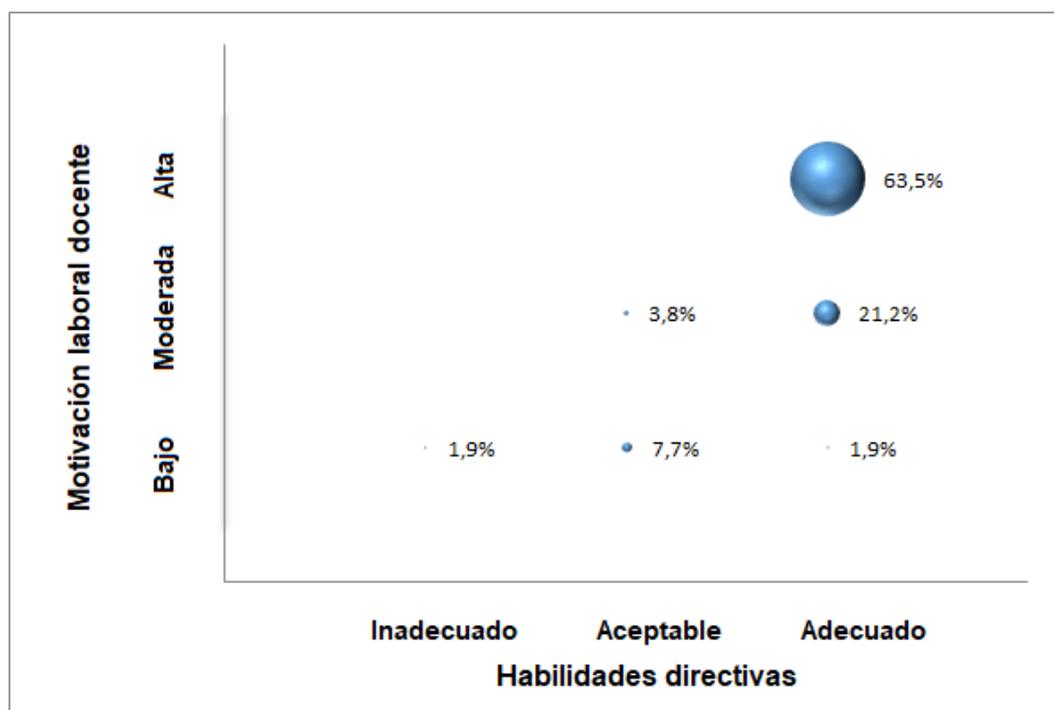
Distribución bidimensional de las Habilidades directivas y motivación docente

| Habilidades directivas | Motivación laboral docente | | | | | | Total | |
|------------------------|----------------------------|-------|----------|-----------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Moderado | | Alta | | fi | % |
| | fi | % | fi | % | fi | % | | |
| Inadecuado | 1 | 1,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9% |
| Aceptable | 4 | 7,7 | 2 | 3,8 | 0 | 0,0 | 6 | 11,5% |
| Adecuado | 1 | 1,9 | 11 | 21,2 | 33 | 63,5 | 45 | 86,5% |
| Total | 6 | 11,5% | 13 | 25,0 % | 33 | 63,5% | 52 | 100,0% |

Nota: Instrumentos

Figura 1

Habilidades directivas y motivación laboral docente



Nota. Se observa que a unas adecuadas habilidades directivas (63,5%) la motivación laboral docente es alta; por consiguiente, existe una relación directa entre ambas variables.

Habilidades directivas y motivación docente

Tabla 3

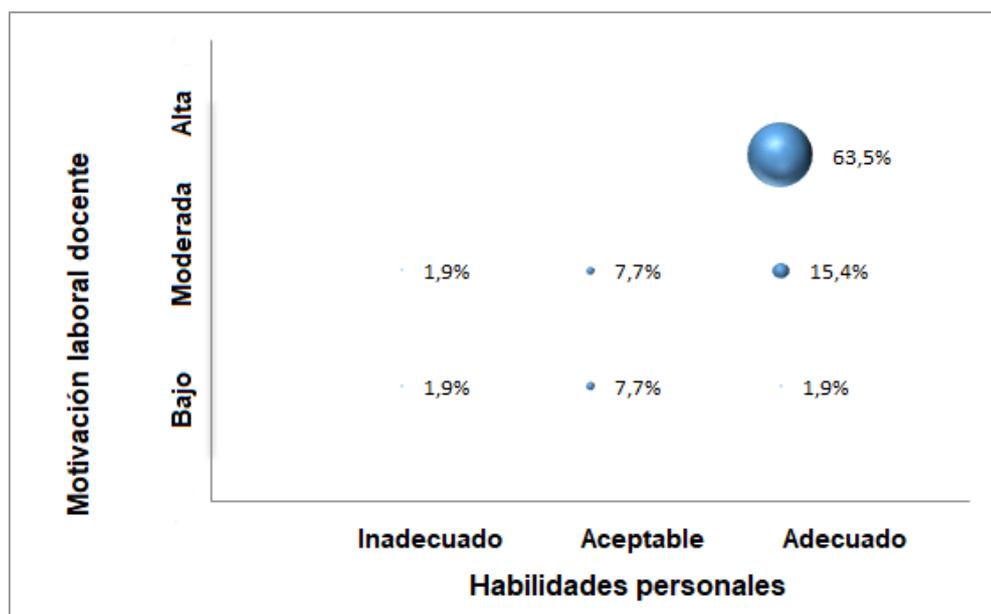
Distribución bidimensional de las HH. personales y motivación docente

| Habilidades personales | Motivación laboral docente | | | | | | Total | |
|------------------------|----------------------------|-------|----------|-----------|------|-------|-------|--------|
| | Bajo | | Moderado | | Alta | | | |
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Inadecuado | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 | 0 | 0,0 | 2 | 3,8% |
| Aceptable | 4 | 7,7 | 4 | 7,7 | 0 | 0,0 | 8 | 15,4% |
| Adecuado | 1 | 1,9 | 8 | 15,4 | 33 | 63,5 | 42 | 80,8% |
| Total | 6 | 11,5% | 13 | 25,0 % | 33 | 63,5% | 52 | 100,0% |

Nota: Cuestionarios

Figura 2

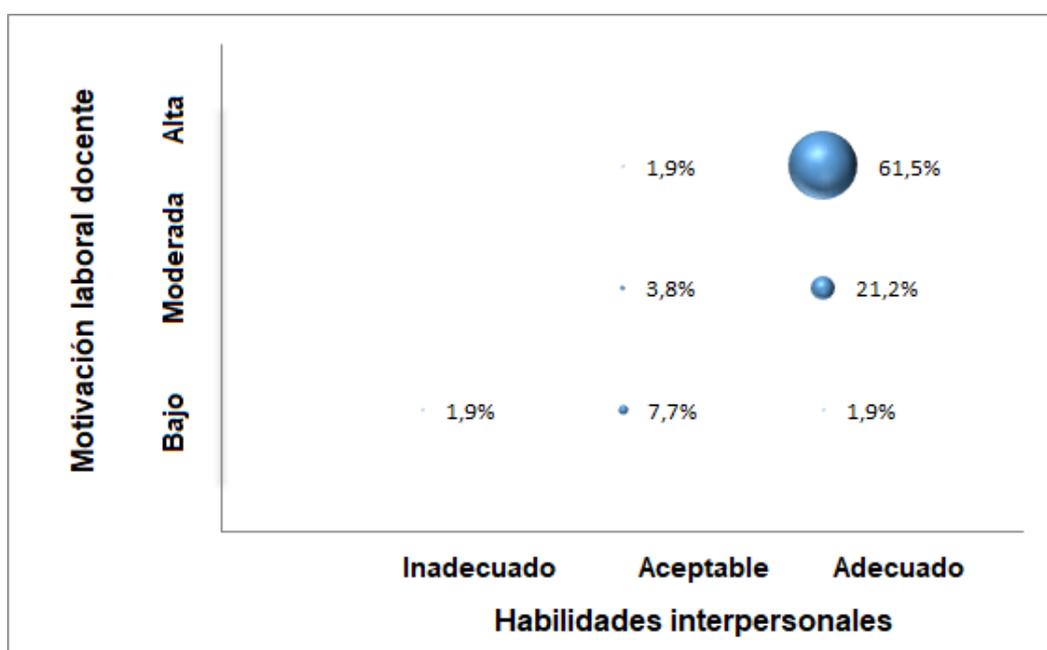
Distribución bidimensional de las HH. personales y motivación docente



Nota. Se observa que a unas adecuadas habilidades personales del directivo (63,5%) la motivación laboral docente es alta; por consiguiente, existe una relación directa entre ambas variables.

Tabla 4*Distribución bidimensional de las HH. interpersonales y motivación docente.*

| Habilidades interpersonales | Motivación laboral docente | | | | | | Total | |
|-----------------------------|----------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | Bajo | | Moderado | | Alta | | | |
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Inadecuado | 1 | 1,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9% |
| Aceptable | 4 | 7,7 | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 | 7 | 13,5% |
| Adecuado | 1 | 1,9 | 11 | 21,2 | 32 | 61,5 | 44 | 84,6% |
| Total | 6 | 11,5% | 13 | 25,0% | 33 | 63,5% | 52 | 100,0% |

*Nota: Instrumentos***Figura 3***Distribución bidimensional de las HH. interpersonales y motivación docente*

Nota. Se observa que a unas adecuadas habilidades interpersonales del directivo (63,5%) la motivación laboral docente es alta; por consiguiente, existe una relación directa entre ambas variables. Además, en las habilidades interpersonales se encontró que el 84,6% (44) de los docentes evaluados evidenciaron una habilidad directiva adecuada, el 13,5% (7) una habilidad directiva aceptable y un 1,9% (1) de los docentes evidenciaron un nivel inadecuado de habilidades directivas.

Tabla 5

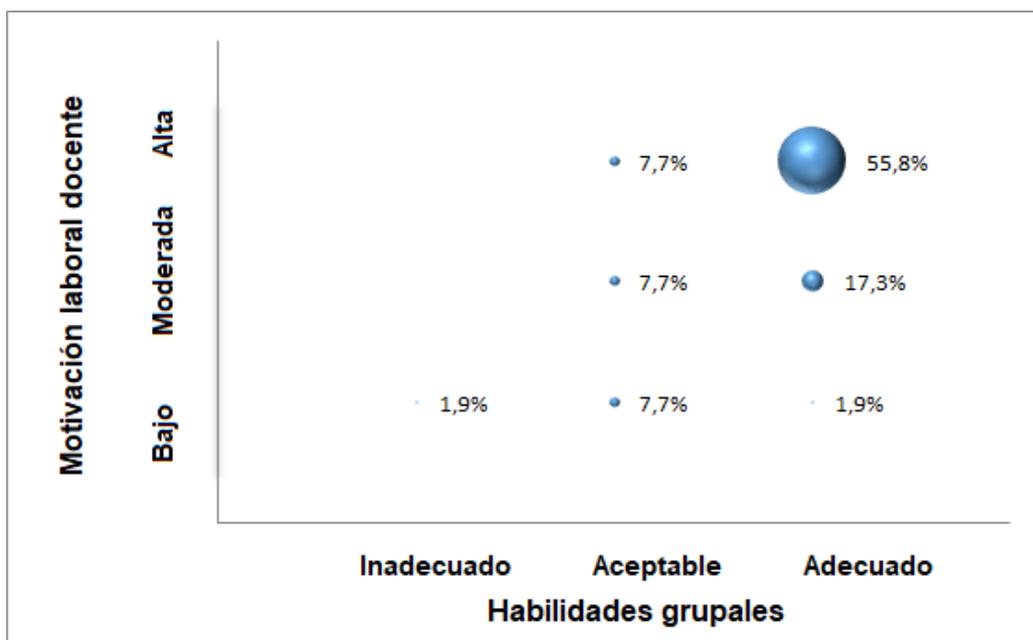
Distribución bidimensional de las habilidades directivas en su dimensión habilidades grupales y motivación docente

| Habilidades grupales | Motivación laboral docente | | | | | | Total | |
|----------------------|----------------------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|
| | Bajo | | Moderado | | Alta | | | |
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| Inadecuado | 1 | 1,9 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9% |
| Aceptable | 4 | 7,7 | 4 | 7,7 | 4 | 7,7 | 12 | 23,1% |
| Adecuado | 1 | 1,9 | 9 | 17,3 | 29 | 55,8 | 39 | 75,0% |
| Total | 6 | 11,5% | 13 | 25,0% | 33 | 63,5% | 52 | 100,0% |

Nota: Instrumentos

Figura 4

Distribución bidimensional de las habilidades directivas en su dimensión habilidades grupales y motivación docente



Nota. Se observa que a unas adecuadas habilidades interpersonales del directivo (63,5%) la motivación laboral docente es alta; por consiguiente, existe una relación directa entre ambas variables. Asimismo, en la dimensión habilidades grupales se encontró que el 75% (39) de los docentes evaluados evidenciaron una habilidad directiva adecuada, el 23,1% (12) una habilidad directiva aceptable y un 1,9% (1) de los docentes evidenciaron un nivel inadecuado de habilidades directivas.

Prueba de normalidad

Los resultados evidenciaron que no hay normalidad en la distribución de los datos realizada con la prueba de KS por que el tamaño de la muestra fue 52 $n > 50$; un $p = 0,05$; y la significancia (Sig) fue menor a 0,05; por consiguiente, la H_0 se rechazó y se consideró la prueba no paramétrica R. Spearman para probar hipótesis (Ver anexo 3).

Prueba de Hipótesis General

H_0 : No existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial.

Tabla 6

Correlación de Spearman para las variables habilidades directivas y motivación docente

| | | Habilidades directivas | Motivación laboral docente | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,509** |
| | HHDD | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 52 | 52 |
| | | Coefficiente de correlación | ,509** | 1,000 |
| | Motivación laboral docente | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Nota. El nivel de significación de la prueba de correlación de Spearman resulto 0,000 que al ser menor que 0,05 se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la Ha, se afirma que la relación entre las variables es directa y significativa (Rho=0,509 y Sig=0,000<0,05). En conclusión, existe relación directa y significativa entre las HHDD y motivación docente en las instituciones de educación inicial.

Prueba de H. Específica 1

H₀: No existe relación directa y significativa entre las habilidades personales del director y motivación docente.

H₁: Existe relación directa y significativa entre las habilidades personales del director y motivación docente.

Tabla 7

Correlación de Spearman en habilidades personales y motivación docente.

| | | | Habilidades personales | Motivación laboral docente |
|-------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|----------------------------|
| R. Spearman | HH. personales | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,531** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 52 | 52 |
| | Motivación laboral docente | Coefficiente de correlación | ,531** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Nota. El nivel de significación $p=0,000 < 0,05$ y el valor de RS Rho=0,531 permitieron rechazar la H_0 y aceptar la H_a ; por tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades personales del director y motivación docente.

Prueba de H. Específica 2

H_0 : No existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales del director y motivación docente.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales del director y motivación docente.

Tabla 8

Correlación de Spearman en habilidades interpersonales y motivación docente.

| | | Habilidades interpersonales | Motivación laboral docente | |
|----------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|---|
| R. Spearman | Coefficiente de correlación | 1,00 0 | ,424** | |
| | Habilidades interpersonales | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 52 | 52 | |
| | Coefficiente de correlación | ,424* | 1,00 0 | |
| | Motivación laboral docente | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | N | 52 | 52 | |

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Nota. El nivel de significación $Sig=0,002<0,05$ y de la prueba de correlación de Spearman permitieron rechazar la H_0 y aceptar la H_1 . Se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades interpersonales del director y motivación docente.

Prueba de H. Específica 3

H_0 : No existe relación directa y significativa entre las habilidades grupales del director y motivación docente.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre las habilidades grupales del director y motivación docente.

Tabla 9

Correlación de Spearman en las habilidades grupales y motivación docente

| | | | Habilidades grupales | Motivación laboral docente |
|-------|----------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------------|
| R. S. | | Coefficiente de correlación | 1,00 0 | ,465* |
| | Habilidades grupales | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 52 | 52 |
| | | Coefficiente de correlación | ,465* | 1,00 0 |
| | Motivación laboral docente | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 52 | 52 |

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

Nota. El nivel de significación $\text{Sig}=0,001 < 0,05$ y de la prueba de correlación de Spearman $\text{Rho}=0,465$ permiten rechazar la H_0 y aceptar la H_a . Se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades grupales del director y motivación docente.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación formuló estimar la relación entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de nivel inicial, Red 9, S.J.L. 2020, como objetivo general y como objetivos específicos estimar la correspondencia entre las HHDD en sus dimensiones (HH. personales, HH. interpersonales y HH. grupales del director) con la motivación del docente de inicial, para ello se ha considerado dos instrumentos de recolección de datos, el instrumentos de habilidades directivas, diseñado por infantes (2017), que cuenta con 24 ítems y el instrumento de motivación laboral docente, diseñado por infantes (2017), que consta de 18 ítems divididos en dos dimensiones. En el desarrollo de la investigación ambos instrumentos fueron validados en contenido mediante juicio de expertos consultado para ello a tres investigadores de amplia experiencia y dominio en los temas tratados. Para analizar la confiabilidad de los instrumentos, y dado que los instrumentos estaban en una escala de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre), mediante la aplicación de un estudio piloto de 15 docentes permitieron identificar que el instrumento de Habilidades directivas resulto altamente confiable (A. Cronbach=0,985), el instrumento de motivación laboral docente permitió identificar una fuerte confiabilidad (Alfa de Cronbach=0,801).

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos deben permitir establecer el nivel de desempeño de las habilidades directivas que permiten conocer la forma de un líder pedagógico logra poner la organización de la escuela en favor del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la escuela, las dimensiones escogidas permiten establecer los criterios básicos que se debe considerar en las habilidades de los directivos para lograr un esfuerzo unitario de los estamentos educativos, para el logro de una gestión educativa.

La muestra considerada para la investigación fue la participación de 11 instituciones educativas de educación inicial perteneciente a la Red 9, la distribución de la muestra es la siguiente: se entrevistó a 8 docentes del colegio

Francisco Bolognesi Cervantes, del colegio 117 Signos De Fe participaron 6 docentes, 4 docentes del colegio Fe y Alegría 25, 2 docentes del colegio Reino De Los Niños, 7 docentes del colegio 0062, 9 docentes del colegio 0070 Huáscar, 4 docentes del colegio 0080 Las Terrazas, 4 docentes del colegio 116 Abraham Valdelomar, 3 docentes del colegio Las Semillitas, 3 docentes del colegio Joyitas De María-I, 2 docentes del colegio El Hogar de José y María.

Para la variable habilidades directivas se encontró que el 86,5% de los docentes evaluados evidenciaron una habilidad directiva adecuada, el 11,5% una habilidad directiva aceptable y un 1,9% de profesores evidenciaron un inadecuado nivel de habilidades directivas. Para la motivación laboral docente el 63.5% docentes evidenciaron una alta motivación laboral, el 25% una moderada motivación laboral y el 11,5% una baja motivación laboral. En este sentido, Morales (2019), encontró para las HHDD que el 46.2% de los trabajadores perciben las HHDD en el nivel medio, el 38.5% consideran un alto nivel de las HHDD y el 15.4% establecen en bajo nivel. Masco (2018), para la variable HHDD encontró que el 74.8% de los maestros presento una prevalencia alta, el 18.7% mediana y el 6.5% baja, para la variable motivación de los docentes encontró que el 65.4% de los profesores fue clasificado en el nivel alto, el 27.1% fue clasificado en el nivel medio y el 7.5% fue clasificado en el nivel bajo. Así también, Infantes (2016), para la variable habilidades directivas encontró que el 92,6% de los docentes manifestaron que perciben que las habilidades de su director son adecuadas, el 7,4% perciben una aceptable habilidad directiva y ningún docente manifestó que percibe una inadecuada habilidad directiva por parte de su director, con respecto a la variable motivación laboral se halló que el 94,7% de los maestros fue clasificado en el nivel alto, el 5,3% fue clasificado en el nivel moderado y ningún docente fue clasificado en el nivel bajo.

La tabla 6 permite observar el comportamiento conjunto de las variables Habilidades directivas y motivación docente, destacando que el 63.5% de los docentes evidencio una motivación laboral docente alta y adecuadas habilidades directivas, un 3.8% de los docentes evidencio una motivación laboral docente moderada y aceptable habilidades directivas, finalmente un 1.9% de los docentes evidencio una motivación laboral docente baja e inadecuadas habilidades

directivas, esto es una evidencia de la asociación entre las variables, resultado que se ratifica con una prueba de $RS=0,509$ y $Sig=0,000<0,05$) que significa que existe correlación significativa y directa entre las HHDD y motivación docente. Un hallazgo similar lo encontró Infantes (2016), quien en su investigación con 94 educativos y mediante un coeficiente de correlación de Spearman determinó una correlación significativa ($sig=0,000<0,05$) y directa $RS =0,571$ entre motivación laboral y HHDD. Los resultados establecen una mediana correlación entre ambas, lo que indica que no existe una fuerte correlación, en el nuevo enfoque de la escuela que queremos el liderazgo del director tiene como sustento en las habilidades del directivo para poder concretar su persuasión y dominio de la comunicación efectiva para lograr un clima institucional adecuado para el cumplimiento de los objetivos institucionales

Del mismo modo Morales (2019), encontró una correlación directa, moderada ($RS=0,587$) y significativa ($Sig=0.00 <0.05$), concluyendo que existe relación significativa entre las HHDD y el desempeño laboral. Así también, Gámez (2018) en una muestra de 108 docentes y mediante un coeficiente de correlación de Spearman también evidencio una relación directa ($RS=0.924$) y significativa ($Sig=0.00 <0.05$) entre las habilidades de liderazgo y la motivación en los docentes. Masco (2018) concluye que las variables HHDD y motivación laboral presentan una correlación directa (Tau_b de Kendall $=0.631$) moderada y significativa ($Sig=0.00 <0.05$).

La tabla 7 permite observar el comportamiento conjunto de las variables HHDD en su dimensión habilidades personales y la motivación docente, destacando que el 63.5% de los docentes evidencio una motivación laboral docente alta y adecuadas habilidades personales, un 7.7% de los docentes evidencio una motivación laboral docente moderada y aceptable habilidades personales, finalmente un 1.9% de los docentes evidencio una motivación laboral docente baja e inadecuadas habilidades personales, esto es una evidencia de la correlación entre variables, y se ratifica con una prueba de correlación de Spearman ($RS=0,531$ y $Sig=0,000<0,05$) que existe relación significativa y directa entre las HHDD y la motivación docente. En coherencia, Infantes (2016) determinó una relación directa ($RS=0,572$) y significativa ($Sig=0,000<0,05$) entre la motivación laboral y HHDD en su dimensión habilidades personales, en esta

investigación destaca también el grupo de docentes con una motivación laboral alta y adecuadas habilidades personales con un 88,3%. Estos resultados evidencian que existe correlación significativa y directa entre HHDD personales y motivación docente.

La tabla 8 permite observar el comportamiento conjunto de las variables Habilidades directivas en su dimensión habilidades interpersonales y la motivación docente, destacando que el 61.5% de los docentes evidencio una motivación laboral docente alta y adecuadas habilidades interpersonales, un 3.8% de los docentes evidencio una motivación laboral docente moderada y aceptable habilidades interpersonales, finalmente un 1.9% de los docentes evidencio una motivación laboral docente baja e inadecuadas habilidades interpersonales, esto es una evidencia de la asociación, resultado que se ratifica con $RS=0,424$ y $Sig=0,002<0,05$) que significa una correlación directa y significativa entre las HH interpersonales y la motivación docente. En coherencia Infantes (2016), determinó una relación directa ($RS=0,572$) y significativa ($Sig=0,000<0,05$) entre la motivación laboral y HHDD en su dimensión habilidades personales, en esta investigación destaca también el grupo de docentes con una motivación laboral alta y adecuadas habilidades personales con un 88,3%. Este resultado indica que las habilidades interpersonales del directivo tienen una mediana relación con la motivación de los docentes en el cumplimiento de su labor docente, este resultado como el anterior demuestra la relación directiva positiva, significativa pero no muy fuerte entre ambas variables.

La tabla 9 permite observar el comportamiento conjunto de las variables Habilidades directivas en su dimensión habilidades grupales y la motivación docente, destacando que el 55.8% de los docentes evidencio una motivación laboral docente alta y adecuadas habilidades grupales, un 7.7% de los docentes evidencio una motivación laboral docente moderada y aceptable habilidades grupales, finalmente un 1.9% de los docentes evidencio una motivación laboral docente baja e inadecuadas habilidades grupales, esto es una evidencia de la relación entre las variables, resultado que se ratifica con $RS=0,465$ y $Sig=0,001<0,05$ que significa que existe asociación significativa y directa entre las HH grupales y la motivación docente, determinó una relación directa ($RS=0,572$) y significativa ($Sig=0,000<0,05$) entre la motivación laboral y HHDD en su

dimensión habilidades personales, en esta investigación destaca también el grupo de docentes con una motivación laboral alta y adecuadas habilidades personales con un 88,3%. Así también, Gámez (2018) en una muestra de 108 docentes y mediante un coeficiente de correlación de Spearman también evidencio una relación significativa y directa (Rho de Spearman=0.935 y $Sig=0.00 <0.05$) entre las habilidades de liderazgo en la dimensión habilidades de trabajo en equipo y la motivación en los docentes. Estos resultados evidencian que existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas, en la dimensión habilidades grupales del director, y motivación docente en las instituciones de educación inicial de la Red 9 de S.J.L. en el 2020, este resultado indica que las HH del trabajo en equipo del directivo incide positivamente en una discreta correlación un poco menor con los otros resultados obtenidos

En general, los hallazgos han permitido demostrar el nivel de relación entre la forma como los docentes perciben las HH del director y la motivación de los docentes, han coincidido con diferentes autores a diferentes niveles de formación académica, sin embargo, ya que no existían investigaciones de este tipo a nivel de los docentes de educación inicial, en especial para los docentes de la Red 09 de S.J.L., estos resultados permitirán a las autoridades de la Red 09 y de los colegios elaboren estrategias para mejorar la percepción que los docentes tienen de la labor de sus directores y con ello también se podrá mejorar la motivación de los docentes para un mejor desarrollo de sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. El análisis y discusión de los resultados se ha logrado comprobar la existencia de una relación directa y significativa ($Rho=0,509$ y $Sig=0,000<0,05$) entre las variables, por lo que se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial. El grupo que más destaco fue el que presento habilidades directivas adecuadas y motivación laboral docente alta con un 63.5% de los docentes participantes.

2. El análisis y discusión de los resultados se ha logrado comprobar que si existe una relación significativa y directa ($Rho=0,531$ y $Sig=0,000<0,05$) entre las variables, se concluye que existe relación directa media y significativa entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades personales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial. El grupo que más destaco fue el que presento habilidades personales adecuadas y motivación laboral docente alta con un 63.5% de los docentes participantes.

3. El análisis y discusión de los resultados se ha logrado comprobar que existe una relación directa y significativa una relación directa y significativa ($Rho=0,424$ y $Sig=0,002<0,05$) entre las variables, se concluye que existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades interpersonales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial. El grupo que más destaco fue el que presento habilidades interpersonales adecuadas y motivación laboral docente alta con un 61,5% de los docentes participantes.

4. El análisis y discusión de los resultados se ha logrado comprobar que existe una relación directa y significativa una relación directa y significativa una relación directa y significativa ($Rho=0,465$ y $Sig=0,001<0,05$) entre las variables, se concluye que existe relación directa y significativa media entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades grupales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial. El grupo que más destaco fue el que presento habilidades grupales adecuadas y motivación laboral docente alta con un 55,8% de los docentes participantes.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que las autoridades de la Red 9, organicen capacitaciones a los docentes y directores de las diferentes instituciones educativas para mejorar las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación, ya que, si se mejora la percepción de los docentes sobre las habilidades de sus directivos, esto también permite mejorar la motivación de los docentes durante el desarrollo de sus actividades.
2. Se recomienda que los directores desarrollen sus habilidades personales buscando que esta sea percibida también los docentes, lo cual también permitirá mejorar la motivación del personal docente en el desarrollo de sus actividades pedagógicas.
3. Las personas con buenas habilidades interpersonales tienden a ser capaces de trabajar bien con otras personas, se hace necesario que los directores de las instituciones educativas desarrollen estas habilidades, se recomienda que las autoridades de la Red desarrollen actividades que permitan mejorar estas habilidades y que estas sean percibidas por los docentes, lo cual permitirá mejorar también la motivación laboral de los docentes.
4. Se recomienda que los directores mejoren sus habilidades para manejar grupos, en especial su capacidad para resolver diferencias que se puedan presentar entre los docentes.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2019). *La motivación docente como factor que influye en el desempeño educativo de las educadoras de nivel inicial en las escuelas de la parroquia de Nayón* [Para optar el grado de licenciatura en Educación Inicial Bilingüe con mención en y gestión de centros infantiles, Universidad de las Américas]. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/10534>
- Amante, C. (2010). *La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa: reflexiones a partir de la recuperación de una intervención en un centro educativo de la ZMG* [Para obtener el Grado de Maestra en Gestión Directiva de Instituciones Educativas, Instituto Tecnológico y Estudios Superiores de Occidente]. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/4356>
- Ayala, M. (2017). *Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016* [Para optar el Grado de Doctor en Educación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5185>
- Balyer, A., & Didem Çetindere, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *YILDIZ Journal of Educational Research*, 3(2), 99–116. www.eds.yildiz.edu.tr/yjer
- BarÄ±n, M., Han, T., & SarÄ±, Ä. (2018). *Factors affecting teacher motivation and demotivational-reasoning in a second service area school in Turkey: A single-case research*. *Journal of Language and Linguistic Studies*, 14(4), 226-242. <http://www.jlls.org/index.php/jlls/article/view/1035>
- Bello, G. (2020). Incentivos a los propietarios y supervisi3n como correlaciones de la motivaci3n del trabajo de los profesores de ciencias, ciencias sociales y humanidades de la escuela secundaria en la metr3polis de Ilorin, Nigeria. *Educaçã Plus*, 23 (2), 226-249. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=906769>
- Berhanu, k. Z, & Sabanci, a. (2019). *Factors Influencing Teachers' motivation And Strategies Taken to Improve Their Motivation by Principals: Ethiopia as a Sample*. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eđitim Fakültesi Dergisi*, 1(52), 237-260. https://www.academia.edu/53250072/FACTORS_INFLUENCING_TEACHERS_MOTIVATION_AND_STRATEGIES_TAKEN
- Börü Asst, N., & Haci Bektas, N. (2018). Los factores que afectan a la motivaci3n docente. *International Journal of Instruction*, 11(4), 761-776. <http://acikerisim.nevsehir.edu.tr/handle/20.500.11787/2319>
- Castañeda, R. y Ramos, G. (2020). *Habilidades directivas y relaciones interpersonales del director desde la perspectiva del docente del Instituto de Educaci3n Superior Pedag3gico "13 de julio de 1882" San Pablo, 2019*. 2016 [Para optar el Grado de Maestro en Gestió en Educaci3n, Universidad

Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1242>

- Camargo-Mayorga, D. A. (2017). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Cuadernos de Contabilidad*, 17(44). 421-448. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cc17-44.mlde>
- Canales, A. y Maldonado, L. (2018). Calidad docente y rendimiento estudiantil en Chile: vinculando la contribución de los docentes y las características observables. *Revista internacional de desarrollo educativo*, 60, 33-50. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S073805931730281X>
- Cansu, R. & İrge, N. (2019). The effect of school administrators showing innovative management characteristics on teachers' motivation and organizational commitment. Corporate Governance and Sustainability Symposium 2019. https://www.academia.edu/43707920/Corelation_between_communication_skills_and_motivation_of_teachers
- Demirkol, M. (2019). The motivation levels of primary school teachers for preceptorship, *Academia Journal of Educational Research*. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/egitim>.
- EROL, Y y Turhan, M. (2018). La relación entre la participación de los padres en la educación de los estudiantes y la participación de los estudiantes en la escuela. *Revista Internacional en Línea de Ciencias de la Educación*, 10 (5). https://www.researchgate.net/profile/Yusuf-Erol-3/publication/329610565_The_Relationship_between_Parental_Involvement_to_Education_of_Students_and_Student's_Engagement_to_School/links/5c121b80a6fdcc494ff0613e/The-Relationship-between-Parental-Involvement-to-Education-of-Students-and-Students-Engagement-to-School.pdf
- Ertürk, R. & Aydın, B. (2017). Investigation of the situations that increase the motivation of the teachers and negatively affect them. *The Journal of Academic Social Science*. 58 (5), 582-603. https://asosjournal.com/?mod=makale_ing_ozet&makale_id=35060
- Favila, M. (2015). El Directivo Escolar como Catalizador de la Calidad Educativa: Área Temática: Simposio 4. Profesionalización e identidad docente. Su impacto en los resultados escolares. <https://www.institutoascencio.edu.mx/wordpress/el-directivo-escolar-como-catalizador-de-la-calidad-educativa/>
- Fernández, C. (2015). *Relación entre el Liderazgo Del director y la Calidad de la Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Públicas de la Ugel 01, en el Año 2011*. [Para optar el Grado de Magister en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/372>
- Franco, J., Vélez, F. & López, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en

la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151-172.
<http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/347/GNC%20KhanAcademy%20una%20estrategia.pdf?sequence=1#page=153>

Galindo, N., & Bolaños, M. (2013). *La inclusión educativa en la Institución Educativa Alejandro Vélez Barrientos Sede Alto de Las Flores una estrategia frente a gestión y el currículo*. [para optar el título de Especialista en Gerencia Educativa, Universidad de San Buenaventura, Católica del Norte].
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/644391e3-af37-4823-a35b-4e6afb6f5ec6/content>

Germán, A. (2016). *Motivación del docente de inglés como segunda lengua en Educación Secundaria Obligatoria*. [Para optar el grado de maestro en Educación, Universidad de Alicante]. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/66836/1/Motivacion_del_docente_de_ingles_como_segunda_leng_German_Solano_Ana_Maria.pdf.

Ghanizadeh, A. y Erfanian, J. (2017). Sondeando los Antecedentes de la motivación y desmotivación de los profesores iraníes de inglés como lengua extranjera. *Revista de Lengua y Literatura Inglesas* (ISSN: 2368-2132), 7 (1), 502-508.
<https://techmindresearch.org/index.php/jell/article/view/311>

Engin, G. (2020). Un examen de los logros académicos y la motivación de los estudiantes de primaria en términos de las actitudes de los padres, la motivación de los maestros, la autoeficacia de los maestros y el enfoque de liderazgo. *Revista internacional de educación progresiva*, 16 (1), 257-276.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1244883>

Hatice, H. & Selahiddin, A. (2020). An Investigation on the types of teacher motivation and their emotional labor strategies. *Elementary Education Online*.
https://www.researchgate.net/profile/Selahiddin-Oeguelmues/publication/344253876_An_investigation_on_the_types_of_teacher_motivation_and_their_emotional_labor_strategies/links/600b3e58299bf14088b4b6ba/An-investigation-on-the-types-of-teacher-motivation-and-their-emotional-labor-strategies.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (Mc Graw Hill Education/Interamericana Editores SA DE C.V. (ed.); Sexta edic). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.p>

Ilgan, A. y Ceviz, H. (2019). La Relación entre la Percepción de la Sociedad Relacionada con la Profesión Docente y la Motivación Profesional de los Docentes Según la Opinión de los Docentes= Öğretmenlerin Toplumdaki Öğretmenlik Meslegine Yönelik Algıları ile Onların Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişki. *Administración educativa: teoría y práctica*, 25 (2), 285-338.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1305644>

- Infantes, J. L. (2017). *Habilidades directivas y motivación laboral de docentes de secundaria en instituciones educativas privadas, Rímac – 2016*. [Para optar el Grado de Maestro en la Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8371>
- Masco, J. (2018). *Habilidades Directivas y Motivación Laboral en Docentes de la Red 14, UGEL 05, El Agustino-2018*. [Para optar el Grado de Maestro en la Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25689>
- Morales, S. (2019) *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local n.º 16, provincia de Barranca, año 2018*. [Para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3107>
- Moreno, D., & Carrillo, J. (2019). Normas APA 7º edición. Guía de citación y referenciación. En *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Munch, L. (2014). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Segunda Edición). Editorial Pearson Educación. <https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administracion3b3n-lourdes-munch-2a-edicion3b3n.pdf>
- Niño, V. (2013). Metodología de la investigación. Diseño y Ejecución. (Ediciones de la U. Primera Edición). https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Diseno-y-ejecucion_2011.pdf
- Obeng, A. F., & Eshun, P. (2020). Investigating the Relationship between Organizational Climate and Service Performance: The Role of Work Passion and Leader-Member Exchange. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(2). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v10-i2/7386>
- Öqvist, A. y Malmström, M. (2016). El liderazgo de los docentes: Un creador o un destructor de la Motivación Educativa de los estudiantes. *Liderazgo y Gestión Escolar*, 36 (4), 365-380. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13632434.2016.1247039>
- Panorama general de la educación del Banco Mundial: Docentes (inglés). Panorama de la educación del Banco Mundial Washington, D.C.: Grupo del Banco Mundial. <http://documents.worldbank.org/curated/en/555631541081210478/World-Bank-Education-Overview-Teachers>
- Ponnock, A., Torsney, B. & Lombardo, D. (2018). Diferencias motivacionales a lo

- largo de la preparación y carrera docente. *New Waves-Educational Research and Development Journal*, 21 (2), 26-45. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1211293>
- Pourtoussi, Z., Ghanizadeh, A. y Mousavi, V. (2018). Un análisis cualitativo en profundidad de los determinantes y los resultados de la motivación y desmotivación de los profesores de inglés como lengua extranjera. *Revista Internacional d Instrucció*n. 11 (4), 175-190. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1191721>
- PUJ. (2020). Normas APA Séptima edición. Pontificia Universidad Javeriana, (pp. 1–37). <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-normas-apa-septima-edicion#gsc.tab=0>
- Puyo, J. A. (2018). *Habilidades directivas y motivación en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiesse, distrito de Juanjuí provincia de Mariscal Cáceres, región San Martín*. [Para optar el Grado de Maestro en Administración. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2567>
- Riley, P. (2013). Teoría del apego, motivación docente y cuidado pastoral: un desafío para docentes y académicos. *Pastoral en la Educación*, 31 (2), 112-129. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02643944.2013.774043>
- Royaei, N. y Ghanizadeh, A. (2016). La interfaz entre las facetas motivacionales y emocionales del compromiso organizacional entre los profesores de educación superior. *RIMCIS: Revista Internacional y Multidisciplinar en Ciencias Sociales*, 5 (3), 228-252. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5764234>
- Sengul, O., Zhang, X. y Leroux, AJ (2019). Un análisis multinivel de las relaciones entre maestros y familias de los estudiantes sobre el rendimiento académico en las escuelas. *Revista Internacional de Metodología Educativa*, 5 (1), 117-133. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijem/article/531214>
- Simsek, S. & Erdem, A. (2020). Corelation between Communication Skills and Motivation of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*. Stężycka, P. (2020). Teacher Motivation: A Study of Polish Secondary School EFL Teachers. *The Electronic Journal for English as a Second Language* https://iojes.net/?mod=makale_ing_ozet&makale_id=42633
- Torres, E. (2015). Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 - Perú. *Comunicación*, 6(1), 56-64. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000100006
- Truong, MT y Murray, J. (2019). Comprender la motivación de los profesores de idiomas en el desarrollo profesional en línea: un estudio de profesores vietnamitas de inglés como lengua extranjera. *The Electronic Journal for English as a Second*. 23 (3), 1-22. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1234787>
- UNESCO. (2012). Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas.

Lance Gráfico S.A. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

UNESCO. (2014). Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. Santiago: Salesianos Impresiones. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160659>

UCV. (2021). Resolución De Consejo Universitario No.0340-2021/UCV. Código de Ética (p. 2). Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B00340-2021-UCV-Aprueba-Modificacion-Codigo-Etica-en-Investigacion.pdf>

Valenzuela, J. (s. f.). Evaluación de instituciones educativas. En *2014* (Segunda Edición). Editorial Trillas. Recuperado 5 de abril de 2023, de https://etrillas.mx/libro/evaluacion-de-instituciones-educativas_8112

Villela-Treviño, R., & Torres-Arcadia, C. C. (2016). Habilidades en común de los directores escolares exitosos en México. *Kinesis Revista Veracruzana de Investigación Docente*, 1(1), 49-60. <http://revistakinesis.com/index.php/journal/article/view/47>

Welsch, G., Hilton, R., Gordon, P., & Rivera, C. (2015). Presupuestos, planificación y control. (Editorial Pearson Educación. Segunda edición). <https://catedrafinancierags.files.wordpress.com/2015/03/welsch-presupuestos-6edi.pdf>

Zimmerman, P. B., & Kanter, R. M. (2012). Decision-making for leaders: A synthesis of ideas from the Harvard University Advanced Leadership Initiative Think Tank. Harvard University. Cambridge.

Anexos

ANEXO 1

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Distribución normal |
|-----------------------------|---------------------------------|----|------|---------------------|
| | Estadístico | gl | Sig. | |
| Habilidades personales | ,254 | 52 | ,000 | No cumple |
| Habilidades interpersonales | ,235 | 52 | ,000 | No cumple |
| Habilidades grupales | ,227 | 52 | ,000 | No cumple |
| Habilidades directivas | ,191 | 52 | ,000 | No cumple |
| Motivación intrínseca | ,194 | 52 | ,000 | No cumple |
| Motivación extrínseca | ,197 | 52 | ,000 | No cumple |
| Motivación laboral docente | ,245 | 52 | ,000 | No cumple |

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Ho: Los datos analizados cumplen el requisito de normalidad

H1: Los datos analizados no cumplen el requisito de normalidad

ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Presentación: Este cuestionario servirá para conocer la percepción de los docentes de educación inicial de la Red 9.

Datos Informativos:

Instrucción: Estimado docente este cuestionario tiene como objetivo conocer su percepción sobre **habilidades directivas** que usted percibe dentro de la institución educativa, dicha información es completamente anónima, por lo que solicito responda las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino () Edad. . . .

Experiencia laboral: 1 – 5 años (), 5 – 10 años () 11 años o más ()

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| N° | DIMENSIONES E ITEMS | Escala de Apreciación | | | | |
|----|--|-----------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: Habilidades personales | | | | | |
| 1 | Desarrolla estrategias de motivación a los docentes para mejorar su desempeño laboral. | | | | | |
| 2 | Sirve su comportamiento, sus valores, su ideología, como modelo para motivar al mejoramiento del desempeño laboral. | | | | | |
| 3 | Demuestra capacidad de liderazgo. | | | | | |
| 4 | Ejerce el liderazgo democrático en su institución educativa. | | | | | |
| 5 | Logra eficacia y eficiencia en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa. | | | | | |
| 6 | Dirige el trabajo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución educativa | | | | | |
| 7 | Gestiona el Talento humano de los docentes. | | | | | |
| 8 | Posee los conocimientos y las capacidades para determinar las necesidades de los docentes | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Tiene influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados | | | | | |
| 10 | Se desenvuelve empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial | | | | | |
| 11 | Se comunica en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa | | | | | |
| 12 | Ofrece sus conocimientos a fin de mejorar la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada. | | | | | |
| 13 | Tiene buenas relaciones sociales con los docentes | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 14 | Promueve actividades integradoras para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa. | | | | | |
| 15 | Enfrenta los problemas al interior de la institución educativa con mesura, equilibrio y sentido de justicia. | | | | | |
| 16 | Es eficaz en la solución de problemas que se presentan en la institución educativa | | | | | |
| | DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa | | | | | |
| 18 | Promueve capacitaciones que mejoran tu desempeño. | | | | | |
| 19 | Gestiona adecuadamente las reuniones respetando las fechas programadas | | | | | |
| 20 | Organiza reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador. | | | | | |
| 21 | En caso de ausencia delega funciones, lo cual permite estar satisfecho y en buenas relaciones con los docentes | | | | | |
| 22 | Delega funciones a los docentes propiciando buenas relaciones interpersonales | | | | | |
| 23 | Mediante el cargo directivo establece alianzas estratégicas con entidades externas favoreciendo la calidad educativa. | | | | | |
| 24 | Demuestra capacidad de negociación en casos de conflictos laborales y en el trato con los Padres de Familia. | | | | | |

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DOCENTE

Presentación: Este cuestionario servirá para conocer la percepción de los docentes de educación inicial de la Red 9 sobre motivación docente.

Datos Informativos:

Instrucción: Estimado docente este cuestionario tiene como objetivo conocer su percepción sobre **motivación docente** que usted percibe dentro de la institución educativa, dicha información es completamente anónima, por lo que solicito responda las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| N° | DIMENSIONES E ITEMS | Escala de Apreciación | | | | |
|----|--|--------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | | | | | |
| 1 | Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional actualizándose permanentemente. | | | | | |
| 2 | El trabajo que desempeña, le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional. | | | | | |
| 3 | Se capacita constantemente de forma autónoma. | | | | | |
| 4 | Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla | | | | | |
| 5 | El cumplimiento de su trabajo le produce satisfacción | | | | | |
| 6 | Se siente contento y capaz cuando desarrolla eficientemente cualquier tipo de actividad laboral que se proponga. | | | | | |
| 7 | Cumple con sus metas y objetivos propuestos tanto en lo personal, así como en lo social | | | | | |
| 8 | Participa entusiastamente en las actividades de la institución, contribuyendo al logro de objetivos y metas institucionales. | | | | | |
| 9 | Busca propuestas de solución ante un problema de su institución. | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | El salario que percibe responde al trabajo realizado. | | | | | |
| 11 | Los beneficios económicos satisfacen mis necesidades básicas. | | | | | |
| 12 | El salario que percibe le permite solventar sus actualizaciones profesionales. | | | | | |
| 13 | Existe buena relación entre Ud. y el director de la institución donde labora | | | | | |
| 14 | Existe buena relación entre usted y sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 15 | Las relaciones con sus compañeros de trabajo le motivan a esmerarse y tener un mejor desempeño en su trabajo | | | | | |
| 16 | Está de acuerdo con el sistema de estímulos y reconocimientos instituido en su colegio. | | | | | |
| 17 | En su trabajo reconocen habitualmente la labor realizada. | | | | | |
| 18 | Se siente reconocido por su familia y amigos por la labor que realiza. | | | | | |

ANEXO 3. Validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades directivas

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DIMENSION 1: Habilidades personales | | | | | | | | |
| 1 | Desarrolla estrategias de motivación a los docentes para mejorar su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 2 | Sirve su comportamiento, sus valores, su ideología, como modelo para motivar al mejoramiento del desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 3 | Demuestra capacidad de liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Ejerce el liderazgo democrático en su institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 5 | Logra eficacia y eficiencia en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 6 | Dirige el trabajo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 7 | Gestiona el Talento de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 8 | Posee los conocimientos y las capacidades para determinar las necesidades de los docentes. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2: Habilidades interpersonales | | | | | | | | |
| 9 | Tiene influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados. | X | | X | | X | | |
| 10 | Se desenvuelve empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial. | X | | X | | X | | |
| 11 | Se comunica en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 12 | Ofrece sus conocimientos a fin de mejorar la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada. | X | | X | | X | | |
| 13 | Tiene buenas relaciones sociales con los docentes. | X | | X | | X | | |
| 14 | Promueve actividades integradoras para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 15 | Enfrenta los problemas al interior de la institución educativa con mesura, equilibrio y sentido de justicia. | X | | X | | X | | |
| 16 | Es eficaz en la solución de problemas que se presentan en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 3: Habilidades grupales | | | | | | | | |
| 17 | Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 18 | Promueve capacitaciones que mejoran tu desempeño. | X | | X | | X | | |
| 19 | Gestiona adecuadamente las reuniones respetando las fechas programadas. | X | | X | | X | | |
| 20 | Organiza reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador. | X | | X | | X | | |
| 21 | En caso de ausencia delega funciones, lo cual permite estar satisfecho y en buenas relaciones con los docentes. | X | | X | | X | | |
| 22 | Delega funciones a los docentes propiciando buenas relaciones interpersonales. | X | | X | | X | | |
| 23 | Mediante el cargo directivo establece alianzas estratégicas con entidades externas favoreciendo la calidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 24 | Demuestra capacidad de negociación en casos de conflictos laborales y en el trato con los Padres de Familia. | X | | X | | X | | |

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador : Mg. Gardenia Bustamante Romani DNI: 09329599

Especialidad del validador: Administración Educativa

06 de



Mg. Gardenia Bustamante Romani

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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.

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación docente

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | | | | | | | | |
| 1 | Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional actualizándose permanentemente. | X | | X | | X | | |
| 2 | El trabajo que desempeña, le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional. | X | | X | | X | | |
| 3 | Se capacita constantemente de forma autónoma. | X | | X | | X | | |
| 4 | Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla | X | | X | | X | | |
| 5 | El cumplimiento de su trabajo le produce satisfacción | X | | X | | X | | |
| 6 | Se siente contento y capaz cuando desarrolla eficientemente cualquier tipo de actividad laboral que se proponga. | X | | X | | X | | |
| 7 | Cumple con sus metas y objetivos propuestos tanto en lo personal, así como en lo social | X | | X | | X | | |
| 8 | Participa entusiastamente en las actividades de la institución, contribuyendo al logro de objetivos y metas institucionales. | X | | X | | X | | |
| 9 | Busca propuestas de solución ante un problema de su institución. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca | | | | | | | | |
| 10 | El salario que percibe responde al trabajo realizado. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los beneficios económicos satisfacen mis necesidades básicas. | X | | X | | X | | |
| 12 | El salario que percibe le permite solventar sus actualizaciones profesionales. | X | | X | | X | | |
| 13 | Existe buena relación entre Ud. y el director de la institución donde labora | X | | X | | X | | |
| 14 | Existe buena relación entre usted y sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Las relaciones con sus compañeros de trabajo le motivan a esmerarse y tener un mejor desempeño en su trabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Está de acuerdo con el sistema de estímulos y reconocimientos instituido en su colegio. | X | | X | | X | | |
| 17 | En su trabajo reconocen habitualmente la labor realizada. | X | | X | | X | | |
| 18 | Se siente reconocido por su familia y colegas por la labor que realiza. | X | | X | | X | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Gardenia Bustamante Romani DNI: 09329599

Especialidad del validador: Administración Educativa

06 de noviembre del 2020

Mg. Gardenia Bustamante Romani

Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades directivas

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DIMENSION 1: Habilidades personales | | | | | | | | |
| 1 | Desarrolla estrategias de motivación a los docentes para mejorar su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 2 | Sirve su comportamiento, sus valores, su ideología, como modelo para motivar al mejoramiento del desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 3 | Demuestra capacidad de liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Ejerce el liderazgo democrático en su institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 5 | Logra eficacia y eficiencia en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 6 | Dirige el trabajo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución educativa | X | | X | | X | | |
| 7 | Gestiona el Talento de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 8 | Posee los conocimientos y las capacidades para determinar las necesidades de los docentes | X | | X | | X | | |
| DIMENSION 2: Habilidades interpersonales | | | | | | | | |
| 9 | Tiene influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados | X | | X | | X | | |
| 10 | Se desenvuelve empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial | X | | X | | X | | |
| 11 | Se comunica en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa | X | | X | | X | | |
| 12 | Ofrece sus conocimientos a fin de mejorar la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada. | X | | X | | X | | |
| 13 | Tiene buenas relaciones sociales con los docentes | X | | X | | X | | |
| 14 | Promueve actividades integradoras para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 15 | Enfrenta los problemas al interior de la institución educativa con mesura, equilibrio y sentido de justicia. | X | | X | | X | | |
| 16 | Es eficaz en la solución de problemas que se presentan en la institución educativa | X | | X | | X | | |

| DIMENSION 3: Habilidades grupales | | | | | | | | Sugerencias |
|-----------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|-------------|
| 17 | Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa | X | | X | | X | | |
| 18 | Promueve capacitaciones que mejoran tu desempeño. | X | | X | | X | | |
| 19 | Gestiona adecuadamente las reuniones respetando las fechas programadas | X | | X | | X | | |
| 20 | Organiza reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador. | X | | X | | X | | |
| 21 | En caso de ausencia delega funciones, lo cual permite estar satisfecho y en buenas relaciones con los docentes | X | | X | | X | | |
| 22 | Delega funciones a los docentes propiciando buenas relaciones interpersonales | X | | X | | X | | |
| 23 | Mediante el cargo directivo establece alianzas estratégicas con entidades externas favoreciendo la calidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 24 | Demuestra capacidad de negociación en casos de conflictos laborales y en el trato con los Padres de Familia. | X | | X | | X | | |

Observaciones: _____

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:....DR. EN ADMINISTRACIÓN.....

29 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación docente

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | | | | | | | | |
| 1 | Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional actualizándose permanentemente. | X | | X | | X | | |
| 2 | El trabajo que desempeña, le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional. | X | | X | | X | | |
| 3 | Se capacita constantemente de forma autónoma. | X | | X | | X | | |
| 4 | Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla | X | | X | | X | | |
| 5 | El cumplimiento de su trabajo le produce satisfacción | X | | X | | X | | |
| 6 | Se siente contento y capaz cuando desarrolla eficientemente cualquier tipo de actividad laboral que se proponga. | X | | X | | X | | |
| 7 | Cumple con sus metas y objetivos propuestos tanto en lo personal, así como en lo social | X | | X | | X | | |
| 8 | Participa entusiastamente en las actividades de la institución, contribuyendo al logro de objetivos y metas institucionales. | X | | X | | X | | |
| 9 | Busca propuestas de solución ante un problema de su institución. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca | | | | | | | | |
| 10 | El salario que percibe responde al trabajo realizado. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los beneficios económicos satisfacen mis necesidades básicas. | X | | X | | X | | |
| 12 | El salario que percibe le permite solventar sus actualizaciones profesionales. | X | | X | | X | | |
| 13 | Existe buena relación entre Ud. y el director de la institución donde labora | X | | X | | X | | |
| 14 | Existe buena relación entre usted y sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Las relaciones con sus compañeros de trabajo le motivan a esmerarse y tener un mejor desempeño en su trabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Está de acuerdo con el sistema de estímulos y reconocimientos instituido en su colegio. | X | | X | | X | | |
| 17 | En su trabajo reconocen habitualmente la labor realizada. | X | | X | | X | | |



| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 18 | Se siente reconocido por su familia y colegas por la labor que realiza. | X | | X | | X | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|

Observaciones: _____

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:.....Dra. En Administración.....

29 de octubre del 2020

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las habilidades directivas

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DIMENSION 1: Habilidades personales | | | | | | | | |
| 1 | Desarrolla estrategias de motivación a los docentes para mejorar su desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 2 | Sirve su comportamiento, sus valores, su ideología, como modelo para motivar al mejoramiento del desempeño laboral. | X | | X | | X | | |
| 3 | Demuestra capacidad de liderazgo. | X | | X | | X | | |
| 4 | Ejerce el liderazgo democrático en su institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 5 | Logra eficacia y eficiencia en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 6 | Dirige el trabajo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución educativa | X | | X | | X | | |
| 7 | Gestiona el Talento de los docentes. | X | | X | | X | | |
| 8 | Posee los conocimientos y las capacidades para determinar las necesidades de los docentes | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales | | | | | | | | |
| 9 | Tiene influencia positiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados | X | | X | | X | | |
| 10 | Se desenvuelve empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial | X | | X | | X | | |
| 11 | Se comunica en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa | X | | X | | X | | |
| 12 | Ofrece sus conocimientos a fin de mejorar la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada. | X | | X | | X | | |
| 13 | Tiene buenas relaciones sociales con los docentes | X | | X | | X | | |
| 14 | Promueve actividades integradoras para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa. | X | | X | | X | | |
| 15 | Enfrenta los problemas al interior de la institución educativa con mesura, equilibrio y sentido de justicia. | X | | X | | X | | |
| 16 | Es eficaz en la solución de problemas que se presentan en la institución educativa | X | | X | | X | | |

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

| DIMENSIÓN 3: Habilidades grupales | | | | | | | | Sugerencias |
|-----------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|-------------|
| 17 | Fomenta el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa | X | | X | | X | | |
| 18 | Promueve capacitaciones que mejoran tu desempeño. | X | | X | | X | | |
| 19 | Gestiona adecuadamente las reuniones respetando las fechas programadas | X | | X | | X | | |
| 20 | Organiza reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador. | X | | X | | X | | |
| 21 | En caso de ausencia delega funciones, lo cual permite estar satisfecho y en buenas relaciones con los docentes | X | | X | | X | | |
| 22 | Delega funciones a los docentes propiciando buenas relaciones interpersonales | X | | X | | X | | |
| 23 | Mediante el cargo directivo establece alianzas estratégicas con entidades externas favoreciendo la calidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 24 | Demuestra capacidad de negociación en casos de conflictos laborales y en el trato con los Padres de Familia. | X | | X | | X | | |

Observaciones: Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Romell Walter Poma Vivar

DNI: 40447994

Especialidad del validador: Derecho

06 de Noviembre del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación docente

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca | | | | | | | | |
| 1 | Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional actualizándose permanentemente. | X | | X | | X | | |
| 2 | El trabajo que desempeña, le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional. | X | | X | | X | | |
| 3 | Se capacita constantemente de forma autónoma. | X | | X | | X | | |
| 4 | Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla | X | | X | | X | | |
| 5 | El cumplimiento de su trabajo le produce satisfacción | X | | X | | X | | |
| 6 | Se siente contento y capaz cuando desarrolla eficientemente cualquier tipo de actividad laboral que se proponga. | X | | X | | X | | |
| 7 | Cumple con sus metas y objetivos propuestos tanto en lo personal, así como en lo social | X | | X | | X | | |
| 8 | Participa entusiastamente en las actividades de la institución, contribuyendo al logro de objetivos y metas institucionales. | X | | X | | X | | |
| 9 | Busca propuestas de solución ante un problema de su institución. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca | | | | | | | | |
| 10 | El salario que percibe responde al trabajo realizado. | X | | X | | X | | |
| 11 | Los beneficios económicos satisfacen mis necesidades básicas. | X | | X | | X | | |
| 12 | El salario que percibe le permite solventar sus actualizaciones profesionales. | X | | X | | X | | |
| 13 | Existe buena relación entre Ud. y el director de la institución donde labora | X | | X | | X | | |
| 14 | Existe buena relación entre usted y sus compañeros de trabajo | X | | X | | X | | |
| 15 | Las relaciones con sus compañeros de trabajo le motivan a esmerarse y tener un mejor desempeño en su trabajo | X | | X | | X | | |
| 16 | Está de acuerdo con el sistema de estímulos y reconocimientos instituido en su colegio. | X | | X | | X | | |
| 17 | En su trabajo reconocen habitualmente la labor realizada. | X | | X | | X | | |
| 18 | Se siente reconocido por su familia y colegas por la labor que realiza. | X | | X | | X | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Romel Walter Poma Vivar DNI: 40447994

Especialidad del validador: Derecho

06 de noviembre del 2020

Firma del Experto Informante.
Especialidad

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

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

ANEXO 4. Datos del estudio piloto

| Orden | SEXO | EDAD | EXPERIENCIA LABORAL | Motivación docente | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|------|---------------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | | MD_01 | MD_02 | MD_03 | MD_04 | MD_05 | MD_06 | MD_07 | MD_08 | MD_09 | MD_10 | MD_11 | MD_12 | MD_13 | MD_14 | MD_15 | MD_16 | MD_17 | MD_18 |
| 1 | FEMENINO | 51 | DE 11 AÑOS A MAS | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | FEMENINO | 44 | DE 5 A 10 AÑOS | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 3 | FEMENINO | 51 | DE 11 AÑOS A MAS | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | FEMENINO | 58 | DE 11 AÑOS A MAS | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | FEMENINO | 45 | DE 11 AÑOS A MAS | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 6 | FEMENINO | 43 | DE 5 A 10 AÑOS | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 7 | FEMENINO | 45 | DE 11 AÑOS A MAS | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 8 | FEMENINO | 37 | DE 5 A 10 AÑOS | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | FEMENINO | 55 | DE 11 AÑOS A MAS | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 10 | FEMENINO | 42 | DE 11 AÑOS A MAS | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | FEMENINO | 47 | DE 11 AÑOS A MAS | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | FEMENINO | 44 | DE 11 AÑOS A MAS | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 13 | FEMENINO | 38 | DE 11 AÑOS A MAS | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | FEMENINO | 52 | DE 11 AÑOS A MAS | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | FEMENINO | 35 | DE 1 A 5 AÑOS | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| Habilidades directivas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| HD_01 | HD_02 | HD_03 | HD_04 | HD_05 | HD_06 | HD_07 | HD_08 | HD_09 | HD_10 | HD_11 | HD_12 | HD_13 | HD_14 | HD_15 | HD_16 | HD_17 | HD_18 | HD_19 | HD_20 | HD_21 | HD_22 | HD_23 | HD_24 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |

| | |
|---|--------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi nunca |
| 3 | A veces |
| 4 | Casi siempre |
| 5 | Siempre |

ANEXO 5. Base de datos (Excel) muestra analizada

Variable motivación laboral docente:

| orden | Motivación laboral docente | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | Motivación intrínseca | | | | | | | | | Motivación extrínseca | | | | | | | | |
| | MD01 | MD02 | MD03 | MD04 | MD05 | MD06 | MD07 | MD08 | MD09 | MD10 | MD11 | MD12 | MD13 | MD14 | MD15 | MD16 | MD17 | MD18 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 8 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 33 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 40 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 42 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 43 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 45 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Habilidades Directivas y Motivación Docente en las Instituciones de Educación Inicial, Red N° 9, San Juan de Lurigancho, 2020

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------------|-------------|-------|--------------------|------------------------|---------------|------|--|--------------|------|-----------------------------|------|-------------------------------|-----|-----------------------------|-------------------------|-------|--|-------------------------------|--------|---------------------------------|--------|-------------------------|--------|----------------------|---------------------|--------|--|------------------------|--------|--------------|--------|---------------|--------|-------------|-------------|-------|--------------------|-----------------------|------------------------------|---------|--|--|---------|-------------------|---------|-----------------------|------------|------------|--|-------------------------------|------------|--------------------|----------|--|--|
| <p>Problema general.</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación que existe entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades personales del director y la motivación laboral de los docentes en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020?</p> <p>¿Qué relación que existe entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades interpersonales del director y la motivación laboral de los docentes en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020?</p> <p>¿Qué relación que existe entre las habilidades directivas en la dimensión Habilidades grupales del director y la motivación laboral de los docentes en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020?</p> | <p>Objetivo general.</p> <p>Estimar la relación entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Estimar la relación entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades personales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020.</p> <p>Estimar la relación entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades interpersonales del director y motivación</p> | <p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas y motivación docente en las instituciones de educación inicial de la Red 9, San Juan de Lurigancho 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades personales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades interpersonales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020</p> <p>Existe relación directa y significativa entre las habilidades directivas en la dimensión habilidades grupales del director y motivación docente en las instituciones de educación inicial, Red 9, San Juan de Lurigancho 2020</p> | <p>Variable 1: Habilidades Directivas</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 40%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 25%;">Unidad de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Habilidades personales</td> <td>1. Motivación</td> <td>1, 2</td> <td rowspan="4">Tipo Likert – Ordinal: Con opciones de respuesta: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</td> </tr> <tr> <td>2. Liderazgo</td> <td>3, 4</td> </tr> <tr> <td>3. Optimización de recursos</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>4. Gestión del talento humano</td> <td>7,8</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Habilidades interpersonales</td> <td>1.Asertividad y empatía</td> <td>9, 10</td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>2.Comunicación y colaboración</td> <td>11, 12</td> </tr> <tr> <td>3.Manejo de relaciones sociales</td> <td>13, 14</td> </tr> <tr> <td>4.Solución de problemas</td> <td>15, 16</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Habilidades grupales</td> <td>1.Trabajo en equipo</td> <td>17, 18</td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>2.Gestión de reuniones</td> <td>19, 20</td> </tr> <tr> <td>3.Delegación</td> <td>21, 22</td> </tr> <tr> <td>4.Negociación</td> <td>23, 24</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Motivación Laboral Docente</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 40%;">Indicadores</th> <th style="width: 15%;">Ítems</th> <th style="width: 25%;">Unidad de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Motivación intrínseca</td> <td>1. Autorrealización personal</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="3">Likert – Ordinal: Con opciones de respuesta: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</td> </tr> <tr> <td>2. Satisfacción con el trabajo que desempeña</td> <td>4, 5, 6</td> </tr> <tr> <td>3. Logro de metas</td> <td>7, 8, 9</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Motivación extrínseca</td> <td>1. Salario</td> <td>10, 11, 12</td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>2. Relaciones interpersonales</td> <td>13, 14, 15</td> </tr> <tr> <td>3. Reconocimientos</td> <td>16,17,18</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Unidad de medición | Habilidades personales | 1. Motivación | 1, 2 | Tipo Likert – Ordinal: Con opciones de respuesta: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre | 2. Liderazgo | 3, 4 | 3. Optimización de recursos | 5, 6 | 4. Gestión del talento humano | 7,8 | Habilidades interpersonales | 1.Asertividad y empatía | 9, 10 | | 2.Comunicación y colaboración | 11, 12 | 3.Manejo de relaciones sociales | 13, 14 | 4.Solución de problemas | 15, 16 | Habilidades grupales | 1.Trabajo en equipo | 17, 18 | | 2.Gestión de reuniones | 19, 20 | 3.Delegación | 21, 22 | 4.Negociación | 23, 24 | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Unidad de medición | Motivación intrínseca | 1. Autorrealización personal | 1, 2, 3 | Likert – Ordinal: Con opciones de respuesta: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre | 2. Satisfacción con el trabajo que desempeña | 4, 5, 6 | 3. Logro de metas | 7, 8, 9 | Motivación extrínseca | 1. Salario | 10, 11, 12 | | 2. Relaciones interpersonales | 13, 14, 15 | 3. Reconocimientos | 16,17,18 | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Unidad de medición | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Habilidades personales | 1. Motivación | 1, 2 | Tipo Likert – Ordinal: Con opciones de respuesta: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Liderazgo | 3, 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Optimización de recursos | 5, 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Gestión del talento humano | 7,8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Habilidades interpersonales | 1.Asertividad y empatía | 9, 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.Comunicación y colaboración | 11, 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.Manejo de relaciones sociales | 13, 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.Solución de problemas | 15, 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Habilidades grupales | 1.Trabajo en equipo | 17, 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2.Gestión de reuniones | 19, 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3.Delegación | 21, 22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4.Negociación | 23, 24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Unidad de medición | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Motivación intrínseca | 1. Autorrealización personal | 1, 2, 3 | Likert – Ordinal: Con opciones de respuesta: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Satisfacción con el trabajo que desempeña | 4, 5, 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. Logro de metas | 7, 8, 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Motivación extrínseca | 1. Salario | 10, 11, 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2. Relaciones interpersonales | 13, 14, 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3. Reconocimientos | 16,17,18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE: Habilidades Directivas

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | NÚMERO DE ÍTEMS |
|------------------------|---|--|-----------------------------|--|--|--------------------------------------|
| Habilidades directivas | Las habilidades directivas son un conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar con éxito las actividades de liderazgo y coordinación como gerente o directivo de una empresa. (Infantes, 2017) | Las habilidades directivas será analizadas tomando en consideración el cuestionario de habilidades directivas desarrollado y validado por Infantes (2017), esta encuesta será aplicada a los docentes de educación inicial de la Red 9, el cuestionario consta de 24 ítems divididos en 3 dimensiones. | Habilidades personales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación 2. Liderazgo 3. Optimización de recursos 4. Gestión del talento humano | Tipo Likert – Ordinal: Con opciones de respuesta: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre | 1, 2 3, 4 5, 6 7,8 |
| | | | Habilidades interpersonales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asertividad y empatía 2. Comunicación y colaboración 3. Manejo de relaciones sociales 4. Solución de problemas | | 9, 10 11, 12 13, 14 15, 16 |
| | | | Habilidades grupales | <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en equipo 2. Gestión de reuniones 3. Delegación 4. Negociación | | 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24 |

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE: Motivación Laboral Docente

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN | NÚMERO DE ÍTEMS |
|----------------------------|---|---|-----------------------|---|--|--|
| Motivación laboral docente | La motivación laboral es la energía que impulsa a la persona a realizar un trabajo y persistir en ella para su culminación, así mismo está vinculado con el medio en el que cada uno se desenvuelve, las empresas motivarán a sus trabajadores para que se esfuercen y muestren interés en la realización de su trabajo, implicándose así más en la tarea y en el logro de los objetivos institucionales. (Infantes, 2017). | Las características de la motivación laboral serán analizadas tomando en consideración el cuestionario de motivación laboral desarrollado y validado por Infantes (2017), esta encuesta será aplicada a los docentes de educación inicial de la Red 9, el cuestionario consta de 18 ítems divididos en 2 dimensiones. | Motivación intrínseca | 1. Autorrealización personal 2. Satisfacción con el trabajo que desempeña 3. Logro de metas | Likert –Ordinal: Con opciones de respuesta: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre | 1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 |
| | | | Motivación extrínseca | 1. Salario 2. Relaciones interpersonales 3. Reconocimientos | | 10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17,18 |

Fuente: Elaboración propia.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Ilich Ivan Pumacayo Palomino, docente de Escuela de Posgrado/ Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Lima Este SJL, revisor de la tesis titulada:

"HABILIDADES DIRECTIVAS Y MOTIVACIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL, RED N° 9, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020", del autor Tania Soledad Trujillo Marquina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15% 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 el trabajo 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.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho, 01 de abril del 2023

| | |
|--|---|
| Dr. Ilich Ivan Pumacayo Palomino | |
| DNI 43700917 |  Firma |
| ORCID (orcid.org/0000-0003-1341-2613) | |