



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo y motivación docente de una institución educativa
privada del Cusco, Región Cusco, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ccana Ccana, Gloria (orcid.org/0000-0002-4427-2265)

ASESOR:

Dr. Albornoz Jimenez, Carlos Francisco (orcid.org/0000-0002-7543-2495)

CO-ASESOR:

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia, por apoyarme incondicionalmente.

A mis hijos, por ser el motivo y razón de seguir logrando mis metas.

Agradecimiento

A mi familia e hijos por el apoyo emocional para seguir adelante y poder culminar con éxito, a pesar de las adversidades.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1 Resultados descriptivos	19
4.2 Análisis inferencial	21
4.3 Pruebas de hipótesis	22
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Expertos validadores de instrumento de liderazgo directivo	17
Tabla 2 Expertos validadores de instrumento de motivación laboral	17
Tabla 3 Liderazgo directivo y dimensiones	19
Tabla 4 Motivación laboral y dimensiones	20
Tabla 5 Prueba de normalidad para las variables liderazgo directivo sus dimensiones y motivación laboral	21
Tabla 6 Relación entre el Liderazgo directivo y la Motivación laboral	22
Tabla 7 Relación entre el Establecer direcciones y la Motivación laboral	23
Tabla 8 Relación entre el Desarrollar personas y la Motivación laboral	24
Tabla 9 Relación entre el Rediseñar la organización y la Motivación laboral	25
Tabla 10 Relación entre el Gestionar la enseñanza aprendizaje y la Motivación laboral	26

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño de investigación	15
Figura 2 Gráfico de dispersión entre Liderazgo directivo y Motivación laboral	22
Figura 3 Gráfico de dispersión entre Establecer direcciones y Motivación laboral	23
Figura 4 Gráfico de dispersión entre Desarrollar personas y Motivación laboral..	24
Figura 5 Gráfico de dispersión entre Rediseñar la organización y Motivación laboral	25
Figura 6 Gráfico de dispersión entre Gestionar la enseñanza aprendizaje y Motivación laboral	26

Resumen

Se buscó identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación docente de una institución educativa privada del Cusco, 2022. La ruta de estudio fue cuantitativa mediante un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. Se estudió a 25 docentes de la institución educativa mediante una encuesta que utilizó el cuestionario de Liderazgo Directivo de Canchos y el Cuestionario de Motivación Laboral de Canchos. El análisis estadístico se realizó mediante estadística descriptiva y análisis bivariado mediante correlación por R de Pearson. Los resultados mostraron que existe relación significativa ($.029 < .05$) positiva y media ($R = .436$) entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de la institución. Se concluye que a mayor liderazgo directivo mejor será la motivación laboral en los docentes.

Palabras clave: liderazgo directivo, motivación laboral, docentes, educación secundaria.

Abstract

We sought to identify the relationship that exists between managerial leadership and work motivation in teachers of a private educational institution in Cusco, 2022. The study route was quantitative through a non-experimental cross-sectional design and correlational scope. Twenty-five teachers from the educational institution were studied through a survey that used the Canchos Directive Leadership Questionnaire and the Canchos Labor Motivation Questionnaire. Statistical analysis was performed using descriptive statistics and bivariate analysis using Pearson's R correlation. The results showed that there is a significant ($.029 < .05$) positive and medium ($R = .436$) relationship between managerial leadership and work motivation in the institution's teachers. It is concluded that the greater the managerial leadership, the better the work motivation of teachers will be.

Keywords: executive leadership, work motivation, teachers, secondary education.

I. INTRODUCCIÓN

La oferta de docentes fue insuficiente a nivel mundial (Murray, 2021). Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2021) se necesitaron 69 millones de docentes más para que el mundo tuviera alguna posibilidad de garantizar condiciones como una educación inclusiva e igualitaria y con características que brinden las mismas oportunidades para todos. Además, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) reconoció que la formación, la contratación, la retención, el estatus y las condiciones de trabajo como un adecuado liderazgo de los docentes siguen siendo deficientes en muchos países del mundo, y la escasez mundial de docentes bien capacitados, sobre todo debido a la deserción docente que se sitúa en torno al 14 % en promedio.

De esta forma, la UNESCO promueve diversas políticas educativas para fortalecer el liderazgo de los directores (Weinstein et al., 2015). Sin embargo, esto no es efectivo en los países en desarrollo, los cuales no cuentan con políticas educativas claras. Esta comprensión es especialmente relevante en el contexto latinoamericano, donde, a pesar de los avances en la expansión de la cobertura y la inversión, persisten brechas sustanciales cuando se habla de calidad de las experiencias educativas ofrecidas a los estudiantes, (UNESCO, 2016). Datos recientes muestran que los estudiantes de la región obtuvieron puntajes por debajo del promedio en matemáticas, ciencias y lectura y ciencias en la evaluación internacional de Estudiantes (PISA), con un rezago de dos a tres años de escolaridad en comparación con sus pares en otros países (OECD, 2020).

El desempeño de los estudiantes peruanos en esta prueba muestra una tendencia continua a rezagarse dos años (OCDE, 2020), lo que, además de los problemas estructurales del sistema educativo, puede atribuirse a la debilidad metodologías de enseñanza y falencias en la preparación de los docentes (OCDE, 2020). El liderazgo escolar en América Latina ha ganado atención en las últimas décadas en la se convierte en un tema primordial en las agendas de investigación y políticas de muchos países (Flessa et al., 2017). Sin embargo, poco se sabe sobre

el papel de un adecuado liderazgo sobre los docentes que componen una organización educativa (Zubaidah et al., 2021).

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2015) brinda instrumentos de gestión escolar a través del marco del buen desempeño directivo. Siendo un documento que el directivo debe conocer así y un buen director está ligado a los aprendizajes de los educandos, donde un buen líder pedagógico desempeña de manera eficiente su función, elevando así la calidad de la educación en el país. De esta forma se evalúa e identifica a los directivos de bajo desempeño para poder ratificarse en el cargo de la institución educativa, brindando así un mejor desempeño en la función que se les encarga (Newstrom, 2017).

El desempeño de los docentes en las escuelas es importante ya que son un elemento vital en el proceso educativo y la realización de resultados educativos de calidad. Teniendo en cuenta que todos los esfuerzos para mejorar el sistema educativo, como nuevos métodos y planes de estudios, dependen en gran medida del docente (Creswell, 2009). Esto significa que los maestros también deben sentirse liderados eficientemente para que puedan mejorar el trabajo sobre los estudiantes. Ilmiah et al. (2021) argumentan que uno de los factores primordiales que influyen en el desempeño docente es la motivación laboral y el liderazgo del director entre otros (Iskamto, 2021).

La problemática local que motiva el estudio se centra en una institución educativa dentro del ámbito de la Ugel Cusco, donde se ha observado una falta de liderazgo directivo para la motivación docente, lo cual repercute en la mejora de la calidad y eficiencia de la educación, además de afectar un buen clima institucional pues no existe un liderazgo que resuelva los problemas internos dentro de la institución, impidiendo el logro de objetivos institucionales. Si la base para una educación eficiente es un buen liderazgo, entonces se necesitará trabajar conjuntamente con los docentes para elevar su calidad educativa, el líder pedagógico debe contar con habilidades y capacidades para desempeñar la función, logrando docentes capacitados y que tengan la capacidad de resolver problemas y aprender de ellos. Además, cuando se cuenta con un buen líder, los docentes se sienten motivados, ofreciendo un trabajo de calidad a través de una buena gestión.

El liderazgo directivo se define cómo el impacto de un individuo sobre otros de tal forma que se estimule, y oriente el esfuerzo de los subordinados hacia la búsqueda de la excelencia para el logro de las metas propuestas de la institución (Canchos, 2019). Siendo así que se logre una adecuada motivación laboral, siendo el esfuerzo que un individuo aplica para sostener un comportamiento con el objetivo de lograr una meta dentro de los objetivos de la institución (Canchos, 2019).

En base a lo descrito anteriormente se planteó como el problema general: ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022?, como problemas específicos: ¿Existe relación entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022? ¿Existe relación entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022? ¿Existe relación entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022? ¿Existe relación entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022?

Este trabajo de investigación cuenta con justificación teórica, debido que esta permitió comprender de manera más clara y precisa cual es la relación que existe entre liderazgo directivo y motivación docente, en la cual los resultados de la investigación demostraran las evidencias donde son respaldadas por las teorías empleadas. Por otra parte, el estudio también presentó justificación práctica, debido a que el estudio es una herramienta para que pueda ser de consulta para los docentes que desempeñan la labor en una comunidad educativa, así mismo esta es de utilidad para futuros estudios. Además de contar con justificación teórica y práctica esta también contó con justificación metodológica, por lo que el estudio se desarrolló de acuerdo a la guía de la Universidad Cesar Vallejo.

Tomando en cuenta la problemática del estudio se presentó como objetivo general: Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Por otra parte, se presentaron como objetivos específicos: Identificar la relación que

existe entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Identificar la relación que existe entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Identificar la relación que existe entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Identificar la relación que existe entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022.

Finalmente, en función a los objetivos se presentó las hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Por otra parte, se presentaron como objetivos específicos: Existe relación entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Existe relación entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Existe relación entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Existe relación entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando algunos estudios relacionados a las variables liderazgo directivo y motivación laboral a nivel internacional, se tuvo a Susmadiana et al. (2021) quienes buscaron verificar el efecto de la supervisión gerencial y la motivación laboral en la mejora del desempeño del director de SMA Ogan Komering Ulu Regency. La investigación mantuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y alcance correlacional explicativo. Esta investigación utilizó cuestionario y documentación, y se concluye que la supervisión gerencial tiene un efecto positivo significativo en el desempeño de los empleados. La supervisión gerencial tiene un valor que es mayor que el coeficiente de la variable motivación laboral.

En la cual la influencia de las variables de supervisión gerencial tiende a ser mayor para influir en el desempeño de los empleados que la variable de motivación laboral, también tiene una influencia positiva en el desempeño de los empleados. Obteniendo los siguientes resultados dentro del análisis de regresión simple muestran que los resultados de la prueba t también son estadísticamente significativos. Se puede observar que existe un efecto significativo de la supervisión gerencial y la motivación de los empleados sobre las variables de desempeño de los empleados. El efecto significativo de esta hipótesis se puede ver a través de la prueba F. Si F-count es mayor que F-table, las variables independientes tienen un efecto significativo en la variable dependiente.

Por otra parte, Ingsih et al. (2021) examinaron el impacto de la comunicación, la disciplina laboral, el liderazgo y la compensación en la motivación laboral y el desempeño docente. La investigación mantuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y alcance correlacional explicativo. La población de la investigación son todos los maestros de la Fundación de Educación Islámica Nasima Semarang ascendió a 176 personas. El tamaño de la muestra es de 100 y el análisis de los datos se lleva a cabo utilizando un modelo de ecuaciones estructurales. Los hallazgos de la investigación indicaron que existen efectos significativos entre la comunicación, la disciplina laboral, el liderazgo y la compensación para la motivación docente. La implicación de la investigación es la

importancia de la motivación para mejorar el desempeño docente dentro de la institución educativa.

Además, la motivación, la comunicación, la disciplina laboral, el liderazgo y la compensación también afectan en el desempeño diario de los docentes. Por lo tanto, la institución educativa debe preocuparse por ellos. La presente investigación tiene aporte teórico y práctico. Teóricamente, los hallazgos fortalecen la construcción teórica que existe relación entre ambas variables utilizadas, los resultados se pueden utilizar como información valiosa para que la gestión mejore la motivación y el rendimiento en el trabajo. La sugerencia para futuras investigaciones es ampliar el alcance del objeto para superar el problema de la generalización.

Así mismo Ansori (2021) busco determinar el efecto del liderazgo y la motivación laboral en los docentes que afecta en el desempeño docente en la institución educativa. Esta investigación es una investigación cuantitativa, mantuvo un enfoque correlacional de diseño no experimental transversal y alcance correlacional explicativo. La muestra en este estudio fueron todos los docentes totalizando 49 docentes. Los datos de la investigación utilizaron SPSS versión 23. Se encontró que la F conteo fue $22,052 > F$ tabla 3,20 por lo que simultáneamente las variables de liderazgo y motivación laboral tuvieron un efecto significativo en el desempeño docente. la contribución de la influencia de la competencia y el clima laboral en el desempeño docente es del 47,3%, mientras que el 52,7% está influenciado por otros factores que no se verifican en este estudio.

En la misma línea, Hasibuan (2022) determinó si los efectos directos e indirectos de la cultura organizacional, el liderazgo principal y la motivación en el desempeño docente en una institución del medio oriente. El tipo de investigación utilizada es una investigación cuantitativa mantuvo un enfoque correlacional de diseño no experimental transversal y alcance correlacional explicativo. Se utilizaron fórmulas de regresión lineal múltiple y análisis de flujo como su desarrollo. Este estudio encontró que existe influencia entre motivación laboral y el desempeño docente de 0.570. La contribución que da la motivación laboral al desempeño docente es del 31,2%.

Por otra parte, que el liderazgo y la cultura organizacional que el director desempeña en los docentes es de 0.642. El aporte que da el jefe de comunicación de la institución al desempeño docente es del 41,2%. Y por último que la motivación docente, el liderazgo y la cultura organizacional del director en conjunto sobre el desempeño en los docentes, tienen una fuerte relación de 0.737. La contribución de las dos variables independientes al desempeño del docente de la institución fue del 54,3%, mientras que el 45,7% restante fue la contribución de otras variables no medidas en este estudio.

Por último, Duraku y Hoxha (2021) identificaron el impacto de los atributos transformacionales y transaccionales del liderazgo del director de la escuela en la motivación que tienen los docentes para ejercer su trabajo. La investigación mantuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y alcance correlacional explicativo. Se evaluó una muestra de 357 maestros de escuelas secundarias públicas kosovares utilizando la Escala de Motivación de Tareas Laborales, se obtuvieron los siguientes resultados donde se revelaron que los atributos de liderazgo transformacional, la influencia idealizada y la motivación inspiradora predicen la motivación autónoma de los docentes; la consideración individual predice la motivación para tareas complementarias; y la recompensa contingente predice significativamente la motivación para las evaluaciones de los estudiantes. Los resultados que se obtuvieron pueden servir como apoyo en la mejora de la calidad de la educación en los países bajos y de medianos recursos.

Por otra parte, los estudios previos relacionados a las variables liderazgo directivo y motivación laboral desde el plano nacional muestran que Saavedra et al. (2022) determinaron la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en los docentes de la Institución Educativa N°. 0006 - Aplicación de Juanjuí, 2021. La investigación mantuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental transversal y alcance correlacional explicativo. utilizando datos de una muestra de cuarenta docentes, los cuales fueron escogidos de manera aleatoria. A su vez se aplicaron dos cuestionarios para las respectivas variables. Los resultados descriptivos revelan que cerca de la mitad de los docentes encuestados considera que el directivo tiene un liderazgo óptimo y un poco más de la mitad considera que

tiene un liderazgo aceptable. Por otra parte, cerca de las dos terceras partes de los encuestados revela una motivación media y un poco más de la tercera parte revela una motivación alta. Se encontró que el liderazgo directivo se encuentra positivamente asociado a la motivación de los docentes evaluados en la institución. De tal forma que se deba considerar cómo un factor relevante el papel dirigenal del director de la institución para promover un desempeño óptimo en los trabajadores educativos.

Por otra parte, Lopez y Rodriguez (2021) determinaron la relación que existe entre el liderazgo de tipo transformacional y la motivación de los docentes en la Institución Educativa Suiza Peruana N° 86040 de Huaraz 2021. El estudio mantuvo una metodología cuantitativa de tipo aplicado, a su vez el estudio fue correlacional ya que se midió el grado de relación entre las dos variables. El estudio mantuvo un diseño no experimental ya que las variables se estudiaron sin necesidad de manipulación. La población total fue treinta educadores y una muestra censal que consideró a los treinta maestros. La correlación de Rho Spearman fue de 0.646. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis de trabajo y de refuta la hipótesis nula. La conclusión del estudio llega a que el liderazgo de tipo transformacional repercute de forma significativa sobre la motivación de los docentes de la institución.

En la misma línea, Tacuri (2021) realizaron un estudio para verificar la relación entre las dos variables de estudio, por una parte, liderazgo directivo y motivación docente. El estudio se realizó en una muestra de docentes de las instituciones educativas del Distrito de Vicco. Metodológicamente fue un estudio correlacional, el diseño fue no experimental de tipo transversal. Para ello, se utilizó la técnica de pruebas Estandarizadas y Adaptadas; los Instrumentos que se aplicaron fueron: El Cuestionario, de Liderazgo a los directores y la motivación de docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco. Aplicando las técnicas estadísticas se encontró que el liderazgo directivo se encuentra positivamente asociado a la motivación de los docentes evaluados. De tal forma que se deba considerar cómo un factor relevante el papel dirigenal del director de la institución para promover un desempeño óptimo en los trabajadores educativos.

Por otro lado, Saavedra (2022) planteó un modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en instituciones educativas

del distrito de Castilla - Piura, 2022. La investigación fue básica-proyectiva, de diseño no experimental, transversal explicativo. Participaron ciento noventa y ocho profesores quienes fueron partícipes de la encuesta. Los docentes que participaron percibieron que existe un buen liderazgo, buen comportamiento y que promueven cambios que son dimensión e indicador con predominio en nivel regular (48.5 %) y deficiente (47.5 %). Los docentes se encuentran muy motivados (68.2 %) no obstante, la necesidad de autoestima (41.9 %) y valoración personal (32.8 %) son dimensión e indicador predictores de la poca motivación en los docentes. Lo que se puede rescatar de este estudio es que el liderazgo sobre los docentes es un factor predictivo para la motivación de los mismos, tal que uno pueda verse mejor motivado y hasta satisfecho si su director se esfuerza por manejar de forma eficiente la organización.

Por último, Chávez (2021) estudió el liderazgo directivo y su influencia en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco 2021. La metodología fue de tipo aplicada, el nivel utilizado fue explicativa y un diseño no experimental observacional, la población estuvo conformada por ciento cincuenta y ocho profesores. Los resultados que se obtuvieron se evidencia que el liderazgo directivo influencia negativamente en los docentes, esto debido a que cerca del total de los docentes declararon que sus directores son autoritarios, es decir, toman decisiones individuales sin considerar al resto del equipo, no propician un ambiente adecuado del trabajo grupal o cooperativo y exige que sus decisiones se cumplan rigurosamente, generando que los docentes no muestren motivación y no se desempeñen autónomamente según sus habilidades y circunstancias (Astuti et al., 2020).

En cuanto al liderazgo directivo, Leithwood et al. (2017) hacen dos afirmaciones importantes. En primer lugar, que existen distintos factores dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, pero que el más importante está relacionado con la propia actividad instructiva, sin embargo, de forma inmediata también se debe considerar la propia administración del equipo de trabajo, como inspirar a estos y motivarlos a cumplir y mejorar constantemente sus actividades dentro del rol docente (Lucky & Chika, 2018). En segundo lugar, los efectos del liderazgo suelen ser mayores donde y cuando más se necesitan. Sin un líder poderoso, es poco

probable que las escuelas con problemas se recuperen. Los autores enfatizan que muchos otros factores pueden contribuir a tales cambios, pero el liderazgo es el catalizador (Y. Liu et al., 2020). En cada gran escuela, encontrará líderes académicos que tienen un impacto significativo en la vida de sus estudiantes. Si bien muchos de estos líderes contribuyen al éxito de una escuela, el papel más visible de todos es el de director.

Liu et al. (2018) mencionan que los directores supervisan las operaciones de su escuela, coordinan las actividades diarias, los planes de estudios, el personal y los horarios. En última instancia, son los responsables del entorno de aprendizaje en las escuelas primarias, intermedias y secundarias. Establecen objetivos académicos y capacitan a los maestros con los recursos necesarios para alinear sus aulas con esos objetivos (Kesumawati et al., 2018). Otros administradores escolares, como los superintendentes, que supervisan las operaciones escolares de todo un distrito, también tienen un papel esencial que desempeñar en la creación de entornos académicos efectivos (Kesumawati et al., 2018). Los administradores se aseguran de que los entornos escolares sean seguros y cómodos para los estudiantes, y administran políticas y procedimientos para que los maestros puedan concentrarse en educar. También brindan planes de estudio apropiados y asesoran a los empleados de la escuela para que se conviertan en líderes (Shen et al., 2020).

Los líderes educativos tienen ciertas cualidades que les permiten tener un impacto. Los rasgos comunes incluyen un sentido de propósito, un deseo de trabajar sin descanso para los estudiantes, una visión clara y la capacidad de construir relaciones con la comunidad circundante (Weinstein, 2021). La capacidad de trabajar con personas y fomentar la colaboración, equilibrar los objetivos estratégicos y operativos y adaptarse al cambio son cruciales para el liderazgo exitoso del director de la escuela (Openriver et al., 2019). Los líderes también buscan desarrollar las habilidades de los demás porque entienden el objetivo final: permitir que los estudiantes tengan éxito (Nguyen et al., 2020).

Coban y Atasoy (2020) indican que existen algunas características que demuestran el liderazgo de los directivos, los directores de escuela efectivos definen el camino para mejorar el desempeño escolar, pero primero deben establecer una visión (Bejarano et al., 2022). Por ejemplo, el director de una escuela presenta un

programa basado en evidencia que puede ayudar a cambiar el desempeño de la escuela (Darmiati et al., 2020). Sin embargo, el director necesita el respaldo y la aceptación de los docentes para garantizar que el programa logre su objetivo. Al defender la idea de que todos los estudiantes pueden tener éxito y elevar las expectativas de rendimiento académico, los directores pueden establecer una visión centrada en la mejora del aprendizaje. Cuando los maestros adoptan la visión, emprenden el camino hacia un mejor desempeño (Leithwood et al., 2017).

Otra característica es involucrar a otros, pues mejorar el rendimiento académico y los entornos de aprendizaje es un esfuerzo de equipo. Los directores que capacitan a los maestros y otros líderes en el proceso de mejora ayudan a aumentar las posibilidades de que las ideas den frutos (Arif et al., 2019). La forma en que los directores involucran a otros puede variar. Algunos fomentan la colaboración, mediante la cual los maestros y otros líderes toman decisiones de manera proactiva y conjunta sobre los programas y cambios escolares (Weinstein, 2021). Otros directores pueden estar inclinados a usar un estilo de liderazgo participativo. Por ejemplo, un director puede decidir sobre la eficacia de un programa después de conocerlo en detalle. Luego, él o ella trabaja con maestros y administradores para implementar el programa y experimentar, brindando orientación y desarrollo durante todo el proceso. A medida que el programa se pone en práctica, todos los involucrados comparten sugerencias para mejorar (Leithwood et al., 2017).

Así mismo, los líderes directores visionarios se enfocan en la calidad y enfatizan los programas y estrategias basados en la investigación para ayudar al desempeño de los maestros. Cuando los maestros rinden al máximo, los estudiantes aprenden mejor (Leithwood, 2021). Por lo tanto, los directores efectivos buscan oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades para equipar a los maestros con competencias y conocimientos para mejorar los resultados del aprendizaje. Realizan un seguimiento proactivo del progreso de los estudiantes para determinar qué tan bien está funcionando el plan de estudios, abordando las brechas para mejorar el rendimiento académico (Weinstein et al., 2015). También pasan tiempo con maestros y estudiantes en el salón de clases para evaluar la instrucción y determinar qué áreas necesitan ajustes. Los maestros son

fundamentales para el proceso de mejora, por lo que los directores enfocados en objetivos discuten sus hallazgos con los maestros y colaboran con ellos en la implementación de mejoras en la instrucción (Cansoy, 2018).

Los líderes no solo sirven, sino que también preparan a otros para el liderazgo. A través del cultivo de futuros líderes, los directores empoderan a los maestros, padres y administradores para ayudar a llevar a cabo la visión y la misión de la escuela. La voluntad de liderar y cultivar líderes proporciona mejores resultados para los estudiantes (Saputra, 2021). El liderazgo efectivo de una variedad de fuentes (directores, maestros, equipos de personal y otros) se asocia con un mejor desempeño de los estudiantes en las pruebas de matemáticas y lectura. Los directores exitosos entienden que trabajar con otros y prepararlos para tomar la iniciativa en algunas áreas no debilita su posición de liderazgo. De hecho, los investigadores han encontrado lo contrario, que los directores que cultivan líderes ganan influencia (Weinstein, 2021).

El liderazgo directivo, se define conceptualmente cómo el impacto de un individuo sobre otros de tal forma que se estimule, y oriente el esfuerzo de sus subordinados en búsqueda de la realización de las metas de la organización educativa (Canchos, 2019). A su vez, el liderazgo directivo implica cuatro capacidades: primero establecer relaciones que significa promover la armonía y el compañerismo entre los colegas o trabajadores educativos, de tal forma que se logre una cooperación exitosa y que en último lugar brinde resultados para la institución (Canchos, 2019).

Segundo desarrollar personas, que implica vincular el desarrollo profesional de los docentes hacia los objetivos de la organización, de tal forma que los trabajadores sientan que actúan con libertad al interior de esta (Canchos, 2019). Tercero, que implica la capacidad de desarrollar sistemas administrativos con el objetivo de que las capacidades (motivación, desempeño, etc.) de los trabajadores de tal forma que se afronten aspectos relacionados a la mejora continua de la organización (Canchos, 2019). Cuarto, gestionar la enseñanza aprendizaje mediante la cual se logra administrar y así mejorar los procesos educativos considerando los indicadores de desempeño docente y manejo de información por parte del estudiante (Canchos, 2019).

Por otra parte, se tiene a la variable motivación laboral la cual en consenso se explica cómo aquel impulso que permite sostener un comportamiento de tal forma que las personas actúen de forma independiente con el fin de lograr una meta, aunque existe diversas posiciones sobre esta definición (Dörnyei & Ushioda, 2011). De esta forma se debe tener cierto cuidado al momento de hablar de la variable motivación ya que es distinta una motivación parental, una motivación académica, o una motivación laboral, ya que las mismas varían en sus respectivos entornos y circunstancias. Ingsih et al. (2021) diferenciaron dos aspectos de la motivación: la motivación de inicio que se ocupaba de los motivos para realizar ciertas acciones y decidir sobre estas, y la motivación de mantenimiento que entiende como el compromiso con mantener o permanecer realizando algo (Wiyono, 2018).

Por otra parte, para hablar especialmente de motivación laboral docente, Sinclair (2018) conceptualiza esta desde los términos de atraer, retener, o concentrarse aspectos que explicar por qué las personas realizan actividades relacionadas a la docencia, cuánto permanecen formándose para lograr ser profesionales en esa actividad y hasta qué punto. Lee y Kuo (2019) indican que un maestro motivado es crucial para un salón de clases exitoso. Verán la enseñanza a través de una lente diferente y, al hacerlo, también motivarán a sus alumnos en su aprendizaje. La motivación ayuda a energizar, dirigir y mantener un comportamiento positivo durante un largo período de tiempo. Implica trabajar hacia objetivos y adaptar las actividades para lograr este propósito (Baptiste, 2019). La motivación también ayuda a impulsar la creatividad y la curiosidad, despertando el deseo necesario para que los estudiantes quieran aprender más (Tadese et al., 2022).

La motivación de los docentes es un requisito indispensable para incrementar el desempeño en clases. Es conocido que la calidad de enseñanza y en última instancia los resultados del aprendizaje de los propios alumnos dependen en gran parte de la actividad misma de los docentes, que, en este caso especial, va más allá de los estilos en que se enseñan las materias, la metodología que se utiliza por parte del profesor, y se centra especialmente en las conductas relacionadas a los aspectos que motivan la práctica docente (Wiyono, 2018).

Según Canchos (2019) la motivación en un ambiente de trabajo se refiere al esfuerzo que un individuo ejerce para sostener un comportamiento con el objetivo de lograr una meta dentro de los objetivos de la institución. La motivación se divide en dos factores: Motivación intrínseca que representa las aspiraciones internas del individuo, las cuales mantienen un comportamiento y hasta lo hacen agradable para el sujeto (Canchos, 2019). Motivación extrínseca, que representa aquellas recompensas o castigos que las condiciones laborales le presentan al trabajador a pesar de los gustos de este (Canchos, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

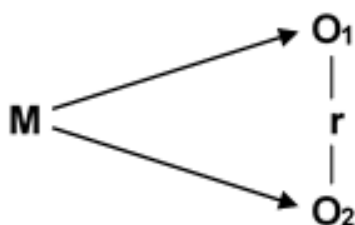
La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo en tanto se utilizaron técnicas estadísticas para compartir los resultados del estudio (Ruiz, 2012). Este tipo de investigaciones se caracteriza por observar las variables desde la medición numérica, de tal forma que su medición es a través de números, y la comunicación de los resultados también hace uso de métodos numéricos mediante estadística descriptiva y correlacional (Ñaupas et al., 2018).

Por otra parte, el nivel de investigación fue correlacional ya que se estudió la interdependencia de dos variables, para Cohen et al. (2019) este tipo de estudios se realizan cuando el objetivo es verificar el grado de asociación entre dos variables siendo una relación positiva o negativa. Así mismo, el tipo de investigación fue aplicada, puesto que no tuvo como objetivo crear conocimiento nuevo, más bien busco confirmar la idoneidad del conocimiento ya existente aplicando la teoría a la realidad (CONCYTEC, 2021).

Por otra parte, el presente estudio mantuvo un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional, pues el objetivo del estudio no busco manipular alguna de las variables que se consideraron en la investigación (De Pelekais et al., 2015). De tal forma que el diseño no contemplo la aplicación de intervenciones o programas para influir en el cambio de alguna variable, por lo mismo no contemplo la experimentación (Domínguez et al., 2018).

Figura 1.

Esquema de diseño de investigación



Dónde:

O1 = Observación de la variable 1: liderazgo directivo

O2 = Observación de la variable 1: motivación laboral

M = Muestra

r = relación

3.2 Variables y operacionalización

La primera variable fue el liderazgo directivo, esta se define conceptualmente cómo el impacto de un individuo sobre otros de tal forma que se estimule, y oriente el esfuerzo de sus subordinados en búsqueda de lograr las metas propuestas de la organización educativa (Canchos, 2019). La operacionalización de la variable liderazgo directivo, esta se midió mediante un cuestionario de 24 preguntas, los cuales mantienen una escala de medición ordinal de tipo Likert, estos ítems se agruparon en cuatro dimensiones, desarrollar personas, establecer direcciones, rediseñar organización, gestionar la enseñanza y aprendizaje (Canchos, 2019).

La segunda variable fue la motivación laboral, según Canchos (2019) la motivación en un ambiente de trabajo se refiere al esfuerzo que un individuo ejerce para sostener un comportamiento con el objetivo de lograr una meta dentro de los objetivos de la institución. Con respecto a la operacionalización de la variable motivación laboral esta se observó mediante el instrumento de Canchos (2019) compuesto por veinte ítems con medición ordinal tipo Likert los cuales se agrupan en dos aspectos principales: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población que se consideró fueron todos los docentes de la institución mencionada, los cuales ascendieron a 25. Debido a que la población implicó un número muy bajo de personas, no se realizó un muestreo y más bien se trabajó con toda la población de tal forma que se realizó un censo. Así mismo este estudio sólo se realizó sobre aquellos docentes que desearon participar voluntariamente en el estudio, por tal motivo no se realizó un muestreo para obtener una muestra representativa.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta (Ñaupas et al., 2018). Para medir la variable liderazgo directivo se utilizó el cuestionario creado por Verástegui (2022) el cual ya fue validado mediante juicio de expertos, así mismo también tiene evidencias de confiabilidad mediante el coeficiente alfa ($\alpha = .923$).

Tabla 1

Expertos validadores de instrumento de liderazgo directivo

Instrumento	Grado académico	Nombre	Especialidad	Observación
Liderazgo directivo	Doctor	Miguel Angel Pérez Pérez	Filosofía	Aplicable
	Doctor	Francisco Aguilar León	Educación	Aplicable
	Doctor	Ricardo Guevara Fernandez	Metodólogo estadístico	Aplicable

Para la motivación laboral se utilizó el cuestionario de Aguirre (2018) que muestra evidencia de validez mediante juicio de expertos, siendo tres doctores quienes revisaron el instrumento, todos ellos calificando como opto el cuestionario. Así mismo también se verificó su confiabilidad mediante el coeficiente alfa ($\alpha = .782$).

Tabla 2

Expertos validadores de instrumento de motivación laboral

Instrumento	Grado académico	Nombre	Especialidad	Observación
Liderazgo directivo	Doctor	Alfonzo Jesús Hernández Pérez	Filosofía	Aplicable
	Doctor	Francisco Aguilar León	Educación	Aplicable
	Doctor	Ricardo Guevara Fernandez	Metodólogo estadístico	Aplicable

3.5 Procedimientos

Para realizar el estudio se pidió el permiso mediante una solicitud de acceso a la institución educativa en cuestión. De tal forma se aplicaron los instrumentos mencionados en toda la población de docentes, al finalizar la evaluación las respuestas de los cuestionarios fueron llevadas al Excel, mediante el cual se construyó la base de datos considerando los resultados por dimensiones y

variables. Sobre este archivo se llevó la información al software SPSS Statistics (vol. 25.0) para realizar el análisis estadístico necesario para verificar la relación entre las dos variables.

3.6 Método de análisis de datos

En primer lugar, se utilizó estadística descriptiva para mostrar los resultados de las frecuencias y porcentajes por niveles y logros en cada variable. En segundo lugar, se buscó determinar la asociación entre el liderazgo directivo de los docentes evaluados, así como su motivación laboral. Para realizar este análisis se realizó una prueba de normalidad que confirmó el uso adecuado del estadístico R de Pearson para determinar asociación entre las mismas a su vez que la intensidad de estas.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación respetó en todo momento los aspectos relacionados al estudio con personas, de tal manera que se hizo uso de la información respetando en todo momento el anonimato y la sensibilidad de los evaluados, por otra parte, los datos recabados fueron resguardados y utilizados sólo para los propósitos del estudio. Así mismo, la presente investigación respetó la normativa de citado y referenciado para reconocer el trabajo previo de los investigadores que antecedieron a este estudio. De esta forma la investigación se guio mediante el código de ética establecido por el vicerrectorado de investigación de la universidad (2020) y el reglamento de propiedad intelectual de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

La Tabla 4 mostró los resultados del liderazgo directivo y sus dimensiones en la población. Se observó que la población mantiene un nivel medio (40.0%) en su mayoría. En la dimensión establecer direcciones muestra mayormente un nivel medio (52.0%). De la misma manera en la dimensión desarrollar personas muestra un nivel en su mayoría medio (44.0%). Así mismo en la dimensión rediseñar la organización muestra un nivel en su mayoría medio (56.0%) también. Y, por último, en la dimensión gestionar la enseñanza aprendizaje muestra un nivel en su mayoría medio (56.0%).

Tabla 3

Liderazgo directivo y dimensiones

Niveles	Liderazgo directivo		Establecer direcciones		Desarrollar personas		Rediseñar la organización		Gestionar la enseñanza aprendizaje	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	8	32.0	6	24.0	7	28.0	7	28.0	7	28.0
Medio	10	40.0	13	52.0	11	44.0	14	56.0	14	56.0
Alto	7	28.0	6	24.0	7	28.0	4	16.0	4	16.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0	25	100.0	25	100.0

Por otra parte, la Tabla 5 mostró los resultados de motivación laboral en la población, así como sus dimensiones. Se observó que la población mantiene un nivel medio de motivación laboral (56.0%) en su mayoría. En la dimensión motivación intrínseca muestra mayormente un nivel medio (60.0%). Y, en la dimensión motivación extrínseca muestra mayormente un nivel medio (60.0%) también.

Tabla 4

Motivación laboral y dimensiones

Niveles	Motivación laboral		Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Bajo	7	28.0	6	24.0	6	24.0
Medio	14	56.0	15	60.0	15	60.0
Alto	4	16.0	4	16.0	4	16.0
Total	25	100.0	25	100.0	25	100.0

4.2 Análisis inferencial

Para verificar la normalidad de la distribución poblacional se aplicó el estadístico Shapiro Wilk para muestras menores a 50 casos. Los resultados de la prueba para las variables y dimensiones mostraron que la muestra mantiene una distribución poblacional normal, por lo tanto, se utilizará el estadístico paramétrico R de Pearson.

Tabla 5

Prueba de normalidad para las variables liderazgo directivo sus dimensiones y motivación laboral

Variables	Shapiro-Wilk			Distribución normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Liderazgo directivo	,949	25	,235	Si
Establecer direcciones	,948	25	,220	Si
Desarrollar personas	,963	25	,479	Si
Rediseñar la organización	,955	25	,317	Si
Gestionar la enseñanza aprendizaje	,967	25	,560	Si
Motivación laboral	,983	25	,936	Si
Intrínseca	,949	25	,235	Si
Extrínseca	,948	25	,220	Si

4.3 Pruebas de hipótesis

En la Tabla 6 se muestran los resultados relacionados al objetivo general: Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Se obtuvo coeficiente de correlación R de Pearson que indica una relación directa media entre las variables de estudio ($R = .436$), a su vez también se verificó una relación significativa ($p < .05$). De la misma forma se puede observar en la Figura 2 el gráfico de dispersión de los dos puntajes.

Así mismo la ecuación de regresión es: Liderazgo directivo = $38.35 + 0.6299$ (Motivación) mostrando que la influencia de la motivación sobre el liderazgo directivo es del 19.0% ($R^2 = .190$).

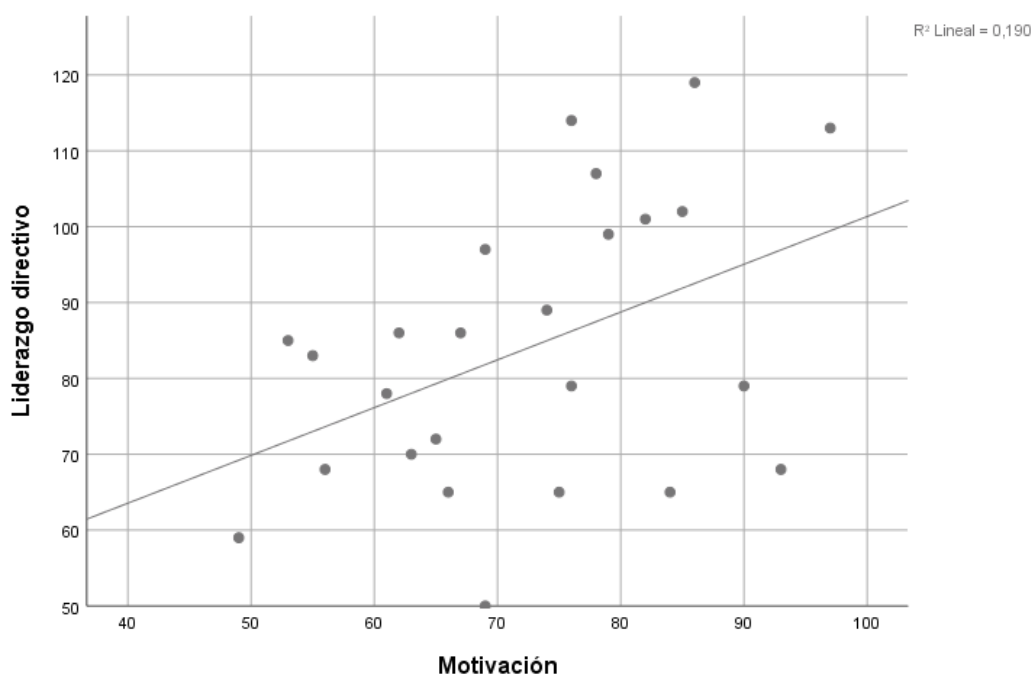
Tabla 6

Relación entre el Liderazgo directivo y la Motivación laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación R de Pearson	Sig. (bilateral)
Liderazgo directivo	Motivación laboral	.436	.029

Figura 2.

Gráfico de dispersión entre Liderazgo directivo y Motivación laboral



En la Tabla 7 se muestran los resultados al primer objetivo específico: Identificar la relación que existe entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Se obtuvo coeficiente de correlación R de Pearson que indica una relación directa media entre las variables de estudio ($R = .558$), a su vez también se verificó una relación altamente significativa ($p < .01$). De la misma forma se puede observar en la Figura 3 el gráfico de dispersión de los dos puntajes.

Así mismo la ecuación de regresión es: Establecer direcciones = $7.854 + 0.1948$ (Motivación), mostrando que la influencia de la motivación sobre el establecer direcciones es del 31.1% ($R^2 = .311$).

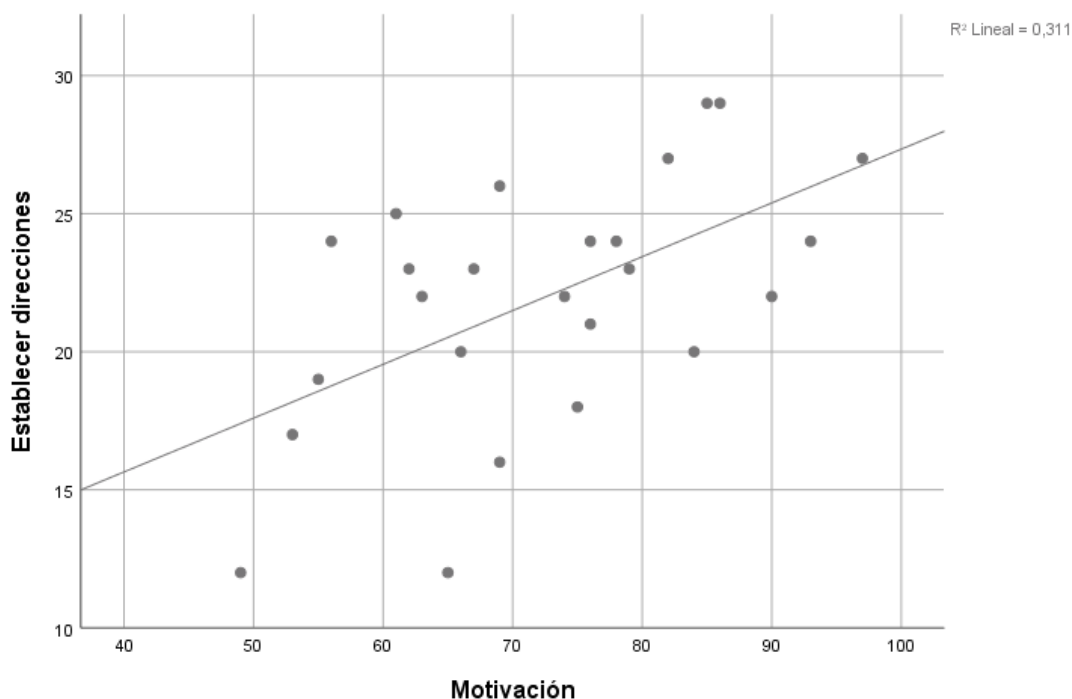
Tabla 7

Relación entre el Establecer direcciones y la Motivación laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación R de Pearson	Sig. (bilateral)
Establecer direcciones	Motivación laboral	.558	.004

Figura 3

Gráfico de dispersión entre Establecer direcciones y Motivación laboral



En la Tabla 8 se muestran los resultados al segundo objetivo específico: Identificar la relación que existe entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Se obtuvo coeficiente de correlación R de Pearson que indica una relación directa leve entre las variables de estudio ($R = .212$), sin embargo, la relación no es significativa ($p > .05$). De la misma forma se puede observar en la Figura 4 el gráfico de dispersión de los dos puntajes.

Así mismo la ecuación de regresión es: Desarrollar personas = $15.17 + 0.08216$ (Motivación) mostrando que la influencia de la motivación sobre el Desarrollar personas es del 4.5% ($R^2 = .045$).

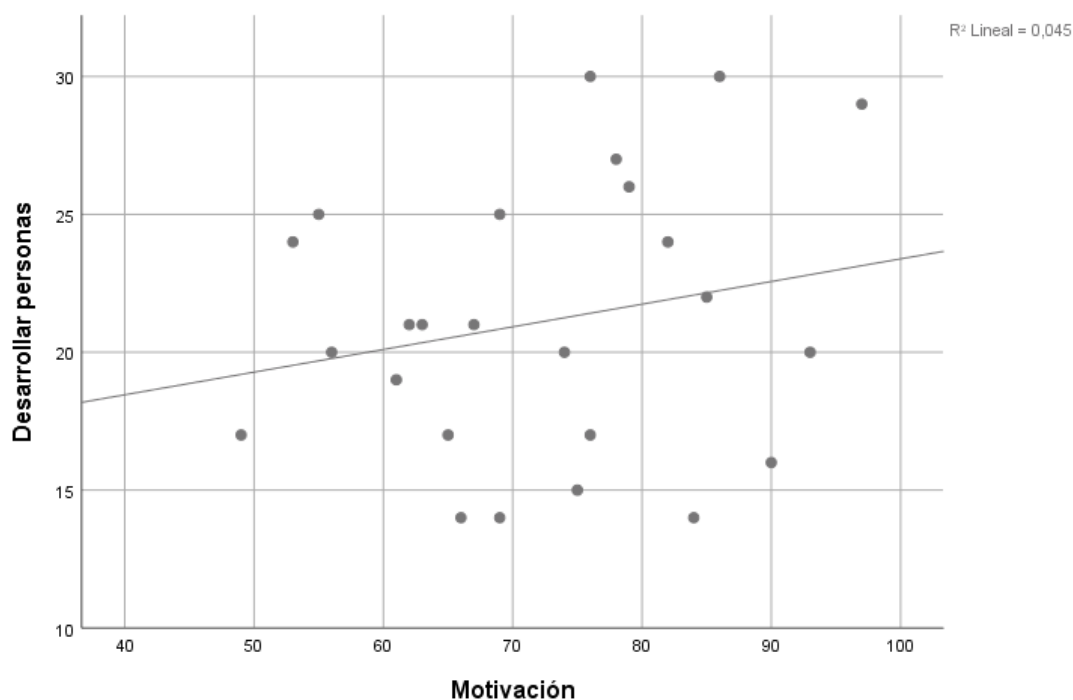
Tabla 8

Relación entre el Desarrollar personas y la Motivación laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación R de Pearson	Sig. (bilateral)
Desarrollar personas	Motivación laboral	.212	.310

Figura 4

Gráfico de dispersión entre Desarrollar personas y Motivación laboral



En la Tabla 9 se muestran los resultados al tercer objetivo específico: Identificar la relación que existe entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Se obtuvo coeficiente de correlación R de Pearson que indica una relación directa leve entre las variables de estudio ($R = .346$), sin embargo, la relación no es significativa ($p > .05$). De la misma forma se puede observar en la Figura 5 el gráfico de dispersión de los dos puntajes.

Así mismo la ecuación de regresión es: Rediseñar la organización = $9.528 + 0.1573$ (Motivación) mostrando que la influencia de la motivación sobre el rediseñar la organización es del 12.0% ($R^2 = .120$).

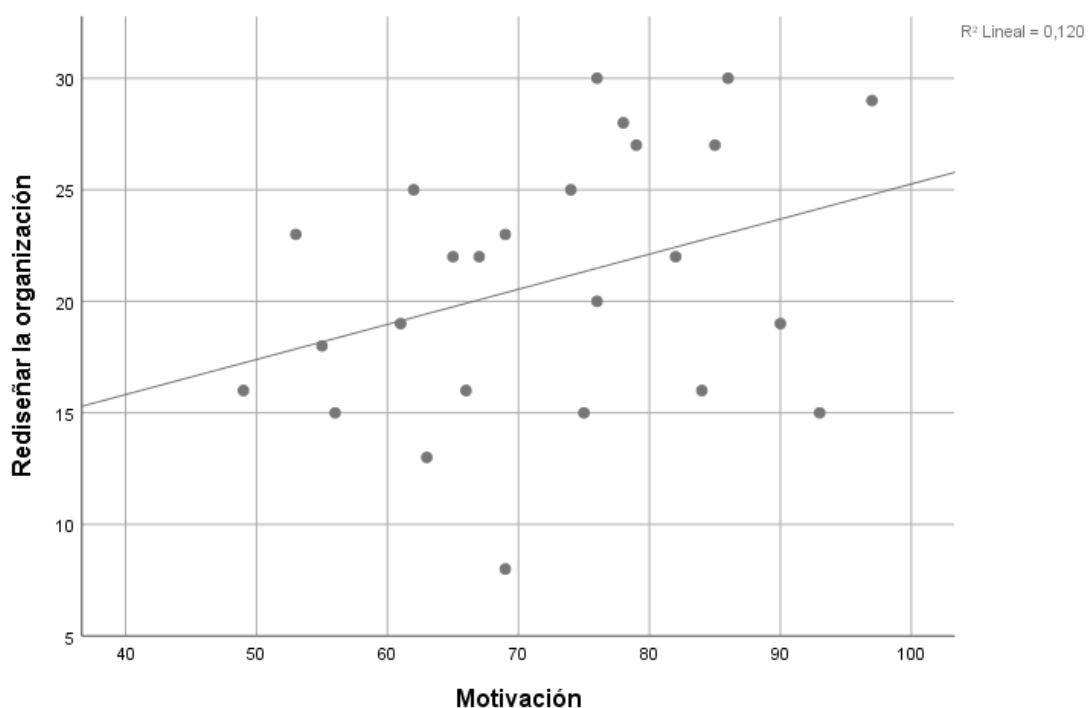
Tabla 9

Relación entre el Rediseñar la organización y la Motivación laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación R de Pearson	Sig. (bilateral)
Rediseñar la organización	Motivación laboral	.346	.090

Figura 5

Gráfico de dispersión entre Rediseñar la organización y Motivación laboral



En la Tabla 10 se muestran los resultados relacionados al cuarto objetivo específico: Identificar la relación que existe entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Se obtuvo coeficiente de correlación R de Pearson que indica una relación directa media entre las variables de estudio ($R = .410$), a su vez también se verificó una relación significativa ($p < .05$). De la misma forma se puede observar en la Figura 6 el gráfico de dispersión de los dos puntajes.

Así mismo la ecuación de regresión es: $\text{Gestionar la enseñanza aprendizaje} = 5.799 + 0.1956 (\text{Motivación})$ mostrando que la influencia de la motivación sobre el gestionar la enseñanza aprendizaje es del 16.8% ($R^2 = .168$).

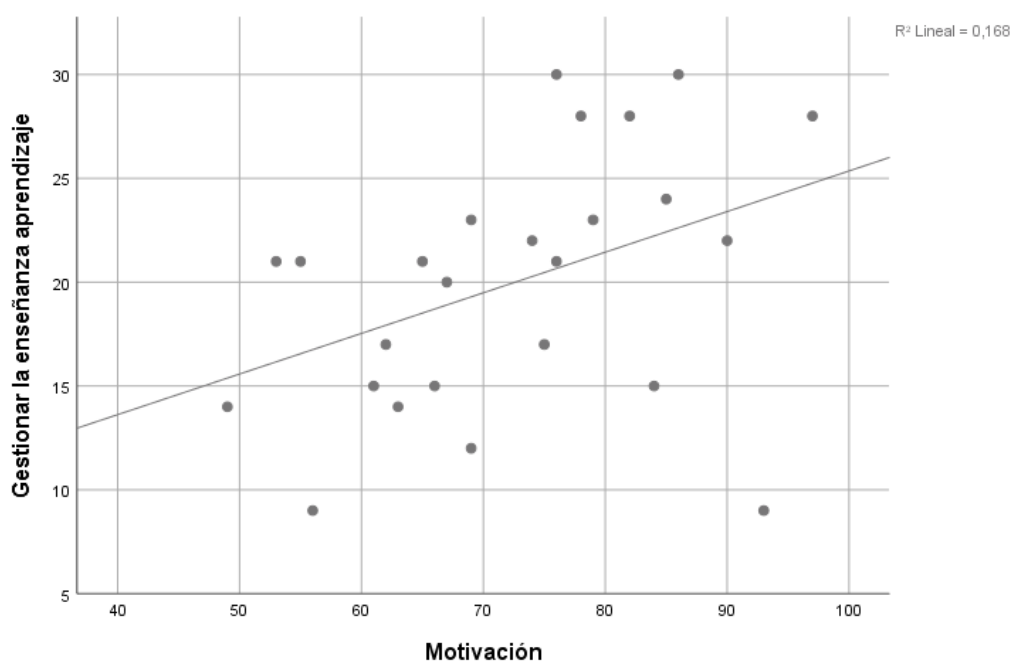
Tabla 10

Relación entre el Gestionar la enseñanza aprendizaje y la Motivación laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación R de Pearson	Sig. (bilateral)
Gestionar la enseñanza aprendizaje	Motivación	.410	.042

Figura 6

Gráfico de dispersión entre Gestionar la enseñanza aprendizaje y Motivación laboral



V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados encontrados para la variable liderazgo directivo se pudo constatar que la población mostro un nivel medio en su mayoría. Con respecto a sus dimensiones, para establecer direcciones muestra mayormente un nivel medio. De la misma manera en la dimensión desarrollar personas muestra un nivel en su mayoría medio. Así mismo en la dimensión rediseñar la organización muestra un nivel en su mayoría medio también. Y, por último, en la dimensión gestionar la enseñanza aprendizaje muestra un nivel en su mayoría medio. En cuanto a la motivación laboral la población mantiene un nivel medio de motivación laboral en su mayoría. En la dimensión motivación intrínseca muestra mayormente un nivel medio. Y en la dimensión motivación intrínseca muestra mayormente un nivel medio también.

Con respecto a las pruebas de hipótesis, el objetivo general verificó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022, siendo el grado de asociación positivo medio. De la misma forma, el primer objetivo específico comprobó que existe relación altamente significativa entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Siendo el grado de asociación positivo medio. En cuanto al segundo objetivo específico se encontró que existe relación entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Siendo un grado de asociación positivo leve. Así mismo, el tercer objetivo específico encontró que existe relación entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Con un grado de asociación positivo leve. Por último, el cuarto objetivo específico encontró que existe relación significativa entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. Con un grado de asociación positivo medio.

El siguiente análisis es con respecto a la comparación de los resultados encontrados con las conclusiones de los antecedentes en el plano internacional, de

forma complementaria también se hizo un análisis con la información del marco teórico relacionada a las variables de estudio.

En primer lugar, Susmadiana et al. (2021) en su estudio para verificar el efecto de la supervisión gerencial y la motivación laboral en la mejora del desempeño del director de SMA Ogan Komering Ulu Regency. Encontraron que existe un efecto significativo de la supervisión gerencial y la motivación de los empleados sobre las variables de desempeño de los empleados. Comparando estos resultados con lo encontrado en el presente estudio, se puede suponer que aquellos docentes con una adecuada supervisión gerencial o liderazgo directivo muestran una alta motivación laboral, siendo un estudio convergente con los resultados hallados. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indica Lucky & Chika (2018) quien señala la importancia de la dirección docente para favorecer al procesos de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

Después, Ingsih et al. (2021) quienes examinaron el impacto de la comunicación, la disciplina laboral, el liderazgo y la compensación en la motivación laboral y el desempeño docente. Encontraron que existen efectos significativos entre el liderazgo y la compensación para la motivación docente. Por lo tanto, los resultados de este antecedentes son convergentes con los encontrado en los hallazgos. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indican Liu et al (2020) quienes aclaran que existen diversos factores para contribuir a la mejora en la enseñanza y organización de una institución, pero que sin embargo el factor más crucial es el liderazgo directivo.

Por otra parte, Ansori (2021) quien busco determinar el efecto del liderazgo y la motivación laboral en el desempeño docente en instituciones educativas. Encontró que las variables de liderazgo y motivación laboral tuvieron un efecto significativo en el desempeño docente. De tal forma que se puede afirmar que este estudio es convergente con los resultados hallados en la presente investigación. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indica Kesumawati et al. (2018) quien reitera la responsabilidad del director institucional para supervisar las operaciones de su escuela, coordinar las actividades diarias, los planes de estudios, el personal y los horarios.

En la misma línea, Hasibuan (2022) determinó si los efectos directos e indirectos de la cultura organizacional, el liderazgo principal y la motivación en el desempeño docente en una institución del medio oriente. Encontró que la motivación docente, la cultura organizacional y el liderazgo del director en conjunto sobre el desempeño docente tienen una fuerte relación. De tal forma que se puede afirmar que este estudio es convergente con los resultados hallados en la presente investigación. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indican Shen et al. (2020) quienes enfatizan que son los administradores directivos quienes se aseguran de que los entornos escolares sean seguros y cómodos para los estudiantes, y también administrar políticas y procedimientos para que los maestros puedan concentrarse en educar.

Por otro lado, Duraku y Hoxha (2021) identificaron el impacto de los atributos transformacionales y transaccionales del liderazgo del director de la escuela en la motivación de los docentes para el trabajo. Encontrando que los atributos de liderazgo transformacional, la influencia idealizada y la motivación inspiradora predicen la motivación autónoma en los docentes. De tal forma que se puede afirmar que este estudio es convergente con los resultados hallados en la presente investigación. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indica Weinstein (2021) pues los líderes educativos tienen ciertas cualidades que les permiten tener un impacto. Sentido de propósito, deseo de trabajar para los estudiantes, visión clara y la capacidad de construir relaciones con la comunidad, etc.

En este sentido, se pudo verificar que desde los resultados internacionales existe una convergencia general con todos los antecedentes del plano internacional, por lo que se puede concluir que en las instituciones educativas a nivel global el liderazgo directivo así como las variables relacionadas a esta, tal como cultura organizacional, supervisión gerencial, etc., son predictoras o están cercanamente relacionadas con la motivación laboral de los docentes pertenecientes a una organización educativa. Por tal motivo, se puede afirmar que para que un docente llegue a poseer una adecuada motivación en su trabajo, tanto para la correcta instrucción de sus alumnos como para adoptar cualquier transformación en los procesos de enseñanza o ciertas metodologías innovadoras

de enseñanza aprendizaje, es necesario que el director y los líderes organizacionales direccionen correctamente el comportamiento de los docentes a su cargo.

El siguiente análisis es con respecto a la comparación de los resultados encontrados con las conclusiones de los antecedentes en el plano nacional, de forma complementaria también se hizo un análisis con la información del marco teórico relacionada a las variables de estudio.

A continuación, Saavedra et al. (2022) determinaron la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en los docentes de la Institución Educativa N°. 0006 - Aplicación de Juanjuí, 2021. Encontrando que el liderazgo directivo se encuentra positivamente asociado a la motivación de los docentes evaluados en la institución. De tal forma que se puede afirmar que este estudio es convergente con los resultados hallados en la presente investigación. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indican Coban y Atasoy (2020) pues es el director quien necesita el respaldo y la aceptación de los docentes para garantizar que una reforma académica en favor de los estudiantes logre su objetivo y sea aceptada por los docentes.

Por otra parte, Lopez y Rodriguez (2021) determinaron la relación que existe entre el liderazgo de tipo transformacional y la motivación de los docentes en la Institución Educativa Suiza Peruana N° 86040 de Huaraz 2021. Encontrando que el liderazgo de tipo transformacional repercute de forma significativa sobre la motivación de los docentes evaluados en la institución. De tal forma que se puede afirmar que este estudio es convergente con los resultados encontrados en el presente estudio. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indica Saputra (2021) pues los directores son quienes empoderan a los maestros, padres y administradores para ayudar a llevar a cabo la visión y la misión de la escuela. Así mismo la voluntad de liderar y cultivar líderes proporciona mejores resultados para los estudiantes.

Por otra parte, Tacuri (2021) realizaron un estudio para verificar la relación entre dos variables de estudio, por una parte, liderazgo directivo y motivación docente. Encontrando que el liderazgo directivo se encuentra positivamente

asociado a la motivación de los docentes evaluados en la institución. De tal forma que se puede afirmar que este estudio es convergente con los resultados encontrados en el presente estudio. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indica Arif et al. (2019) pues son los directores quienes capacitan a los maestros y otros líderes en el proceso de mejora lo que aumenta las posibilidades de que las ideas den frutos.

Por otro lado, Saavedra (2022) planteó un modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022. Encontrando que el liderazgo sobre los docentes es un factor predictivo para la motivación de los mismos. De tal forma que se puede afirmar que este estudio es convergente con los resultados encontrados en el presente estudio. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indica Leithwood et al. (2017) pues si un directivo busca establecer un estilo de liderazgo participativo, el tendrá que trabajar con maestros y administradores para implementar el programa y experimentar, brindando orientación y desarrollo durante todo el proceso.

Por último, Chávez (2021) estudió el liderazgo directivo y su influencia en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco 2021. Encontrando que el liderazgo directivo influye positivamente, pero en un grado bajo sobre la motivación de los docentes. De tal forma que se puede afirmar que este estudio es convergente con los resultados encontrados en el presente estudio. Así mismo, esta comparación de resultados refuerza a lo que indica Saputra (2021) pues los directores son quienes empoderan a los maestros, padres y administradores para ayudar a llevar a cabo la visión y la misión de la escuela. Así mismo la voluntad de liderar y cultivar líderes proporciona mejores resultados para los estudiantes.

Por lo visto en la comparación con los estudios previos desde el plano internacional, existe una relación cercana e interdependiente entre el liderazgo directivo y la motivación docente. Por lo mismo, es importante que las instituciones educativas peruanas en general, tanto en el sistema educativo básico regular como en otras instituciones educativas del ámbito peruano, desarrollen mejores

estrategias de liderazgo por parte de sus directores y líderes educativos, es necesario adoptar tanto habilidades de supervisión e inspiración laboral sobre los docentes, así como el conocimiento de aquellas motivaciones que son importantes para la organización educativa, de tal forma que se puedan desarrollar estrategias educativas e implementaciones en la malla curricular con el respaldo del liderazgo del los directores y líderes educativos de las instituciones nacionales.

Ya que la totalidad de estudios nacionales así como los autores del marco teórico respaldaron la importancia del liderazgo directivo en una organización educativa, sería beneficioso buscar aquellas características específicas que se requieren para desarrollar habilidades directivas mas eficaces. Pues el director es un actor clave para el correcto éxito de la función de una organización educativa secundaria.

De esta forma el presente estudio recalca la importancia y rol fundamental del director educativo y de los líderes identificados dentro de una organización educativa, pues es mérito de ellos el lograr que los docentes puedan aceptar diversas transformaciones en los procesos educativos de una institución. Así mismo, el logro de estos distintos cambios con el fin de mejorar la enseñanza aprendizaje dependen de la motivación docente, pues son ellos quienes los llevan a cabo y convierten en efectiva su aplicación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En cuanto al objetivo general se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación docente de una institución educativa privada de Cusco, 2022. También se verificó una relación directa media. De tal forma que a mayor liderazgo directivo se mejorará la motivación en los docentes en su trabajo cotidiano.

Segunda:

Respecto al primer objetivo específico se puede concluir que existe relación potencialmente significativa entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. También se verificó una relación directa media. De tal forma que a mayor establecimiento de direcciones mejor será la motivación laboral en los docentes.

Tercera:

En cuanto al segundo objetivo específico se concluye que existe una relación entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. De tal forma que el desarrollar personas se relaciona, aunque no de forma significativa con la motivación laboral.

Cuarta:

En cuanto al tercer objetivo específico se concluye que existe relación entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. De tal forma que el rediseñar la organización se relaciona, aunque no de forma significativa con la motivación laboral.

Quinta:

En cuanto al cuarto objetivo específico se concluye que existe relación significativa entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada de Cusco, 2022. También se verificó

una relación directa media. De tal forma que a mayor gestión de la enseñanza aprendizaje mejor será la motivación laboral en los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Es necesario que los directivos y líderes a cargo de la institución en la que se realizó la evaluación considere como efectiva y fundamental la atención que le presta a la forma en que dirige a los docentes a su cargo, pues esto repercutirá en el mismo proceso de enseñanza aprendizaje y en la implementación de metodologías y reformas que quiera llevar a cabo la institución.

Segunda:

Los directivos de la institución evaluada deberían prestar atención y centrarse en compartir, y colaborar con responsabilidad los planes y proyectos de la institución, con el objetivo de integrar la motivación laboral de los docentes y crear fidelización entre la organización para con los planes de la institución.

Tercera:

No se requiere prestar atención fundamental a la comprensión de las necesidades de los docentes y sobre todo ayudar a superarlos de forma personalizada. Sin embargo, se puede trabajar en estos aspectos manteniendo una comunicación horizontal con los profesores de tal forma que no sientan que sus necesidades están siendo ignoradas.

Cuarta:

Así mismo, los directivos deben comprender que el sólo hecho de intentar rediseñar la organización no despierta de forma significativa una motivación importante entre los docentes, por lo mismo, previo a implementar una transformación organizacional se debería trabajar en aquellas otras dimensiones que presentan relación más significativa como forma de prerrequisito para ciertos cambios.

Quinta:

Los directivos deberían gestionar de forma continua los procesos de enseñanza aprendizaje, dotando a los docentes de herramientas y metodologías que puedan motivarlos a trabajar con conocimiento de vanguardia y que se sientan valorados en su función de lograr cambios de aprendizaje en sus propios estudiantes.

REFERENCIAS

- Ansori, PB (2021). La Influencia del Liderazgo y la Motivación en el Desempeño de una Institución Educativa: Un Estudio de Caso. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 1(1), 11-20. <https://doi.org/10.54099/ijbmr.v1i1.45>
- Arif, S., Zainudin, Z. y Hamid, A. (2019). Influencia del liderazgo, la cultura organizacional, la motivación laboral y la satisfacción laboral de los principios de desempeño de la escuela secundaria superior en la ciudad de Medan. *Instituto Internacional de Investigación y Críticos de Budapest (BIRCI-Journal): Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(4), 239-254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Astuti, R. W., Fitria, H. y Rohana, R. (2020). La Influencia de los Estilos de Liderazgo y la Motivación Laboral en el Desempeño Docente. *Revista de Trabajo Social y Educación Científica*, 1(2), 105-114. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i2.33>
- Bautista, M. (2019). Ningún maestro se queda atrás: el impacto de los estilos de liderazgo de los directores en la satisfacción laboral de los maestros y el éxito de los estudiantes. *Revista de Educación Internacional y Liderazgo*, 9. <http://www.jielusa.org/>
- Bejarano, P. M., Fernández-Cueva, A., Centurión-Larrea, Á. J., & Lima, L. I. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28, 145-157. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38152>
- Canchos, N. (2019). *Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018.*
- Cansoy, R. (2018). La relación entre los comportamientos de liderazgo de los directores de escuela y la satisfacción laboral de los docentes: una revisión sistemática. *Estudios de Educación Internacional*, 12(1), 37. <https://doi.org/10.5539/ies.v12n1p37>

- Chávez, L. (2021). *Liderazgo directivo y su influencia en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María Del Valle-Huánuco 2021*.
- Çoban, Ö., & Atasoy, R. (2020). Relación entre liderazgo distribuido, colaboración docente e innovación organizacional. *Revista Internacional de Evaluación e Investigación en Educación*, 9(4), 903-911. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20679>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*.
- CONCYTEC. (2021). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2149905/1-Reglamento-de-Calificacion-Clasificacion-y-Registro-de-los-Investigadores-Renacyt.pdf.pdf>
- Creswell, J. W. (2009). *Diseño de investigación: enfoques de métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos*.
- Darmiati, D., Kristiawan, M. y Rohana, R. (2020). La Influencia del Liderazgo Escolar y la Motivación Laboral hacia la Disciplina Docente. *Revista de Trabajo Social y Educación Científica*, 1(1), 32-44. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i1.8>
- Domínguez, M., Medina, M. y Martínez. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia*.
- Flessa, J., Bramwell, D., Fernández, M. y Weinstein, J. (2017). Liderazgo escolar en América Latina 2000–2016. *Administración y liderazgo de la gestión educativa*, 46(2), 182-206. <https://doi.org/10.1177/1741143217717277>
- Hasibuan, S. (2022). El efecto de la cultura organizacional, el liderazgo del director y la motivación en el desempeño docente en Madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal*

Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 41-53. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3228>

Hyseni Duraku, Z. y Hoxha, L. (2021). Impacto de los Atributos Transformacionales y Transaccionales del Liderazgo de los directores Escolares en la Motivación de los Docentes para el Trabajo. *Fronteras en Educación*, 6. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.659919>

Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Purwanto, A., Purba, J. T., Bernardo, I. y Sijabat, R. (2021). Peran Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (OCB), Liderazgo Transformacional y Digital Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS*, 4(3).

Ingsih, K., Nuswantoro, D. y Astuti, D. (2021). Mejorar la motivación y el desempeño de los docentes a través de la comunicación, la disciplina laboral, el liderazgo y la compensación laboral. *Revista de la Academia de Gestión Estratégica*, 20(1).

Iskamto, D. (2021). El estrés y su impacto en el desempeño de los empleados. *Revista Internacional de Estudios Sociales y de Gestión*, 2(3), 142-148. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.42>

Kesumawati, N., Kristiawan, M. y Andriani, S. (2018). La Influencia del Liderazgo Transformacional y la Motivación Laboral en el Desempeño Docente. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7). www.ijstr.org

Lee, Y.-D., y Kuo, C.-T. (2019). LIDERAZGO TRANSFORMADOR DE LOS DIRECTORES Y MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO DE LOS DOCENTES: EVIDENCIA DE LAS ESCUELAS PRIMARIAS DE TAIWÁN. En *The International Journal of Organizational Innovation* (Vol. 11). <http://www.ijoi-online.org/>

Leithwood, K. (2021). *Una revisión de la evidencia sobre el liderazgo escolar equitativo*. <https://doi.org/10.3390/educsci11080377>

- Liu, S. y Hallinger, P. (2018). Liderazgo instructivo del director, autoeficacia docente y aprendizaje profesional docente en China: prueba de un modelo de efectos mediados. *Administración Educativa Trimestral*, 54(4), 501-528. <https://doi.org/10.1177/0013161X18769048>
- Liu, Y., Bellibaş, M. Ş. y Gümüş, S. (2020). El efecto del liderazgo educativo y el liderazgo distribuido en la autoeficacia docente y la satisfacción laboral: roles mediadores de la cultura escolar de apoyo y la colaboración docente. *Administración y liderazgo de la gestión educativa*, 49(3), 430-453. <https://doi.org/10.1177/1741143220910438>
- López, R. y Rodríguez, R. (2021). *Liderazgo transformacional y motivación de los docentes en la Institución Educativa Suiza Peruana N°86040, Huaraz 2021*.
- Lucky, B. y Chika, I. (2018). *Ambiente de Trabajo y Productividad Docente en Escuelas Secundarias de la Metrópolis de Port-Harcourt*. www.seahipaj.org
- MINEDU. (2015). *Manual de Gestión Escolar Directivos escuela*. http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/manual-de-gestion-escolar-2015_10marzo_alta.pdf
- Murray, J. (2021). Los buenos maestros siempre están aprendiendo. *Revista Internacional de Educación Temprana*, 29(3), 229-235. <https://doi.org/10.1080/09669760.2021.1955478>
- Ñaupas, H., Marcelino, P., Valdivia, R., Jesús, D., Palacios, J., Hugo, V., & Delgado, E. R. (2018). Bogotá-México, DF 5a. Edición *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*.
- Newstrom, J. W. (2017). *Comportamiento humano en el trabajo*.
- Nguyen, D., Harris, A. y Ng, D. (2020). Una revisión de la investigación empírica sobre el liderazgo docente (2003-2017). *Revista de Administración Educativa*, 58(1), 60-80. <https://doi.org/10.1108/JEA-02-2018-0023>
- OCDE. (2020). *Resultados de TALIS 2018 (Volumen II)*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-es>

- ONU. (2021). *Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 – Educación*.
<https://sdgs.un.org/goals/goal4>
- Openriver, O., Holmes, B., Parker, D. y Gibson, J. (2019). Reconsideración de la retención de maestros en escuelas difíciles de dotar de personal. En *Temas Contemporáneos en la Investigación en Educación-Primer Trimestre* (Vol. 12, Número 1). <https://openriver.winona.edu/educationeddfacultyworks/3>
- Ruíz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*.
- Saavedra, C. (2022). *Liderazgo directivo, predictor de la formación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022*.
- Saavedra Sandoval, R., Santillán Guzmán, K., & Saavedra Sandoval, J. W. (2022). Liderazgo del director y motivación docente en Juanjuí, San Martín - Perú. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 3(1), 146-156. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.222>
- Saputra, F. (2021). *Liderazgo, comunicación y motivación laboral en la determinación del éxito de las organizaciones profesionales*.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L. y Anderson, D. (2020). La asociación entre el liderazgo docente y el rendimiento estudiantil: un metanálisis. *Revista de investigación educativa*, 31, 100357. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100357>
- Susmadiana, S., Lian, B. y Puspita, Y. (2021). El efecto de la supervisión gerencial y la motivación laboral en la mejora del desempeño del director Susmadiana. *Revista de Trabajo Social y Educación Científica*, 2(2).
- Tacurí, J. (2021). *Liderazgo de los directores y de la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco - Pasco, 2017*.
- Tadese, M., Yeshaneh, A. y Mulu, G. B. (2022). Determinantes del buen desempeño académico entre estudiantes universitarios en Etiopía: un

estudio transversal. *Educación Médica BMC*, 22(1), 395.
<https://doi.org/10.1186/s12909-022-03461-0>

UNESCO. (2016). *El Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: un estado del arte con base en ocho sistemas escolares de la región*.
<https://learningportal.iiep.unesco.org/es/biblioteca/el-liderazgo-escolar-en-america-latina-y-el-caribe-un-estado-del-arte-con-base-en-ocho>

UNESCO. (2021). *Maestros* <https://en.unesco.org/themes/teachers>

Universidad César Vallejo. (2021). *Reglamento de propiedad intelectual*.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/08/ANEXO-01-RCUNo0531-2021-UCV-REGLAMENTO-DE-PROPIEDAD-INTELECTUAL-V03-1.pdf>

Vicerrectorado de investigación - UCV. (2020). *Código de Ética en Investigación*.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Weinstein, J., Cuéllar, C., Hernández, M. y Flessa, J. (2015). Experiencias innovadoras y renovación de la formación directiva latinoamericana. *Revista Iberoamericana de Educación*, 69. <https://doi.org/10.35362/rie69094>

Wiyono, B. B. (2018). El efecto de la autoevaluación en el liderazgo transformacional de los directores, la motivación laboral de los docentes, la efectividad del trabajo en equipo y la mejora escolar. *Revista Internacional de Liderazgo en Educación*, 21(6), 705-725.
<https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960>

Zubaidah, R., Haryono, S. y Udin, U. (2021). Los efectos del liderazgo del director y la competencia docente en el desempeño docente: el papel de la motivación laboral. *GESTIÓN DE LA CALIDAD*.
<https://www.researchgate.net/publication/353935557>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Liderazgo directivo y motivación laboral en docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022.						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICOS A UTILIZAR
<p>General ¿Existe relación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022?</p> <p>Específicos ¿Existe relación entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022? ¿Existe relación entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022? ¿Existe relación entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022? ¿Existe relación entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022?</p>	<p>General Identificar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022.</p> <p>Específicos Identificar la relación que existe entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Identificar la relación que existe entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Identificar la relación que existe entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Identificar la relación que existe entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022.</p>	<p>General Ho: Existe relación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022.</p> <p>Específicos Ho: Existe relación entre establecer direcciones y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Ho: Existe relación entre desarrollar personas y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Ho: Existe relación entre rediseñar la organización y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022. Ho: Existe relación entre gestionar la enseñanza aprendizaje y la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada del Cusco, 2022.</p>	<p>Enfoque de investigación: cuantitativo Nivel de investigación: correlacional Tipo de investigación: aplicada Diseño de investigación: no experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>M: Muestra O1: Liderazgo directivo O2: Motivación laboral r: Correlación entre las variables</p>	<p>Población: 25 docentes de la institución educativa Muestreo: Sin muestra ya que se trabajará con la población total</p>	<p>Variable 1: Liderazgo directivo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Canchos (2019) Ámbito de Aplicación: Adultos Forma de Administración: Individual-colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Motivación laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Canchos (2019) Ámbito de Aplicación: Adultos Forma de Administración: Individual-colectiva</p>	<p>Descriptiva: Mediante tablas de frecuencia para verificar el grado de medición de las variables. Chi - Cuadrado: Para verificar la asociación entre variables de naturaleza categórica. Software: Se hizo uso del programa de hojas de cálculo de Microsoft Excel 2019, para la base de datos y para el análisis estadístico el IBM SPSS Statistics (25.0).</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Liderazgo directivo	Establecer direcciones	Comparte, colabora con responsabilidad los planes y proyectos de la institución.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (55 - 70) Regular (71 - 86) Bueno (87 - 102) Excelente (103 - 118)
	Desarrollar personas	Comprende las necesidades y ayudar a superarlos.	7, 8, 9, 10, 11, 12		
	Rediseñar la organización	Rediseña la organización para mantener buenas relaciones interpersonales.	13, 14, 15, 16, 17, 18		
	Gestionar la enseñanza aprendizaje	Gestiona diferentes actividades para mejorar la enseñanza aprendizaje.	19, 20, 21, 22, 23, 24		
Motivación laboral	Intrínseca	- Satisfacción por el trabajo - Competencia profesional - Motivación por el trabajo	- 1, 2, 3, 4 - 5 - 6, 7, 8, 9	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (51 - 67) Medio (68 - 84) Alto (85 - 100)
	Extrínseca	- Reconocimiento - Relación interpersonal con sus jefes - Interés laboral	- 10, 11, 12, 13 - 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		

Anexo 3: Instrumentos de Investigación

CUESTIONARIO ESCALA DE MEDICIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) profesor(a):

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el liderazgo directivo en la institución educativa Privada del distrito de Cusco, Por lo que se le suplica responder los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico. Asimismo, debe responder todo el cuestionario y tener en cuenta que es anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales.

INSTRUCCIONES: A continuación, se te presentan 24 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis "X" el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

ESCALA	1. NUNCA	2. CASI NUNCA	3. A VECES	4. CASI SIEMPRE	5. SIEMPRE				
N°	Afirmaciones				1	2	3	4	5
	Establecer direcciones								
1	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.								
2	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de los normalmente requeridos.								
3	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.								
4	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.								
5	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.								
6	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.								
	Desarrollar personas								
7	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.								
8	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.								
9	El directivo motiva a las docentes para lograr un nivel intelectual destacable.								
10	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes								
11	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.								
12	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.								
	Rediseñar la organización								
13	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.								
14	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.								

15	El directivo aporta ideas en grandes proyectos institucionales.					
16	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.					
17	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.					
18	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
	Gestionar la enseñanza aprendizaje					
19	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo.					
20	El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución supere los estándares mínimos exigidos.					
21	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.					
22	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
23	El directivo diseña talleres de actualización y capacitación docente en la misma I.E.					
24	El directivo promueve la asistencia a cursos de capacitación y actualización a instituciones externas.					

CUESTIONARIO ESCALA DE MEDICIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre las características de tu motivación como docente. Por lo que se le suplica responder los ítems con la sinceridad y objetividad del caso, ya que la información proporcionada tiene un fin netamente académico. Asimismo, debe responder todo el cuestionario y tener en cuenta que es anónimo y sus respuestas son absolutamente confidenciales.

INSTRUCCIONES: A continuación, se te presentan 18 ítems (afirmaciones). Responda por favor, marcando con una equis "X" el recuadro que contiene el número de su respuesta de acuerdo con la siguiente escala.

ESCALA	1= NUNCA	2= CASI NUNCA	3= A VECES	4= CASI SIEMPRE	5= SIEMPRE
--------	----------	---------------	------------	-----------------	------------

DIMENSIONES		APRECIACIÓN				
Dimensión: Motivación Intrínseca		1	2	3	4	5
1.	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
2.	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que corresponde por mi capacidad y talento.					
3.	Mi trabajo lo desempeño sin esperar recompensa, porque me siento motivado.					
4.	Usted se desempeña con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio.					
5.	Siento la necesidad de seguir superándome a través de las actualizaciones permanentes.					
6.	Las experiencias diarias en su trabajo es el mejor incentivo para un buen desempeño.					
7.	Usted es capaz de perseverar en el trabajo a pesar de que las condiciones no sean favorables.					
8.	Se siente autorrealizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente.					
9.	Cada meta que alcanza sirve de incentivo para seguir avanzando.					
Dimensión: Motivación Extrínseca						
10.	El director reconoce sus logros y aprendizajes.					
11.	Recibe usted reconocimiento oportuno de acuerdo a su labor que cumple.					
12.	El reconocimiento del director gratifica el trabajo realizado en equipo.					
13.	El director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan tal reconocimiento.					
14.	El director demuestra autenticidad en todos sus actos institucionales.					
15.	El director muestra que el ejercer el cargo no le ha cambiado en su forma de actuar.					
16.	El director muestra una relación de equidad con todos los docentes.					
17.	Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa					

18.	Sientes que el trabajo te permite realizarte como profesional y como persona.					
19.	En tu trabajo se desarrolla un buen clima laboral					
20.	Considera que la Ley Magisterial permite que usted se siga					

Anexo 4: Validación de experto

Certificado de validación del cuestionario de liderazgo directivo (Experto 1)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Establecer direcciones								
1	El directivo comparte con el personal la responsabilidad de los sucesos de la institución.	✓		✓		✓		
2	El directivo aporta ideas, tiempo y energías más allá de los normalmente requeridos.	✓		✓		✓		
3	El directivo está dispuesto a colaborar en las actividades programadas en las reuniones.	✓		✓		✓		
4	El directivo propone acciones para superar las áreas y actividades críticas.	✓		✓		✓		
5	El directivo se muestra orgulloso de representar a la institución.	✓		✓		✓		
6	El directivo se preocupa porque los planes y proyectos de la I.E. se cumplan en los plazos establecidos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas								
7	El directivo comprende las necesidades y metas de cada uno de sus docentes.	✓		✓		✓		
8	El directivo se esfuerza por ayudar a cada docente en alcanzar sus objetivos.	✓		✓		✓		
9	El directivo motiva a los docentes para lograr un nivel intelectual destacable.	✓		✓		✓		
10	El directivo felicita la iniciativa y el desempeño laboral de los docentes	✓		✓		✓		
11	El directivo promueve un clima institucional adecuado a través del ejemplo.	✓		✓		✓		
12	El directivo toma en cuenta las sugerencias e ideas del personal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización								
13	Las relaciones interpersonales entre el personal son de importancia para el director.	✓		✓		✓		
14	El directivo delega tareas a los docentes de acuerdo a sus fortalezas.	✓		✓		✓		
15	El directivo aporta ideas en grandes proyectos institucionales.	✓		✓		✓		
16	El directivo reestructura las jerarquías y funciones de acuerdo a las necesidades de la institución.	✓		✓		✓		
17	El directivo gestiona adecuadamente los recursos aportados por la comunidad.	✓		✓		✓		
18	El directivo busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Gestionar la enseñanza aprendizaje								
19	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
20	El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución	✓		✓		✓		

	supere los estándares mínimos exigidos.							
21	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	✓		✓		✓		
22	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
23	El directivo diseña talleres de actualización y capacitación docente en la misma I.E.	✓		✓		✓		
24	El directivo promueve la asistencia a cursos de capacitación y actualización a instituciones externas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Miguel Ángel Pérez Pérez

DNI: 07030521

Grado y Especialidad del validador: Dr. MAGISTER EN FILOSOFIA

San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



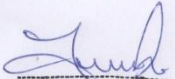
Certificado de validación del cuestionario de liderazgo directivo (Experto 2)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Francisco Aguilar León DNI: 05046685
Grado y Especialidad del validador: Temático

San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Francisco Aguilar León
Doctor en Educación
Docente Investigador


Certificado de validación del cuestionario de liderazgo directivo (Experto 3)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia Hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Guevara Fernández Ricardo DNI: 01048544
Grado y Especialidad del validador: Estadístico - Metodólogo

San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODÓLOGO ESTADÍSTICO
CEL. 997511808 / 952863087

Certificado de validación del cuestionario de motivación laboral (Experto 1)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca								
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	/		/		/		
2	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que corresponde por mi capacidad y talento.	/		/		/		
3	Mi trabajo lo desempeño sin esperar recompensa, porque me siento motivado.	/		/		/		
4	Usted se desempeña con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio.	/		/		/		
5	Siento la necesidad de seguir superándome a través de las actualizaciones permanentes.	/		/		/		
6	Las experiencias diarias en su trabajo es el mejor incentivo para un buen desempeño.	/		/		/		
7	Usted es capaz de perseverar en el trabajo a pesar de que las condiciones no sean favorables.	/		/		/		
8	Se siente autorrealizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente.	/		/		/		
9	Cada meta que alcanza sirve de incentivo para seguir avanzando.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca								
10	El director reconoce sus logros y aprendizajes.	/		/		/		
11	Recibe usted reconocimiento oportuno de acuerdo a su labor que cumple.	/		/		/		
12	El reconocimiento del director gratifica el trabajo realizado en equipo.	/		/		/		
13	El director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan tal reconocimiento.	/		/		/		
14	El director demuestra autenticidad en todos sus actos institucionales.	/		/		/		
15	El director muestra que el ejercer el cargo no le ha cambiado en su forma de actuar.	/		/		/		
17	El director muestra una relación de equidad con todos los docentes.	/		/		/		
18	Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa	/		/		/		
19	Sientes que el trabajo te permite realizarte como profesional y como persona.	/		/		/		
20	En tu trabajo se desarrolla un buen clima laboral	/		/		/		

	supere los estándares mínimos exigidos.	/		/		/		
21	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	/		/		/		
22	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	/		/		/		
23	El directivo diseña talleres de actualización y capacitación docente en la misma I.E.	/		/		/		
24	El directivo promueve la asistencia a cursos de capacitación y actualización a instituciones externas.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Francisco Aguilar León DNI: 05046685

Grado y Especialidad del validador: Temático

San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Dr. Francisco Aguilar León
 Doctor en Educación
 Docente Investigador

Certificado de validación del cuestionario de motivación laboral (Experto 2)

	supere los estándares mínimos exigidos.	✓	✓	✓	
21	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	✓	✓	✓	
22	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓	✓	✓	
23	El directivo diseña talleres de actualización y capacitación docente en la misma I.E.	✓	✓	✓	
24	El directivo promueve la asistencia a cursos de capacitación y actualización a instituciones externas.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Guevara Fernandez Ricardo DNI: 01048544

Grado y Especialidad del validador: Estadístico- Metodólogo

San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

[Firma]
Dr. Ricardo Guevara Fernandez
METODOLOGO ESTADISTICO
CEL: 997511808 / 952863067

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validación del cuestionario de motivación laboral (Experto 3)

	supere los estándares mínimos exigidos.	✓	✓	✓	
21	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	✓	✓	✓	
22	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	✓	✓	✓	
23	El directivo diseña talleres de actualización y capacitación docente en la misma I.E.	✓	✓	✓	
24	El directivo promueve la asistencia a cursos de capacitación y actualización a instituciones externas.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: ALFONSO JESUS HERNANDEZ PEREZ DNI: 23745126

Grado y Especialidad del validador:

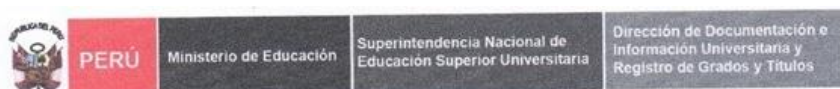
San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

[Firma]
Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Docente Investigador

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

E. Grados académicos de los validadores mediante SUNEDU

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

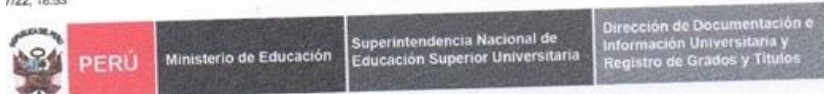


REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
OCHOA TATAJE, FREDDY ANTONIO DNI 07015123	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 31/10/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
OCHOA TATAJE, FREDDY ANTONIO DNI 07015123	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 22/07/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OCHOA TATAJE, FREDDY ANTONIO DNI 07015123	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 02/07/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OCHOA TATAJE, FREDDY ANTONIO DNI 07015123	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 08/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
OCHOA TATAJE, FREDDY ANTONIO DNI 07015123	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/12/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Dr. Ricardo Guevara Fernández

7/22, 16:53

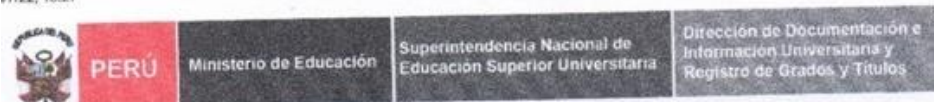


REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GUEVARA FERNANDEZ, RICARDO DNI 01048544	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 16/02/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUEVARA FERNANDEZ, HECTOR EDUARDO DNI 01048544	MAGISTER EN EDUCACION MENCION: EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/05/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUEVARA FERNANDEZ, RICARDO DNI 01048544	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
GUEVARA FERNANDEZ, RICARDO DNI 01048544	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Dr. Alejandro Sabino Menacho Rivera

8/12/24, 10:41



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MENACHO RIVERA, ALEJANDRO SABINO DNI 32403439	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 14/09/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MENACHO RIVERA, ALEJANDRO SABINO DNI 32403439	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 24/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
MENACHO RIVERA, ALEJANDRO SABINO DNI 32403439	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 31/08/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO PERU
MENACHO RIVERA, ALEJANDRO SABINO DNI 32403439	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/10/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Anexo 5: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk			Distribución normal
	Estadístico	gl	Sig.	
Liderazgo directivo	,949	25	,235	Si
Establecer direcciones	,948	25	,220	Si
Desarrollar personas	,963	25	,479	Si
Rediseñar la organización	,955	25	,317	Si
Gestionar la enseñanza aprendizaje	,967	25	,560	Si
Motivación laboral	,983	25	,936	Si
Intrínseca	,949	25	,235	Si
Extrínseca	,948	25	,220	Si

F. Confiabilidad de los instrumentos de medición

Tabla 11.

Confiabilidad del instrumento de liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.946	24
0.792	6
0.861	6
0.906	6
0.862	6

Tabla 12.

Confiabilidad del instrumento de motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.869	20

Liderazgo directivo

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	1	5	3	5	4	2	3	1	5	5	2	1	5	2	4	2	2	1	1	3	3	3	5	3
2	2	2	5	4	1	1	5	4	3	3	1	1	3	4	5	4	3	1	3	1	4	1	2	5
3	5	5	1	3	5	2	3	4	4	5	2	2	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	1
4	2	3	4	2	1	4	1	4	3	4	1	2	4	5	1	1	4	5	2	5	2	4	1	1
5	5	2	5	5	4	1	3	3	3	2	1	2	5	5	3	2	2	2	5	1	5	5	2	2
6	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	1	5	5	2	5	1	4	3	1	4	3	3	3	4
7	4	1	2	5	3	2	2	4	2	4	1	1	1	3	4	3	3	4	4	1	1	3	2	5
8	3	1	5	2	1	2	4	2	4	3	3	1	3	2	4	1	1	1	2	3	1	5	3	3
9	5	2	2	3	2	1	3	1	5	1	5	2	1	2	3	1	1	4	5	3	1	2	3	4
10	3	3	4	4	2	5	3	4	1	2	2	4	3	4	4	1	2	5	2	2	2	2	2	1
11	1	5	5	5	3	5	4	4	2	3	5	2	5	5	4	2	5	5	4	4	3	5	1	2
12	1	2	5	2	2	4	2	3	5	5	3	3	4	4	4	1	1	1	5	4	1	4	5	5
13	2	4	4	1	4	4	1	5	2	1	5	4	5	4	1	1	5	1	3	2	1	3	1	4
14	4	5	4	1	2	4	4	5	4	4	5	2	3	1	4	5	2	5	2	3	4	4	4	3
15	3	1	1	5	5	2	5	1	3	2	5	2	5	4	5	1	2	5	3	4	4	1	5	1
16	4	3	3	1	4	5	1	4	4	4	1	3	2	1	1	4	2	2	1	4	3	3	2	2
17	2	1	3	1	2	4	3	1	5	4	2	1	3	3	5	4	5	3	5	4	3	5	3	2
18	1	1	4	4	3	5	3	5	2	1	4	5	5	1	5	5	3	3	5	2	2	3	3	1
19	3	5	2	3	2	3	1	5	4	3	1	5	2	2	5	2	3	4	1	2	4	3	1	5
20	3	2	3	5	4	3	2	1	3	3	4	1	1	2	4	4	5	3	4	4	1	4	2	4
21	3	3	1	4	1	4	5	1	3	4	5	3	5	5	2	5	2	2	3	1	1	4	1	4
22	1	5	3	4	4	2	2	5	4	3	3	1	4	1	3	5	5	5	3	5	2	1	4	4
23	5	2	1	1	3	4	1	2	2	5	2	4	5	1	4	1	5	5	2	1	2	5	4	2
24	2	2	4	4	1	1	3	3	5	1	4	2	2	1	1	3	1	3	2	4	1	3	2	5
25	4	4	1	4	4	2	2	1	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	1	2	5	3	4	5

Motivación

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	3	4	3	1	3	3	3	1	1	5	1	4	2	1	3	5	1	1	2	5
2	3	3	2	4	5	5	1	5	1	1	1	4	2	3	2	5	5	2	1	3
3	1	2	4	5	2	5	3	1	1	4	4	5	4	2	4	1	4	3	3	4
4	1	1	2	2	4	1	2	2	1	1	5	2	2	4	5	1	3	2	2	1
5	3	3	4	5	4	2	1	5	3	5	3	2	4	4	1	4	1	2	2	1
6	3	1	5	3	2	3	5	3	4	4	5	5	4	2	4	2	2	4	5	5
7	1	4	4	5	2	5	5	2	5	5	5	2	1	2	3	5	5	2	5	4
8	5	3	2	3	1	3	2	2	3	5	1	1	3	5	3	1	2	2	5	2
9	4	4	3	1	4	2	5	5	4	5	4	3	2	1	5	1	2	2	4	2
10	4	3	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	4	2
11	3	5	4	1	5	2	4	1	2	1	2	2	3	1	1	3	5	1	5	3
12	2	4	2	3	5	2	4	3	1	1	2	3	4	1	5	3	3	1	3	4
13	3	3	3	4	5	2	2	4	1	1	5	5	4	2	3	2	1	1	1	5
14	4	2	3	2	2	2	1	4	1	5	3	3	4	3	4	5	5	2	2	3
15	1	3	3	3	1	2	3	1	3	5	1	5	3	2	3	1	5	4	3	3
16	3	1	1	3	3	2	4	5	3	1	4	2	1	5	4	2	4	4	5	4
17	5	1	3	3	5	3	4	2	3	1	4	5	2	5	2	3	2	2	1	4
18	3	2	1	2	5	1	2	4	1	3	5	4	1	1	2	3	1	5	3	3
19	3	3	2	2	1	2	1	2	1	4	4	4	2	3	1	2	4	3	5	5
20	2	5	3	3	2	3	4	1	4	4	1	2	2	2	1	2	5	1	5	5
21	1	1	3	1	1	2	4	4	3	5	3	5	5	1	5	1	2	4	4	2
22	3	4	4	1	2	2	5	2	2	4	2	1	3	3	1	3	1	1	4	5
23	4	3	5	2	3	1	2	1	2	5	1	3	3	1	5	3	1	1	1	5
24	1	5	1	1	5	4	1	3	4	1	5	4	1	2	1	3	5	2	1	4
25	4	5	5	2	2	5	2	4	3	4	5	3	5	4	5	2	2	1	2	3

H. Aceptación de la institución



Cusco 17 de Octubre del 2022

Señor(a)

ELVA LOAYZA ZAMALLOA

DIRECTORA DE LA I.E.P PURIRISUN

PRESENTE:

Asunto: **SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION**

Me es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi mas cordial saludo y estima personal y así mismo hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de Administración de la educación de la escuela de postgrado de la universidad cesar vallejo ,solicito su autorización para para realizar la encuesta a los docentes con los cuales recogerá la información necesaria para poder desarrollar LA investigación con la que podre obtener el grado académico de magister en educación.

Siendo el titulo de la investigación

Liderazgo directivo y motivación docente en una institución educativa privada del Cusco, región Cusco ,2022.

Expresando mi estima personal de respeto y consideración me despido de usted, agradeciendo anticipadamente su respuesta.

Atentamente


Gloria Ccana CCana
D.N.I N° 42428863

Recibi
Conforme






UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARLOS FRANCISCO ALBORNOZ JIMENEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo y motivación docente de una institución educativa privada del Cusco, Región Cusco, 2022.", cuyo autor es CCANA CCANA GLORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS FRANCISCO ALBORNOZ JIMENEZ DNI: 22973751 ORCID: 0000-0002-7543-2495	Firmado electrónicamente por: CALBORNOZJ el 10- 01-2023 20:29:24

Código documento Trilce: TRI - 0516595