



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E.  
N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el  
Salvador; 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Madeleine Canchos Neyra

**ASESOR:**

Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez


**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2019**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Madeleine Canchos Neyra, cuyo título es: "Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la Institución Educativa N°7096 Príncipe de Asturias, Villa el Salvador, Lima; 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 21 de febrero del 2019

  
 Mgtr. Noemí Julca Vera

PRESIDENTE

  
 Mgtr. Pilar Clemente Castillo

SECRETARIO



  
 Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez

VOCAL



Elabora

Dirección de  
Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado  
de Investigación

**Dedicatoria**

A mi hija Ariana fuente permanente de inspiración y sustento.

A mi familia quienes con infinita confianza y cariño incentivaron la culminación de este proyecto.

### **Agradecimientos**

Expreso primeramente mi agradecimiento sincero a Dios, sobre todas las cosas por mantenerme con vida y salud, por darnos lecciones que aprender y por colmarnos de paciencia para no desfallecer en el intento y para alcanzar el éxito deseado.

Mi gratitud sincero al asesor Miguel Ángel Pérez Pérez,

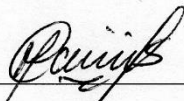
### Declaración de Autoría

Yo, Madeleine Canchos Neyra, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestra en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018”, presentada, en 112 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- a. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- b. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- c. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- d. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- e. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Marzo del 2019



---

Madeleine Canchos Neyra

DNI: 09313775

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018”, que tuvo como objetivo determinar las liderazgos del director y gestión educativa.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

## Índice

	Pág.
Acta de aprobación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	41
1.5. Justificación	41
1.6. Hipótesis	42
1.7. Objetivos	43
<b>II. MÉTODO</b>	<b>44</b>
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, Operacionalización	45
2.3. Población, muestra y muestreo.	47
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	48
2.3. Método de análisis de datos	50
2.5. Aspectos éticos	51
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>52</b>
3.1. Análisis descriptivo	53
3.2. Prueba de normalidad	64
3.3. Prueba de hipótesis	64
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>68</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>71</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>73</b>

VII. REFERENCIAS	75
VIII. ANEXOS	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Instrumentos	84
Anexo 3. Carta de autorización	87
Anexo 4. Certificado de validez de contenido del instrumento	89
Anexo 5. Matriz de datos	99
Anexo 6. Acta de aprobación de originalidad de tesis	103
Anexo 7. Autorización de la versión final del trabajo de Investigación	104
Anexo 8. Constancia de similitud Turnitin	105
Anexo 9. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	106
Anexo 10. Artículo científico	107



**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable: Liderazgo directivo	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Motivación	47
Tabla 3. Población de docente	47
Tabla 4. Validez del instrumento liderazgo directivo	50
Tabla 5. Validez del instrumento motivación	50
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento del liderazgo directivo	50
Tabla 7. Confiabilidad del instrumento de la motivación	50
Tabla 8. Niveles del liderazgo directivo	53
Tabla 9. Niveles de establecer direcciones	54
Tabla 10. Niveles del desarrollar personas	55
Tabla 11. Niveles de rediseñar la organización	56
Tabla 12. Niveles de gestionar la enseñanza aprendizaje	57
Tabla 13. Niveles de motivación	58
Tabla 14. Niveles de la motivación intrínseca	59
Tabla 15. Niveles de la motivación extrínseca	60
Tabla 16. Niveles del liderazgo directivo y la motivación	61
Tabla 17. Niveles del liderazgo directivo y la motivación intrínseca	62
Tabla 18. Niveles del directivo y la motivación extrínseca	63
Tabla 19. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables	64
Tabla 20. Correlación liderazgo directivo y la motivación	65
Tabla 21. Correlación liderazgo directivo y la motivación intrínseca	66
Tabla 22. Correlación liderazgo directivo y la motivación extrínseca	67

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama correlacional	45
Figura 2. Niveles del liderazgo directivo	53
Figura 3. Niveles de establecer direcciones	54
Figura 4. Niveles del desarrollar personas	55
Figura 5. Niveles de rediseñar la organización	56
Figura 6. Niveles de gestionar la enseñanza aprendizaje	57
Figura 7. Niveles de motivación	58
Figura 8. Niveles de la motivación intrínseca	59
Figura 9. Niveles de la motivación extrínseca	60
Figura 10. Niveles del liderazgo directivo y la motivación	61
Figura 11. Niveles del liderazgo directivo y la motivación intrínseca	62
Figura 12. Niveles del directivo y la motivación extrínseca	63

## Resumen

El trabajo de investigación titulado. Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018, tuvo como problema general la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018? y como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 20189.

En el aspecto metodológico el trabajo de investigación está enmarcado dentro del diseño es No experimental correlacional. La población y la muestra está constituida por 52 docentes de la institución educativa 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018.

Según el análisis de la estadística señala que existe una correlación positiva y un nivel moderada; Rho de Spearman el valor obtenido es 0,513\*\* y la significancia es de 0,000 el cual indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, motivación intrínseca, motivación extrínseca

### **Abstract**

The research work entitled. Leadership leadership and motivation in the teachers of the I.E. N ° 7096 Prince of Asturias of Villa el Salvador district; 2018, had as a general problem the following question: What is the relationship between leadership and motivation in the teachers of the I.E. N ° 7096 Prince of Asturias of Villa el Salvador district; 2018? and as a general objective to determine the relationship between leadership and motivation in the teachers of the I.E. N ° 7096 Prince of Asturias of Villa el Salvador district; 20189

In the methodological aspect, the research work is framed within the design is non-experimental correlational. The population and the sample is constituted by 52 teachers of the educational institution 7096 Prince of Asturias of district of Villa el Salvador; 2018

According to the analysis of the statistics, it indicates that there is a positive correlation and a moderate level; Rho of Spearman the value obtained is 0.513 \*\* and the significance is of 0.000 which indicates that the alternative hypothesis is accepted and the null is rejected.

**Keywords:** Management leadership and intrinsic motivation, extrinsic motivation

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

Las instituciones educativas a nivel internacional, como los de Finlandia y asiáticos se preocupan por el desarrollo de liderazgo de sus, profesores y directivos, lo que da resultados eficientes en el logro de objetivos y metas. En las instituciones educativas de América del sur no existe un liderazgo ni motivación acorde con las tendencias y avances mundiales en este campo, aún estamos lejos de alcanzar objetivos y metas organizacionales de alta nivel y competencia a nivel mundial.

En un mundo globalizado el liderazgo es relevante para estar a la altura de la comunicación global. Actualmente, el profesional que quiera dirigir personas tiene que ser un líder, para para poder acceder a cargos directivos y estar informado de los adelantos que se producen en su sector de conocimiento. no se trata necesariamente que el liderazgo directivo vaya a predominar entre las instituciones, pero indudablemente es y seguirá siendo una herramienta vital para muchos empresarios, académicos, turistas y ciudadanos del mundo que, en el futuro, deseen liderar fácilmente. (harmer, 2001, p. 1).

El desarrollo del estudio se transporta en las diferentes instituciones, por esa razón es importante que la motivación en las instituciones. Por esto es considerable entender que tienen que llevar a cabo los líderes y qué la motivación crean un clima favorable.

Los educadores tenemos que entender que el liderazgo de los docentes tiene ventajas de potenciar la enseñanza a través de la motivación y el aprendizaje y que en los últimos años una serie de estrategias como esta han mejorado considerablemente la educación en otros puntos del país.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales.**

Evans (2015) *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos*. El estudio se configuró sobre una población compuesta por 59 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El teórico de base es French y Bell, (1996), En el estudio se aprecian que, el

50,61% de los docentes expresan que la interacción entre inteligencia emocional en directivos es regular, el 48,06% dicen que es buena, el 34,69% manifiestan que es regular y el 17,26% expresan que es deficiente. De otro lado el 49,52% de los encuestados dicen que los estilos de liderazgo en los directivos hacia la investigación es buena, el 35,51% expresan que es regular y el 14,97% es deficiente. Concluye el valor obtenido es ,767 demuestra una relación es positiva, de ambas variables es correlacionadas, y la hipótesis planteada se aceptada.

Muñoz, Rodríguez, & Luque (2019) in their studies. *The Initial Formation of Secondary Education Teachers in Spain: Profile and Motivations of the Teaching Future*. In order to confirm the existence of significant motivational differences in the decision to want to access secondary school teaching by the master's students? Is it possible to characterize the candidates socio-demographically? Towards teaching from this motivational perspective? In order, the process for the design of the research and information collection tool is subsequently presented by measuring the self-perceptions of the students of this master's degree. To this end, a survey was conducted of 512 students from. The results indicate that the initial teacher training is a key element for improving the quality of education. In this context, the need to the new faculty, and in particular, the motiva Teacher Training enjoy a special relevance.

Villalón (2014) *El Liderazgo transformacional como agente motivador*. para la recolección de datos aplica un cuestionario con tablas de tipo Likert. El estudio se configuró sobre una población compuesta por 59 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; El teórico de base es Quispe (2008), En la tabla se aprecia que el 49.2% considera que liderazgo transformacional es de nivel moderada, mientras que para el agente motivador un 48.4% es fuerte. Concluyo que el reporte estadístico en la dimensión 1compromiso afectivo indica una alta correlación  $r= 0.787$  y  $p < 0.05$  entre las dos variables asimismo reporta una inferencia los hallazgos transformacional ( $p < .05$ ); también, se halló que el agente motivador, se relacionaron significativamente ( $p < .05$ ), todas las hipótesis planteadas se aceptan y se rechazan las hipótesis nulas.

El estudio contribuye al liderazgo transformacional como agente motivador, si queremos llegar a ser líderes, tenemos que ponerlo en práctica, tenemos que ejercitarnos

antes de que tengamos una posición de líder. Dirigir en cualquier lugar es lo que prepara a los líderes para una mayor responsabilidad. Esto se puede lograr adoptando la manera de pensar, a aprender las habilidades y a desarrollar los hábitos de la persona que deseamos ser.

Jiménez (2014) Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo. El teórico de base es Fischman (2000), El estudio se configuró sobre una población compuesta por 73 docentes, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director, el 70.3% de docentes consideran que la motivación hacia el trabajo es alta, mientras que para el 24% es bajo, del análisis crítico al realizar nuestro Proyecto Educativo Institucional en otras palabras el liderazgo del director tiene debilidades que mejorar, considerando lo antes señalado realizamos la investigación para lograr detectar los motivos a que se llega. Concluyo que el 0,826\*\* una correlación alta y positiva y siendo significativa con un  $p < 0.000$ )

Reyes, Trejo, y Topete (2017) El liderazgo directivo y la gestión. El teórico de base es Guibovich (2006), El estudio se configuró sobre una población compuesta por muestra 224 docentes, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El 11.3% de docentes opinan liderazgo del director. El 16.3% en un nivel medio. 2.5%, en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 7,5% de los docentes tiene un nivel alto de la gestión educativa. El 38,8% un nivel medio y el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión educativa. Concluyo que 0,826\*\* una correlación alta y significativa por cuanto  $p < 0.01$ .

De mantener el deseo de pensar en la mejoras para nuestra organización y sentir que somos capaces de hacerlo, pero no se debe subestimar a la persona que está encargada de dirigir en ese momento, debemos darle todo nuestro apoyo. En el liderazgo no importa el lugar que ocupamos en la institución lo relevante es influir en un determinado grupo de personas.



Authors such as Muñoz, Rodríguez, y Luque from this research contributed to elaborate theories related to the topic and their results to carry out the research discussions. They point out that the greatest intrinsic motivation is found in teachers of initial teacher training, especially in the areas of knowledge related to Arts and Humanities.

Roo (2013) *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral*. El estudio se configuró sobre una Comunidad de 54 docentes a quienes administra dos instrumentos con escala likert, en relación con los aspectos teóricos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio, observándose que el 72,74% de los encuestados dicen que la motivación es buena, el 23,44% de los encuestados dicen que el desarrollo de la autoconfianza es buena y el 3,82% de los encuestados dicen que el motivación es deficiente. Asimismo observándose que el 44,62% de los encuestados dicen que el desempeño es regular, el 43,06% de los encuestados dicen que el desempeño es bueno y el 12,33% de los encuestados dicen que el desempeño laboral es deficiente. Concluyo que existe una correlación fuerte y positiva ( $r = 801$ ). Además esta correlación es estadísticamente significativo ( $\rho = ,049 < ,05$ ).

Tapia, Mansilla, Becerra, & Saavedra (2015) in their study. *Leadership of teaching managers in vulnerable contexts*. Its objective was to describe relevant aspects of directive leadership in educational establishments of secondary education in contexts of high social vulnerability, from the perception of its actors. Under a qualitative and descriptive methodological design, interviews were applied to 102 teachers and managers of municipalized secondary schools in the region of Araucanía, Chile. The findings inform that managerial leadership promotes relationships of trust and recognizes a high value towards diversity, which is evidenced in a high commitment to students, as well as in the explicitation of related values in institutional educational projects.

In this respect according to this thesis that served as the basis for the present investigation because its contributions are very interesting, it allows to guide in the elaboration of the theories. The author concludes by pointing out that leadership is very important in promoting relationships of trust and recognizes a high value towards diversity.

### **Antecedentes nacionales.**

Saavedra (2016) “El liderazgo del director y su relación con la motivación. El estudio se configuró sobre una población compuesta por 115 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director, se aprecia que existen coincidencias. El teórico de base es Solana (1993), concluyo que el 44,33% de los encuestados dicen que el liderazgo del director es regular, el 38,19% de los encuestados dicen que el liderazgo del director es bueno y el 17,48% de los encuestados dicen que el liderazgo del director es deficiente. Además esta correlación es estadísticamente significativo ( $p = ,000 < ,05$ ), representando esta una correlación ( $r = 0.73$ ) alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ( $p=0,000$ )

Reymundo (2016) *Liderazgo directivo y motivación..* El estudio se configuró sobre una población compuesta por 384 docentes, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director: El teórico de base es Cohen (2001), se relaciona con la gestión educativa, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El 11.3% de docentes opinan liderazgo del director. El 16.3% en un nivel medio. 2.5%, en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 7,5% de los docentes tiene un nivel alto de la gestión educativa. El 38,8% un nivel medio y el 18,8% es bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión educativa. Concluyo que los estudios estadísticos reporta que el 0,826\*\* y significativa por cuanto  $p < 0.01$ .

Arias (2018) *Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral.* El estudio se configuró sobre una población compuesta por 60 docentes, tipo censal., en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director: se relaciona con la gestión educativa, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El 11.3% de docentes opinan liderazgo del director. El teórico de base es Koontz y Heinz (1998), Los resultados finales tenemos donde los directivos influenciando directamente en la labor docente, donde el director genera ambientes positivos para lograr un aprendizaje óptimo en los estudiantes. El grupo que realiza la investigación sugiere que la motivación debe ser permanente en los estudiantes para lograr aprendizajes significativos. Concluyo que el 71 % se encuentra en gran medida,

el 14% se ubica parcialmente y el 16% se encuentra en escasamente, en la estadística inferencial se observó. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de  $\rho=0.604^{**}$  una correlación moderada y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0.01$ .

El estudio aporta significativamente a la investigación, por ello que las personas piensan que el liderazgo es un boleto a la libertad, es decir que les proveerá solución a sus problemas profesionales y de carrera, pero no es cierto. A medida que se va escalando posiciones de mayor jerarquía en una organización mayor será la responsabilidad que se adquiere, las decisiones que se tomen serán de mayor peso.

León (2015), *Clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director*. El estudio se configuró sobre una población compuesta por 59 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto al liderazgo del director, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia del liderazgo del director Según la figura 3 se observa, si el director tiene un nivel de liderazgo alto y medio. El 11.3% de docentes opinan liderazgo del director. El teórico de base es Herzberg (1999), El 16.3% en un nivel medio. 2.5%, en un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel de liderazgo medio. El 7,5% de los docentes tiene un nivel alto. El 38,8% un nivel medio y el 18,8% un nivel bajo. Cuando el director tiene un nivel bajo de liderazgo. El 5,0% de docentes tiene bajo nivel de gestión educativa. Concluye la investigación con una correlación de 0.763 correlación alta.

El aporte de la presente investigación, aporta al estudio donde las personas no necesariamente ocuparan puestos importantes en una organización, pero no por este motivo ellos deberían dejar de esforzarse por ser los mejores en el área que se desempeñan. Lo importante es realizar un trabajo de excelencia y sobresalir en el lugar que nos hayan designado.

Castagnola (2014), *Motivación intrínseca y compromiso organizacional*. El teórico de base es Quispe (2008), El estudio se configuró sobre una población compuesta por 59 profesores y administrativos, en sus conclusiones manifiesta que en cuanto a la motivación intrínseca: se relaciona con el compromiso organizacional, se aprecia que existen coincidencias entre éstos; observándose entonces la presencia de la motivación intrínseca

se observa, si el director tiene un nivel de motivación intrínseca del director alto y medio. Observándose que el 65,16% de los encuestados dicen que la motivación intrínseca se encuentra en un nivel alto, el 20,95% de los encuestados dicen que el estilo del liderazgo del Director es regular y el 13,89% de los encuestados dicen que el compromiso organizacional del es bajo. Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de 0, 675), y una significancia de ( $p=0.000$ )

El aporte a la investigación es sumamente impórtate, dado que el compromiso institucional de los docentes con la organización se adquiere cuando éstos son partícipes y comparten los objetivos institucionales. De lo contrario, podría surgir una negativa a cooperar en los empleados o sólo harían un esfuerzo a medias para poner en práctica los objetivos. Por otro lado es el ambiente armonioso en base de las relaciones interpersonales que debe reinar entre los miembros de toda organización, para que el desempeño de tareas, logre los objetivos a nivel institucional. Es la voluntad de realizar un trabajo eficaz, para el beneficio del personal y la institución donde labora.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Teorías de la variable 1. Liderazgo directivo**

Esta teoría se produjo a comienzos del siglo XX. Las características se conocen como diferentes cualidades como persona. Según la teoría establece que cada líder tiene sus propias cualidades y características de acuerdo a su personalidad que se diferencias de los demás seres humanos, es importante reconocer que las cualidades de las personas influyen en el grupo. A continuación presentamos las siguientes teorías que los involucran al ser humano.

Según Kohn (1997) reconoce que todo líder es aquel que demuestra confianza en sí mismo para tomar decisiones, también indica que un líder con éxito es aquel que sabe tomar manejar

#### **La teoría de liderazgo**

El autor señala que todo liderazgo en manejo de destrezas para tener un manejo adecuado del grupo. La confianza en una mismo hace que las personas sean líderes capaces de manejar grupos de manera explícita, también toma en cuenta que la comunicación

forma parte de la integración con el grupo para llegar a realizar cambios positivos dentro del entorno social.

Para Gallegos (2004) señala que “los líderes con mucho carisma tiene autoridad tener logros dentro del grupo logrando pensamientos individuales, el autor indica que ser carismático es tener cualidades y virtudes positivas”. (p. 97).

### **Refiere algunos estudios sobre el tema “Liderazgo directivo”**

De no hacer frente a esta situación es muy probable que: la institución educativa detenga su crecimiento, la población escolar disminuiría, los alumnos obtendrán bajo rendimiento académico como consecuencia de que los docentes no cumplen una buena labor, falta de identidad de parte de los docentes y alumnos, ausentismo estudiantil, educación de baja calidad.

### **Otras teorías**

El liderazgo también es capacidad para tomar iniciativa de gestión, motivación, incentivo, y capacidad para evaluar al grupo de trabajo. A continuación tenemos una serie de conceptos sobre teorías de liderazgo.

El liderazgo gerencia está considerado como la manifestación de buen perfeccionamiento y actualización permanente de la persona, el líder es aquel que está al servicio del grupo al que está unido mediante la misión a que fue destinado logrando los objetivos trazados, el hombre debe tener la visión de alinearse al bien común.

### **Definición de la variable 1. Liderazgo directivo.**

Los directores son los más indicados para hacer un plan de entrenamiento, para lograr el desarrollo de dos aspectos importantes, la participación y la realización de actividades dirigidas en equipo, en grupo o individualmente. En su papel de líder docente, el profesor debe tener presente como elementos esenciales: la motivación, mantener un ambiente de alegría. (Anderson, 2010, p. 141)

Para Fiedler, (1977) mencionó que:

La responsabilidad que tiene el líder de imponer, por el ejercicio del poder adecuado, a la disciplina, orden que se necesite para cumplir objetivos propuestos.

El ejemplo, es esencial para un líder ser ejemplo de su grupo tanto en sus actividades profesionales como en la vida personal, aun en las peores circunstancias. Tienen iniciativa propia, son investigadores, constantemente buscan nueva información, escuchan a los demás, son humildes con sus conocimientos. Podemos desarrollar nuestras capacidades si aprendemos a cumplir nuestras promesas y compromisos, debemos ser constantes durante este proceso de lo contrario nuestra autoestima se debilitará. (Saavedra, 2016, p. 117).

### **Dimensión 1. Establecer direcciones**

Según Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010) señaló que:

Establecer direcciones viene hacer que su vida sea equilibrada, moderada y prudente. Se sienten felices por el éxito de los demás sin pensar que esos éxitos le quiten oportunidades. No demuestran excesiva reverencia a las personalidades. Son personas con decisión propia porque no se dejan manipular por los demás.

Son productivas porque aportan novedad y creatividad en las organizaciones. Trabajan en equipo de forma coordinada.

Es fundamental que las personas desarrollemos y apliquemos estas características de los líderes centrados en principios en nuestro quehacer diario y de esta manera podemos encontrar el equilibrio para conducirnos mejor en la vida. A la vez estos principios no solo ayudará a quienes son líderes, sino también a todas las personas que buscamos ser exitosos en la vida.

Estos líderes son socialmente activos y tienen muchos amigos. Tienen buen sentido del humor, distinguen su propio valor es decir no tienen la necesidad de alardear con los logros que ha podido conseguir, tienen el poder de discernir, y diferenciar las situaciones que se le presenten.

### **Dimensión 2. Desarrollar personas**

Según Leithwood y Riehl (2005) no citas directas (como se citó en, Anderson, 2010) señaló que: la libertad para actuar, podemos manifestar que ésta tiene que ver básicamente con la “vinculación, mediante la cual se puede lograr que cada grupo que actúa mecánicamente

(un grupo que “no está vinculado” con la tarea que realiza), se comprometa” (Gordon, 2012, p. 57) la cita que acabamos de exponer concuerda con el hilo temático de una investigación, según las palabras de Chiavenato (2008):

Es decir las personas, en calidad de capital humano, necesitan disponer de una libertad para actuar dentro de tal o cual tema, al interior de la organización; es decir, los trabajadores deben de tener una cierta libertad traducida en una autonomía, que a decir de (Jiménez, 2014, p. 67)

Como podemos apreciar, en la cita se resalta la libertad de la que debe de gozar un trabajador en calidad de un ente individual, al interior de una organización (ente colectivo), la misma que puede ser una empresa u otro tipo de institución; por lo que se está de acuerdo con los teóricos.

### **Dimensión 3. Rediseñar la organización**

Según Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010) señaló que: al estudiar las organizaciones contemporáneas, desarrolló modelos de sistemas administrativos. Likert (2007), Ubicó a estos modelos en cuatro categorías (sistema autocrático explotador, autocrático benevolente, consultivo y sistema participativo de grupo). Likert señala que el sistema participativo de grupo es el que implica un mayor compromiso del trabajador con la organización. Este mejoraría el desempeño debido a que involucraría más a los trabajadores en la solución de problemas; a partir de los círculos de calidad, los comités ad hoc y los grupos de tarea.

Consideramos que ello puede ocurrir cuando la autoridad que lidera la Institución Educativa está sometida a una anarquía de grupo cuya regla es “divide y reinarás”. Esta institución ha tenido colación en el subsistema de educación; ha caído en el cuello de botella, lo angosto para el grupo opositor y lo ancho para el grupo de la anarquía. Aquí esto está implícito en el comportamiento oportunista que utiliza el líder para intereses personales de favores blandos cuando incumple sus funciones por parte del que lidera. La suma de estos actos en una gestión equivocada rompe las reglas y normas de convivencia sometiendo al personal al margen del principio de justicia, equidad; se privan de derechos al grupo opositor; en la institución se ha creado un clima de caos al grupo que abraza la anarquía.

Es por ello que consideramos el estudio de compromiso institucional y los valores interpersonales en docentes que construyen su identidad. El concepto de rediseñar la organización, hoy en día está claro que debe verse como algo multidimensional. Rediseñar la organización puede darse frente al trabajo, a la carrera profesional, al empleo, al sindicato y/ o organización (Puchol, 2003). Sin embargo, nuestra preocupación apunta a ésta última.

Crear un buen clima institucional a través del compromiso organizacional, supone un trabajo “en comunidad” para el beneficio común, que todos cuenten con los mismos deberes y gocen de los mismos derechos, trabajando por los mismos intereses; además de recibir reconocimientos y gozar del crecimiento profesional propio y el de su institución. El grado de compromiso, puede ser logrado desde diferentes aspectos con los mismos protagonistas quienes sabrán cómo generarlo y determinarán y logrará su misión.

La base principal para cumplir los objetivos y cumplir con nuestra labor es el trabajo comprometido, cooperativo y armonioso entre todos los agentes educativos; lo que conlleva a crear un buen clima institucional, un ambiente agradable donde estudiantes y trabajadores se sientan cómodos.

Asimismo relaciones interpersonales son maneras de interactuar relacionando los detalles más sencillos articulados entre los seres humanos que se conozcan o no hasta el enlace más fuerte que se dan entre las personas amigas o que se aman, para lo cual en cada caso se cultiva autoridad y dominio.

El autor visualiza que las relaciones interpersonales consisten en crear el buen trato, hacer amistades con las personas que están en el lugar externo, los cuales darán información al encargado. Aquellas personas pueden ser individuos que pertenezcan o no a la empresa. Uno de los jefes que consigue información de otro de los jefes, o de uno de sus colegas, mantiene un informe interno de conexión. (Robbins, 2012, p. 6)



#### **Dimensión 4. Gestionar la enseñanza – aprendizaje**

Según Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010) señaló que: los estudiantes es el fundamento del quehacer educativo. Por tales motivos, dentro del presente estudio se ha considerado los indicadores de desempeño docente y manejo de información por parte del estudiante.

Chiavenato (2008) Dentro de la gestión educativa, la dimensión pedagógica está vinculada con el proceso de aprendizaje-enseñanza de los estudiantes, fundamento del quehacer educativo. Por tales motivos, dentro del presente estudio se ha considerado los indicadores de desempeño docente y manejo de información por parte del estudiante. (p. 54)

El docente es el responsable directo del trabajo pedagógico dentro de la Institución Educativa; en tal sentido, su trabajo tiene una repercusión directa en el aprendizaje de los estudiantes; por tal motivo, se buscará recoger información en relación con sus competencias, sus programaciones curriculares, monitoreo y asesoría, capacitación e incentivos de la dirección.

Desempeño docente, Son las actividades que el docente realiza en el aula y en su institución educativa, desde preparar las sesiones de aprendizaje para que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, participar en cursos de capacitación docente y coordinar con sus colegas y la dirección.

Chiavenato (2008) Gestión educativa considerado como a la dimensión pedagógica; a fin de recoger información vinculada con su participación en las diversas evaluaciones, el desarrollo de sus competencia, capacidades y actitudes de acuerdo con el Diseño Curricular Nacional, su participación en la construcción de sus aprendizajes, si cuentan con las herramientas de trabajo para el manejo de las TICs, y si participan en los concursos de carácter académico. (p. 54)

Como un marco general en lo concerniente a lo pedagógico, surge la propuesta pedagógica que se inserta en el Proyecto Educativo Institucional. Esta propuesta, elaborada sobre la base de la participación, guía toda acción pedagógica. Ella precisara el enfoque pedagógico a emplear; por eso se desprenderán hechos más puntuales: estrategias

metodológicas, la evaluación de aprendizajes, los estilos de enseñanza, entre otros aspectos.

Comprende también el trabajo de los profesores, las prácticas pedagógicas, los planes y programas, los estilos de enseñanza, la capacitación de docentes, entre otros.

Gestión pedagógica, determina los componentes del desempeño docente sitúa a los diversos criterios de los especialistas que difieren significativamente. Entre los diversos diseños de ello, mencionaremos dos de ellas que son las siguientes, el maestro debe estar a la expectativa de los nuevos cambios y para ello es necesaria la adquisición constante de información enriqueciendo nuestro conocimiento, el docente no solo debe adquirir conocimientos sino también debe saber aplicarlos en contextos reales, el mundo actual requiere de maestros reflexivos, autónomos, capaz de descubrir con crítica los desafíos en la educación.

Los sistemas educativos, escuelas con autonomía, que puedan tomar decisiones más acertadas ante las necesidades, por ello la heterogeneidad humana, el docente debe ser capaz de conocer las particularidades de cada uno de sus estudiantes, en base a ello se debe preparar al estudiante y no regirse a un programa curricular establecido. Los nuevos aprendizajes, es más complejo a diferencia de los tiempos pasados, estos requieren mayor actividad mental de parte del alumno, por ello el maestro juega un papel de observador y guía en este proceso.

Metodología de enseñanza, Son métodos libres y flexibles de enseñanza que emplea el docente para realizar una actividad educativa en el aula u otro ambiente de los cuales se puede mencionar: trabajo de exposición, conferencia, explicación, realización de ejercicios, preguntas, respuestas, trabajos por proyectos, estudio de casos, resolución de problemas, simulacros, investigación de hipótesis, programas individuales.

### **Los asociados a los docentes**

Formación profesional: mayor formación, mayor eficiencia.

Condiciones de salud: mayores condiciones de salud, mejor posibilidad de ejercer funciones.

Grado de motivación: mayor motivación, mejores resultados

Compromiso con sus labores: compromiso con sus labores refuerza la motivación.

### **Los asociados al estudiante:**

Salud: estudiantes saludables, mejores resultados académicos.

Nivel de preparación: buena preparación facilita el trabajo docente y la enriquece.

Grado de motivación: el docente juega un rol importante en este factor al buscar hacer llamativo el plan de estudio.

### **Los asociados al contexto**

Entorno institucional, viene a ser el ambiente y las relaciones interpersonales donde se desenvuelve el docente.

Contexto sociocultural: engloba este punto la estructura social, económica, política y cultural donde convive el docente.

Existen diferentes apreciaciones referentes a la clasificación adecuada del desempeño docente, habiendo formulado varias tipologías al respecto según diversos criterios. Así tenemos: Mediadores, facilitadores y democratizadores, ansiosos, indolentes, moderados y natos, autoritarios, liberales, laboriosos, indolentes, intelectuales y cordiales, eficaces e ineficaces, con todo esto se evidencia la necesidad de formular en consenso una tipología consistente del desempeño docente basada a nuestra realidad y según el criterio de calidad educativa que se maneje.

Enseñar, generalmente la palabra docente se utiliza como sinónimo de profesor o maestro aunque los significados de cada término no son exactamente iguales, el estudiante, persona que adquiere nuevos conocimientos sobre ciencia, arte, disciplina, etc., dirigidos por maestros en una Institución Educativa, aprendizaje, aprender es “llegar a entender”: un esfuerzo continuado para conseguir captar el significado pleno de una noción que al principio se vislumbraba confusamente. (Chiavenato, 2008, p. 53)

### **El docente y sus roles**

Sabemos que el docente en la actualidad es un profesional que ha pasado por etapas en la cual su rol ha sido modificado de ser el simple dador de información a ser el

constructor de ello, llevando a sus alumnos a alcanzar logros para el bien de el mismo y la sociedad, por ello se considera que el docente ideal debe poseer los siguientes roles:

Flexibilizar o diversificar el proceso de aprendizaje

Programar las experiencias del aprendizaje

Emplear nuevas estrategias y guías para hacer más amena las actividades educativas

Brindar facilidades a los alumnos en recursos educativos.

Orientar en todo momento el proceso de aprendizaje.

Estimular y orientar a los alumnos y a otros agentes educativos.

Reforzar al alumno si existen dificultades en lo aprendido.

Explicar en forma clara y precisa sobre el tema a tratar.

Promover un aprendizaje claro y coherente por medio de preguntas, permitiendo la participación de los educandos.

Fomentar la creatividad de los alumnos en la elaboración de recursos educativos.

Ampliar sus conocimientos a través de la investigación.

### **Teoría de la motivación laboral**

Rodríguez (2005) sostuvo que la motivación laboral:

Podemos afirmar que es importante la motivación para el individuo porque permite lograr sus metas, objetivos de acuerdo a sus intereses personales, pero cabe resaltar que esto obedecerá que tan motivado se halla en su centro de trabajo. Las organizaciones constantemente tratan de motivar a sus trabajadores con la finalidad que ellos brinden lo mejor se si y se sientan satisfecho con la realización de su trabajo.

Maslow (1991) “mantienen una postura sobre la motivación donde afirman, que se activa gracias a los factores internos o externos, el estado de ánimo del individuo interviene bastante en la motivación” (p. 92).

Efectivamente la motivación es fundamental en la gestión directiva, porque interviene directamente en los individuos, para que realicen las labores encomendadas productivamente en la institución educativa.

### **Teorías de contenido**

Depende del ambiente donde se desarrolla el trabajo, “la motivación es imprescindible contribuye a trabajar mejor. Los factores de higiene y los factores la motivacionales están íntimamente relacionado” (Maslow, 1991, p.93).

Concretas logradas a lo largo de la vida. Las aspiraciones de la motivación son internalizados y se aprenden tanto socialmente como culturalmente.

Es la fuerza que el individuo necesita para resaltar y poseer éxito. Los individuos se imponen metas elevadas a conseguir.

Necesidad de poder: ganas de “controlar a los demás, pone en práctica su poder con la finalidad de favorecer a la institución, al grupo de trabajo y principalmente al progreso del individuo” (Maslow, 1991, p.75).

### **Teorías de proceso**

La teoría de proceso propone que la motivación identifica y examina de forma el progreso que desempeña el empleado en su labor cotidiana. Dentro de esta teoría sobresalen las teorías:

#### **Teoría de la expectativa**

La motivación del empleado está sujeta a los objetivos que desea al conseguir y ambiente laboral buscando los mejores resultados en beneficio individual y grupal. La teoría de (Reeve, 1994) coloca su perseverancia en lo subjetivo basado en el desempeño del empleado de acuerdo al puesto que desempeña, desarrollando actitudes con la finalidad de conseguir resultados eficientes. El autor mantiene su postura al afirmar que los individuos estarán más motivadas si las metas, objetivos propuestos por ellos son alcanzados. El trabajador realiza esfuerzo para conseguir resultados positivos, favorables que cumpla con los lineamientos institucionales

Arrogante (2018) Aseveró que:

El trabajador como parte fundamental del grupo, tiene en cuenta el valor que tiene, lo cual es comparado con la recompensa individual lograda, lo cual es denominado

nivel interno, por otro lado, la comparación con las recompensas externas o del propio grupo social, se definen como nivel externo. En varios casos, estas comparaciones no son buenas, ya que consolidan individualidad e imparcialidad y no se toma en cuenta la justicia personal en el desempeño laboral. Pero si se da el caso, que el trabajador nota que sentirá un equilibrio motivacional (p.135)

### **Definición de la variable motivación**

De acuerdo con García (2015) narra, la motivación hace referencia al conjunto de presiones de los individuos, aquellos que pueden alterar o mantener el curso de la vida, en búsqueda de la estabilidad, el progreso personal, el aumento de la especie, la elevación social, la convivencia en la comunidad con los demás agentes comunitarios.

Corresponde asimilar esta temática de las anteriores proposiciones en el que representantes como Sócrates, Platón, Aristóteles, estos filósofos trataban de estudiar el entorno racional de las motivaciones de los individuos el vínculo entre el organismo humano y el espíritu. Seguían estas indagaciones aproximándose entre su accionar desde diversos aspectos de la fisiológica, psicológica y social hasta la actualidad, continúa siendo importante conocer la motivación humana factor importante para mejorar las relaciones en cualquier organización social pública y privada.

El investigador nos permite entender que son disímiles la motivación y las emociones son a veces muy parecidas, recalca que las emociones indican las sensaciones internas tiene conectividad con acontecimientos fisiológicos que ayudan al avance en el alcance de la motivación. Y que también son motivo de desarrollo integral en lo corporal, psíquico y social.

De acuerdo con (Castagnola, 2014) la motivación es un aspecto que goza de permanencia, durabilidad y complejidad. Una conducta que se encuentra motivada tiene como utilidad un canal a por medio del que se logran expresar otros propósitos. Así mismo manifiesta en decir, que la motivación es permanente, en cada uno de nosotros ya que la vida está llena de retos que debemos afrontarlos sin desmayos, esas conductas nos dirigen como un itinerario para alcanzar las metas proyectadas.

Castagnola, 2014)

Muchos estudios confirman que la motivación mejora el aprendizaje. Estos estudios señalan que influye directamente cuando el estudiante logra un buen desempeño e indirectamente cuando lo compromete y mantiene su esfuerzo.

Actualmente el fracaso de la educación básica regular es uno de los problemas que se presentan en la educación secundaria, y una de las razones es la falta de motivación para aprender. Si un estudiante está motivado tendrá un mejor aprendizaje. Existen muchas investigaciones en donde confirman que existe una estrecha relación entre variables. Después de abordar la motivación podemos confirmar que existe una relación existente entre la motivación para aprender.

Por lo tanto; evaluar la motivación implica reconocer como se organiza de hecho las actividades en las aulas (favoritismo, desorganización y confusión, gobio, clima competitivo y clima cooperativo) y en esa organización el rol del maestro juega un papel importante; ya que dependerá de él y del conjunto de estrategias que aplique en la clase lo que posibilite la motivación para aprender en los **estudiantes**.

### **Teorías de proceso**

La teoría de proceso propone que la motivación identifica y examina el progreso que desempeña el empleado en su labor cotidiana. Dentro de esta teoría sobresalen las teorías:

#### **Teoría de la motivación**

Reeve (1994) Sostuvo que la motivación:

Podemos afirmar que es importante la motivación para el individuo porque permite lograr sus metas, objetivos de acuerdo a sus intereses personales, pero cabe resaltar que esto obedecerá que tan motivado se halla en su centro de trabajo. Las organizaciones constantemente tratan de motivar a sus trabajadores con la finalidad que ellos brinden lo mejor se si y se sientan satisfecho con la realización de su trabajo.

Reeve (1994) “Mantienen una postura sobre la motivación donde afirman, que se activa gracias a los factores internos o externos, el estado de ánimo del individuo interviene bastante en la motivación” (p. 92).

Efectivamente la motivación es fundamental en la gestión directiva, porque interviene directamente en los individuos, para que realicen las labores encomendadas productivamente en la institución educativa.

### **Teorías de contenido**

Depende del ambiente donde se desarrolla el trabajo, “la motivación es imprescindible contribuye a trabajar mejor. Estos factores están íntimamente relacionado” (Maslow, 1991, p.93).

Concretas logradas a lo largo de la vida. Las aspiraciones de la motivación son internalizados y se aprenden tanto socialmente como culturalmente. Es la fuerza que el individuo necesita para resaltar y poseer éxito. Los individuos se imponen metas elevadas a conseguir.

La necesidad de poder: ganas de “controlar a los demás, pone en práctica su poder con la finalidad de favorecer a la institución, al grupo de trabajo y principalmente al progreso del individuo” (Maslow, 1991, p.75).

### **Teoría de la expectativa**

La motivación está sujeta a los objetivos que desea al conseguir y ambiente laboral buscando los mejores resultados en beneficio individual y grupal. La teoría de (Reeve, 1994) coloca su perseverancia en lo subjetivo basado en el desempeño del empleado de acuerdo al puesto que desempeña, desarrollando actitudes con la finalidad de conseguir resultados eficientes. El autor mantiene su postura al afirmar que los individuos estarán más motivadas si las metas, objetivos propuestos por ellos son alcanzados. El trabajador realiza esfuerzo para conseguir resultados positivos, favorables que cumpla con los lineamientos institucionales.

Robbins (2012) Aseveró que:

El trabajador como parte fundamental del grupo, tiene en cuenta el valor que tiene, lo cual es comparado con la recompensa individual lograda, lo cual es denominado nivel interno, por otro lado, la comparación con las recompensas externas o del propio grupo social, se definen como nivel externo. En varios casos, estas comparaciones no son buenas,



ya que consolidan individualidad e imparcialidad y no se toma en cuenta la justicia personal en el desempeño laboral. Pero si se da el caso, que el trabajador nota que sentirá un equilibrio motivacional (p.135)

### **Desarrollo de la motivación**

Explica Rodríguez (2005) la motivación trascendente involucra las actividades relacionadas a los favores con el resto de las personas. La motivación trascendente, busca que los sujetos realicen un conjunto de actividades por los resultados propicios que tienen sobre otros. Este tipo particular de motivación implica contar con una motivación que oriente a otras personas e implica cierta madurez.

La motivación extrínseca y la intrínseca logran satisfacer al sujeto que realiza el trabajo, por el contrario la motivación trascendente es significativa como se mencionó a los anteriores, pero que debemos estudiar es el deseo de accionar en la entidad correspondiente.

La motivación constituye un factor decisivo en toda actividad humana, sobre todo en contextos académicos. Así cuando un estudiante requiere conseguir una determinada meta, como realizar un trabajo de tesis a nivel posgrado, necesita estar altamente motivado para mantenerse firme hasta la consecución de la misma.

Evans (2015) “El origen de estas motivaciones puede estar relacionado con el “desarrollo personal e intelectual, las esperanzas de mejorar en la carrera profesional y la afiliación a una persona o grupo”. (p. 146).

De acuerdo con Goleman (1999) la motivación intrínseca implica la realización de una acción cuando esta origina gusto propio, pues incrementa una apreciación de competitividad o a la respuesta a un beneficio de interés individual sin necesidad de conseguir todo aliciente extrínseco.

Los individuos tienden a motivarse internamente para ejecutar sus labores cotidianas con mayor compromiso e independencia actuando con competitividad para tener éxito en sus quehaceres.

Gil (1990) afirma que las personas que se motivan de manera intrínseca, realizan una acción o grupo de acciones o una tarea teniendo como compromiso con ella logran, disfrutan, ejecutan y conservan el beneficio por su realización concibiendo gran deleite de modo esencial a la correcta labor cotidiana.

Es mejor motivarse en forma intrínseca, para sentir mejor satisfacción personal ya que lo económico es secundario.

## **Dimensiones**

### **Dimensión 1. Motivación intrínseca**

En nuestra sociedad podemos afirmar que podemos satisfacer la mayoría de las necesidades básicas pero lamentablemente la situación que viven la mayoría de las personas es deprimente. Las personas merecen llevar una vida digna y poder cubrir sus necesidades básicas. (Reeve, 1994)

Sin amenazas físicas ni psicológicas, Es necesario que las organizaciones ofrezcan condiciones favorables a sus trabajadores, sin ningún tipo de presión ni discriminación, buen trato y normas definidas, sentirse aceptado dentro de su grupo y con los compañeros. Si un individuo siente que no forma parte de la organización se sentirá frustrado.

Necesidad de autorrealización, si todas las necesidades mencionadas anteriormente fueran satisfechas el docente se sentirá motivado por la necesidad de autorrealización. Es la necesidad

Para lograr esto, los líderes modernos deben ganarse la confianza de sus seguidores demandan cada vez más capacidades integridad, compromiso y entrega, esto, los líderes modernos deben ganarse la confianza de sus seguidores.

El liderazgo, como una historia finamente trabajada es un acto de persuasión hacia un punto de vista que incluye hacer bien para los individuos, los equipos y la organización. Este es el ideal". (Reeve, 1994, p. 32)

La determinación en el líder es la fuerza motriz del logro (Fernández, 2010) sostiene:

El hombre no puede hacer uso de lo que aprende sino arde en su corazón el fuego de la determinación, produce un estado de ánimo lleno de decisión .La decisión produce firmeza, valor y fe, produce confianza, celo y lealtad, garantiza la resistencia y la voluntad de vencer .Una organización carene de determinación no es nada con ella todo se hace posible. (p. 32)

**La autodisciplina**, lo definimos como el ingrediente básico del autocontrol y la base del amor propio.

Reeve (1994, p. 33) Nos dice que la disciplina requiere perseverancia, no es una obligación. La disciplina debe venir de un querer hacer, conociendo sus elementos siendo estos el sacrificio, la perseverancia, el altruismo y el compromiso, pues debemos entender que la disciplina no es forzar a las personas a realizar algo si no aplicar los elementos antes mencionados, por ello un verdadero líder ejercita la autodisciplina controlando sus pensamientos y sus actos, aun cuando no es visto por nadie.

Para Maslow (1991) señaló que:

(p.243).

## **Dimensión 2. Motivación extrínseca**

Para Arrogante (2018) define que la motivación por el trabajo es “el proceso que activa el comportamiento de las personas en el trabajo, lo mantiene y orienta hacia

Sentirse motivado en el trabajo es importante pues hace que el individuo realiza las actividades de la mejor manera posible, se siente como en casa, busca mejorar continuamente, es por esta razón los directivos deben motivar permanentemente a sus trabajadores.

Davis y Palladino consideran que para estudiar a la motivación se debe tener en cuenta tres aspectos fundamentales:

Se debe advertir que la motivación es un estado hipotético, no es posible verla ni tocarla, se la debe inferir a partir de conductas observables” (Davis y Palladino, 2008, p. 231).

Lo más importante está en proponerse uno mismo y salir adelante, aunque las circunstancias no sean las más favorables.

“Consiste en desarrollar en la persona el espíritu creativo, crítico y científico, expresar espontáneamente deseos e intereses y el espíritu explorador” (Reeve, 1994, p. 192).

Toda persona es curiosa e investigadora

Esta situación se evidencia cuando el padre o el profesor le está permanentemente diciendo a su hijo o alumno: “no toques”, “no agarres”, “no mires”, “no hagas”, “no preguntes” o “no busques”. Son detalles aparentemente sin importancia, sin embargo, constituyen los primeros frenos que desestimulan el desarrollo del espíritu creativo, crítico y científico.

Sobre un determinado tema, sin haber leído previamente aquello que se ha investigado al respecto y lo que se está haciendo en la actualidad. Por tanto, una de las exigencias para ser buenos investigadores, es ser ante todo buenos lectores.

Para ello existen incluso técnicas de estimulación temprana que propician el desarrollo de la capacidad neuronal del cerebro. Es necesario que en las instituciones educativas

No obstante, todavía hay instituciones educativas donde se presenta el caso que cuando el estudiante comete un acto de indisciplina, como castigo lo mandan a leer a la biblioteca. Ello obstaculiza e impide generar en el estudiante un deseo y goce por la lectura, pues el niño empieza a asociarla con un castigo, y como el castigo consiste en obligar a alguien a hacer algo que no es de su agrado o en prohibirle hacerle algo que disfruta, entonces de esta manera el niño difícilmente buscará placer en la lectura.

Condiciones adversas que en muchas ocasiones que les toca vivir. Estas cualidades han sido también un factor clave en el éxito de los científicos, quienes se han destacado por entregarse de lleno a sus investigaciones viviendo al máximo las diferentes etapas.

Las personas de esta naturaleza son las que no ponen tantos peros a las cosas, y en lugar de quejarse y detenerse a pensar en los obstáculos, deciden actuar porque la consideran como única forma de avanzar en sus propósitos. Por eso muchas veces cuando se tiene una idea o un sueño, es recomendable dejar un poco de lado la razón y darle paso a la emoción.

Entonces nos volvemos mucho más “racionales”, convirtiéndonos en aves de corto vuelo al considerar poco factible alcanzar la altura suficiente para conquistar una estrella.

Sin embargo, son los mismos padres y profesores quienes con mucha frecuencia se encargan de apagar esos sueños, sin ser esa necesariamente su intención. No es raro ver como por ejemplo, el padre tilda de ilusa a su hija que le comparte el ideal de escribir su primer libro a los quince años de edad; o cómo el profesor ante el sueño manifiesto de su alumno de llegar a ser gran científico, lo desalienta al decirlo que eso no es para él y que debe ser más realista y consiente de sus limitaciones. A partir de esa situación el estudiante comienza a perder la confianza en sí mismo, lo cual puede conducir a declinar la posibilidad de lograr sus metas. Por tanto, cuando comience a especular con sus sueños es importante estimularlo en lugar de opacarlo, generarle conciencia.

Reeve (1994) consideran que los científicos de la psicología:

Utilizan la persistencia del comportamiento, a pesar de la adversidad” (pp. 362 – 363). Posibles para ubicarse en un sitio idóneo en los diferentes aspectos personales para sobresalir liderando en una determinada comunidad.

El Auto conocimiento interior procurando poseer mejores logros para que de esta forma el individuo alcance una satisfacción competitiva entre sus semejantes. Es cuando la mejoría alcanza al resto de los entes involucrando ejecutar diversos accionares positivos entre los demás individuos. (Maslow, 1943).

Herrera (2009) explica cuando los individuos con incitación extrínseca se soportan

de un modo categórico para conseguir un propósito ansiado. Esta motivación lleva a los individuos a ejecutar una acción como herramienta para lograr un final definitivo.

Este investigador añade que la teoría de la autodeterminación indica que la motivación externa involucra el trabajo con la acción, siempre con la intención de conseguir un logro apartado de la acción similar.

Jiménez y Bueno (2003) mencionan que la motivación es externa cuando la conducta de los entes es encaminado a lograr un resultado externamente. Cuando la persona ejecuta ciertas conductas auto determinadas se logra las recompensas, evitando así las llamadas de atención de la autoridad inmediata superior.

Esta motivación externa asume un comportamiento significativo de estímulos y auxilios en la aceleración de la actuación de los entes. Menciona que los estímulos como los objetos o contingencia externa a la que se le dan una valía categórica por que los individuos intervienen en la disposición de su acción, por ejemplo, una comida favorita.

### **Motivación académica**

La motivación constituye un factor decisivo en toda actividad humana, sobre todo en contextos académicos. Así cuando un docente requiere conseguir una determinada meta, como realizar un trabajo de tesis a nivel posgrado, necesita estar altamente motivado para mantenerse firme hasta la consecución de la misma. “El origen de estas motivaciones puede estar relacionado con el “desarrollo personal e intelectual, las esperanzas de mejorar en la carrera profesional y la afiliación a una persona o grupo”. (Reeve (1994, p.146).

### **La formación de investigadores en las instituciones educativas**

En la sociedad del conocimiento que se vive actualmente, es necesario que se sienta la preocupación de las Instituciones educativas en despertar la curiosidad, incentivar el espíritu de aventura y potenciar la actitud crítica de los niños, adolescentes y jóvenes.

Si queremos cambiar la vida monótona y rutinaria de las personas, es necesario que los niños, adolescentes y jóvenes sean motivados y formados en y para la investigación, mediante estrategias que desarrollaremos a continuación:

Lo que el docente enseña es ciencia, para ello tiene que tener una cultura científica, porque cumple el rol de educar y no alienar, demostrando su responsabilidad de calidad; es decir, actuar con honestidad en el trabajo pedagógico. Esto implica tener una amplia formación filosófica y científica, de una metodología especializada para hacer su trabajo y del dominio de la ciencia y la tecnología que en lo posible debe ser producto de sus investigaciones a partir de las aulas, convirtiendo a cada una de sus sesiones didácticas en una verdadera hipótesis o enunciado holopráxico.

La actuación del docente como investigador propiamente, requiere capacidades investigativas para mantener despierta la curiosidad de los educandos, tener espíritu de aventura y una actitud crítica del cual nos dotó la naturaleza para encontrar la verdad.

El docente investigador es un indagador que enseña a partir de la incertidumbre y de la inseguridad del conocimiento en su área o especialidad, para facilitar el descubrimiento o la producción del nuevo conocimiento.

Para una superación permanente. A través del manejo de las leyes que rigen el conocimiento de la verdad. El docente investigador no es aquel que tiene la mente cerrada, ni tampoco aquel que cree en la mente absoluta, sino posee mente abierta para cualquier crítica y su actuación se rige dentro de la pluralidad epistemológica.

Desarrolla capacidades investigativas. El docente no es aquel que enseña conocimientos para el examen; sino despierta la curiosidad, incentiva el espíritu de aventura y potencia la actitud crítica de los niños. Adolescentes y jóvenes. Motiva y forma capacidades de sus alumnos en y para la investigación.

Los resultados a que se llegó que todos los maestros y maestras están un medio en motivación por causas a la escasa motivación, escasa recompensas y falta de capacitación con los nuevos conocimientos de aprendizaje. La conclusión a que se llega los directivos presentan descuido en la gerencia educativa, influenciado negativamente en los docentes sobre capacitaciones en nuevos conocimientos.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general.**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018?

### **Problemas específicos.**

**P.E.1.** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018?

**P.E.2.** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018?

## **1.5. Justificación**

### **Justificación teórica**

Justificación teórica, el estudio permitirá comprender la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en los docentes, los resultados de la investigación demostrara evidencias que respalden las teorías empleada.

Justificación metodológica, los instrumentos utilizados en la presente investigación podrán utilizarse como modelos en investigaciones posteriores para evaluar el liderazgo directivo y motivación en los docentes. Por una parte, servirá como el diagnóstico de las prácticas docentes, pues nos proporcionara la percepción del ambiente en el que se desarrollan sus clases.

Justificación pedagógica, el motivación es un factor importante que contribuye a lograr un liderazgo directivo. Por lo tanto contribuye al desarrollo de una buena labor docente. Asimismo el conocimiento de esta realidad será un aporte para mejorar la calidad de la práctica educativa, ya que los resultados que se obtengan de esta investigación permitirá a los docentes tomar conciencia del valor que tiene el motivación en los



docentes, de esta manera podrán crear, promover y aplicar estrategias motivadoras en su enseñanza y en definitiva, contribuir con el desarrollo integral de los alumnos.

Para el proceso de la elaboración de la tesis se ha seguido un tipo de metodología acorde a nuestro trabajo que es cuantitativo descriptivo correlacional, hemos visto por conveniente plantear hipótesis para luego comprobar probabilísticamente.

De lo señalado en los párrafos precedentes se puede señalar que los principales beneficiarios de los resultados del presente estudio, serán principalmente los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias, debido a que al conocer cuál es la relación el liderazgo directivo y la motivación en los docentes será capaz de realizar acciones correctivas y de esta manera se verá disminuido el porcentaje de fracaso académico y la subsecuente frustración del estudiante.

### **Legal**

Ley de Educación

Ley universitaria 25733, indica que para acceder al grado de magister es necesario el trabajo de investigación.

Los estatutos de la UCV exigen trabajo de investigación

### **1.6. Hipótesis**

#### **Hipótesis general.**

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

#### **Hipótesis específicas.**

**H.E.1.** Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

**H.E.2.** Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación

extrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

### **1.7. Objetivos**

#### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

#### **Objetivos específicos.**

**O.E.1.** Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

**O.E.2.** Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Diseño de investigación

Hernández et al. (2014), Es también conocido como diseño correlacional, en la medida que se analiza los hechos del pasado para establecer las consecuencias del presente, por ello se busca una condición de causalidad que en este caso es refrendada por las características del liderazgo directivo que repercute en la motivación en los docentes. (p. 93)

El método empleado fue el cuantitativo que permitió registrar y determinar las relaciones entre variables de manera numérica, objetiva y concluyente, analizando cada una de las partes o factores. Comprendiéndose el problema del liderazgo directivo y la motivación.

Hernández et al., (2014, p.81)

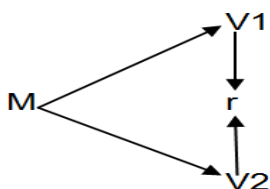


Figura 1. Diagrama correlacional

M = Muestra de estudio

O<sub>1</sub> = Liderazgo directivo.

O<sub>2</sub> = Medición de la motivación

r = Coeficiente de correlación.

### Tipo de investigación

Siguiendo los aportes de Hernández, et al. (2010), la investigación se enmarca en analizar, las características del liderazgo directivo y motivación en los docentes, tal como perciben los encuestados, así como se analiza la percepción de los usuarios en función a establecer el nivel de relación, el liderazgo directivo y la motivación en los docentes, este tipo de investigación, también denominada básica

## 2.2. Variables, Operacionalización

### Definición conceptual de las variables.

### Variable 1: Liderazgo directivo.

Anderson (2010) Indica que:

Los directores son los más indicados para hacer un plan de entrenamiento, para lograr el desarrollo de dos aspectos importantes, la participación y la realización de actividades dirigidas en equipo, en grupo o individualmente. En su papel de líder docente, el profesor debe tener presente como elementos esenciales: la motivación, mantener un ambiente adecuado. (p. 141)

### Variable 2: Motivación.

Rodríguez (2005) sostuvo que la motivación laboral:

Podemos afirmar que es importante la motivación para el individuo porque permite lograr sus metas, objetivos de acuerdo a sus intereses personales, pero cabe resaltar que esto obedecerá que tan motivado se halla en su centro de trabajo. Las organizaciones constantemente tratan de motivar a sus trabajadores con la finalidad que ellos brinden lo mejor se si y se sientan satisfecho con la realización de su trabajo.

### Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Liderazgo directivo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles
Establecer direcciones	Comparte, colabora con responsabilidad los planes y proyectos de la institución	1,2,3,4,5,6	Escala Ordinal (1) Nunca	Deficiente (55 al 70)
Desarrollar personas	Comprende las necesidades y les ayuda a superarlos.	7,8,9,10,11,12	(2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre	Regular (71 al 86) Bueno
Rediseñar la organización	Rediseñar la organización para mantener buenas relaciones interpersonales	13,14,15,16,17,18	(5) Siempre	Excelente (87 al 102) (103 al 118)
Gestionar enseñanza aprendizaje	Gestionar diferentes actividades para mejorar la enseñanza aprendizaje	19,20,21,22,23,24		

*Fuente:* Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010).

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Motivación*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles /Rango
Motivación intrínseca	-Satisfacción por el trabajo.	1,2,3,4	(1) Nunca	Bajo 51-67
	-Competencia profesional.	5	(2) Casi nunca	Medio 68- 84
	-Motivación por el trabajo.	6,7,8,9,	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	
Motivación extrínseca	Reconocimiento	10,11,12,13,		alto 85 -100
	-Relación interpersonal con sus jefes	14,15,16,		
	-Interés laboral	17,18,19,20		

*Fuente:* Reeve (1994) Motivación y emoción

**2.3. Población, muestra y muestreo.**

Según Hernández et al. (2014) Compuesto por todos los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador.

En la presente investigación el estudio se configuró sobre una población compuesta de 52 docentes de la institución educativa. (p. 65)

Tabla 3

*Población de docente*

Grupo: Docentes	Sexo		Total
	H	M	
Total	17	35	52

La población censal del presente estudio es no probabilística y está conformada por 52. El muestreo utilizado es de tipo censal. De la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador.

Según Hernández (2010) indicaron Se establece que la muestra sea la misma cantidad de la población, puesto que la población es una cantidad pequeña y según el

presente estudio es significativo considerar a todos los docentes como una muestra censal. Quedando conformada de 52 docentes.

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

### **Instrumento: Liderazgo directivo**

Carrasco (2013)

Hernández et al., (2014, p. 209)

También se empleó la técnica para la recolección de la información bibliográfica que sirviera de fundamento para la construcción del marco teórico de cada una de las variables.

La evalúa las dos variables y a su vez sus propias dimensiones, tres para la variable 1 y dos dimensiones para la variable 2 por cada una. Presentamos un cuadro de especificaciones.

Otra técnica empleada fue la técnica de juicio de expertos para verificar la consistencia del instrumento en relación al objetivo de la investigación, para ello se citó a un conjunto de expertos sobre el liderazgo directivo y la motivación.

### **Encuesta**

En tal sentido para recoger la información de ambos instrumentos, Hernández et al (2010)

Para realizar la encuesta, primero se tuvo que identificar la institución educativa perteneciente a la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador, luego se identificaron a los docentes que laboran en dicha institución, seguidamente se seleccionaron a los docentes ya identificados y finalmente se tomó la encuesta en un tiempo de 30 minutos.

Se aplicó un cuestionario elaborada a escala Likert, conformada por 24 ítems para la variable liderazgo directivo y de 20 ítems para la variable motivación hacia la investigación, cuyas escalas de medición son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Cuestionario de motivación para adolescentes

El instrumento se construyó en base al proceso de operacionalización de la variable desde los fundamentos de la teoría, en base a las dimensiones, indicadores ítems.

### **Instrumento de la variable: Liderazgo directivo**

#### **Ficha técnica**

Nombre :	Liderazgo directivo.
Autora	Madeleine Canchos Neyra (adaptación de Anderson)
Objetivo :	Medir el nivel del liderazgo directivo.
Lugar de aplicación :	Institución N°7096 Príncipe de Asturias
Duración de aplicación :	20 minutos
Descripción del instrumento :	El instrumento es un cuestionario individual de 24 ítems de respuesta múltiple

#### **Ficha técnica**

### **Instrumento de la variable: La motivación**

Nombre :	Cuestionario sobre los niveles de la motivación
Autor :	Madeleine Canchos Neyra (adaptación de Reeve)
Objetivo :	Determinar los niveles de la motivación.
Lugar de aplicación :	Institución Educativa N°7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador.
Duración de aplicación :	20 minutos
Descripción del instrumento :	El instrumento es un cuestionario individual de 20 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición :	Escala de Likert

El instrumento puede aplicarse a grandes grupos muestrales en un solo momento para captar las percepciones sobre el liderazgo directivo y la motivación, la duración de la misma es de 30 minutos

#### **Validez.**

Hernández, *et al* (2014, p. 210)



La validación del liderazgo del director y motivación será sometidos a juicios de cinco expertos de la universidad quienes avalaran y darán el valor necesario a nuestro instrumento.

Tabla 4  
*Validez del instrumento liderazgo directivo*

Validador	Resultado
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez	Aplicable

Tabla 5  
*Validez del instrumento motivación*

Validador	Resultado
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Alfonso Jesús Hernández Pérez	Aplicable

### **Confiabilidad**

La confiabilidad, se aplicará en una prueba piloto a 20 sujetos de similares características, el tamaño de muestra serán sometidas a nuestros instrumentos en la variable. La validez de los instrumentos lo realizaron tres catedráticos de la Universidad Cesar Vallejo. (p. 91)

Tabla 6  
*Confiabilidad del instrumento del liderazgo directivo*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,817	24

La confiabilidad del instrumento presenta valores superiores a 0,817, que de acuerdo a la tabla se determina que presenta una alta confiabilidad en la totalidad de sus ítems.

Tabla 7  
*Confiabilidad del instrumento dela motivación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,842	20

### 2.3. Método de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos utilizados son:

El diseño propuesto para esta tesis es correlacional, nuestra variable del liderazgo directivo y la motivación, las variables es de tipo cualitativa, ordinal.

Para el cálculo estadístico se hizo uso del software estadístico IBM-SPSS versión 24 y hojas de Excel.

Por lo tanto utilizaremos en nuestra tesis el análisis estadístico Rho de Spearman.

También nos determinó la frecuencia y los porcentajes acumulados que nos sirvieron para elaborar las figuras y el análisis respectivo.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

*Figura 2* Rho de Spearman.

### 2.5. Aspectos éticos

En tal sentido se solicitó la autorización al director de la institución educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador 2018, quienes brindaron su apoyo en la aplicación de la encuesta fueron anónimos.

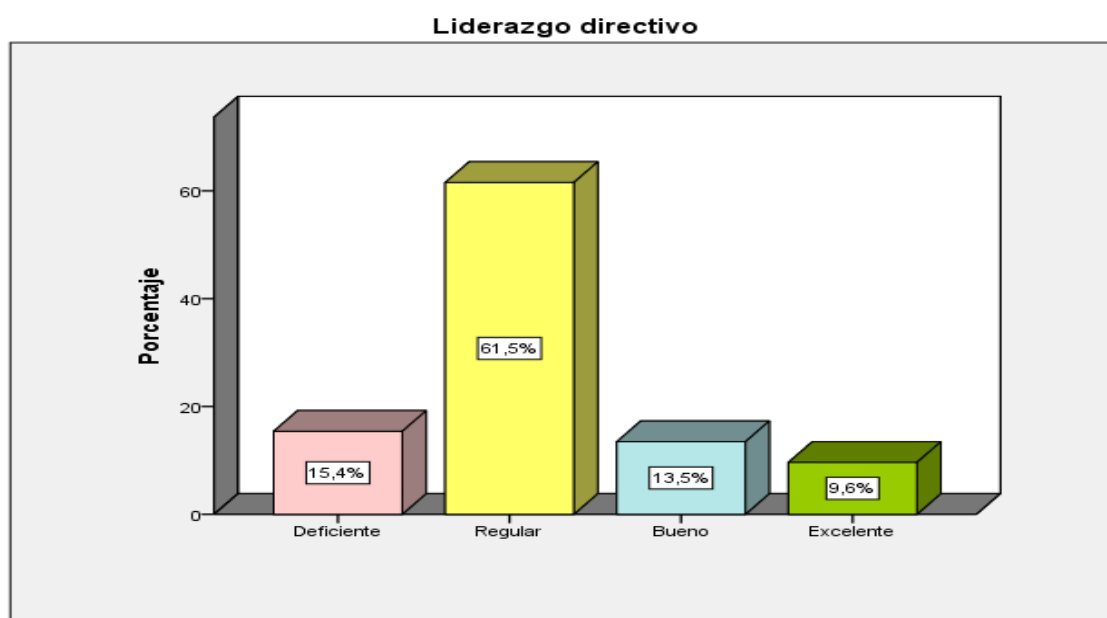
### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 8

*Niveles del liderazgo directivo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	15,4
Regular	32	61,5
Bueno	7	13,5
Excelente	5	9,6
Total	52	100,0



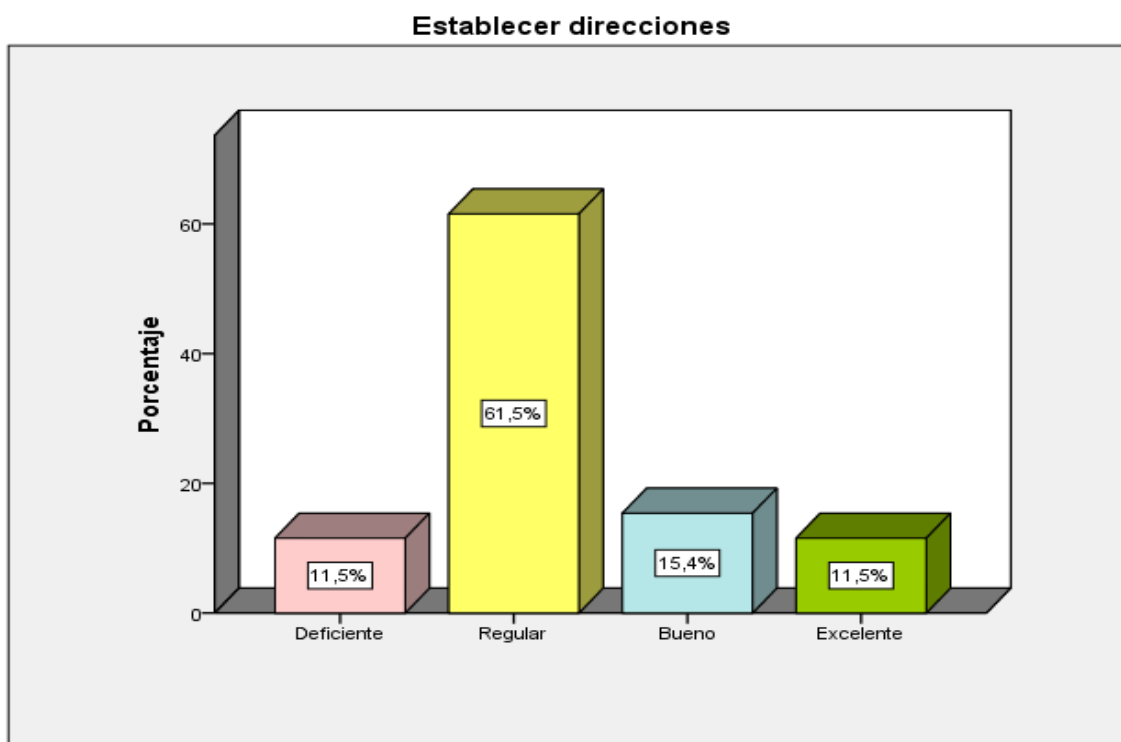
*Figura 2. Niveles del liderazgo directivo*

De la tabla 7 y la figura 3 observamos que, el estudio se aprecian que, el 61.5% de los docentes expresan que el liderazgo directivo es regular, el 15.4% dicen que es deficiente, el 13,5% manifiestan que es bueno, y el 9.6% expresan que es excelente.

Tabla 9

*Niveles de establecer direcciones*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	11,5
Regular	32	61,5
Bueno	8	15,4
Excelente	6	11,5
Total	52	100,0

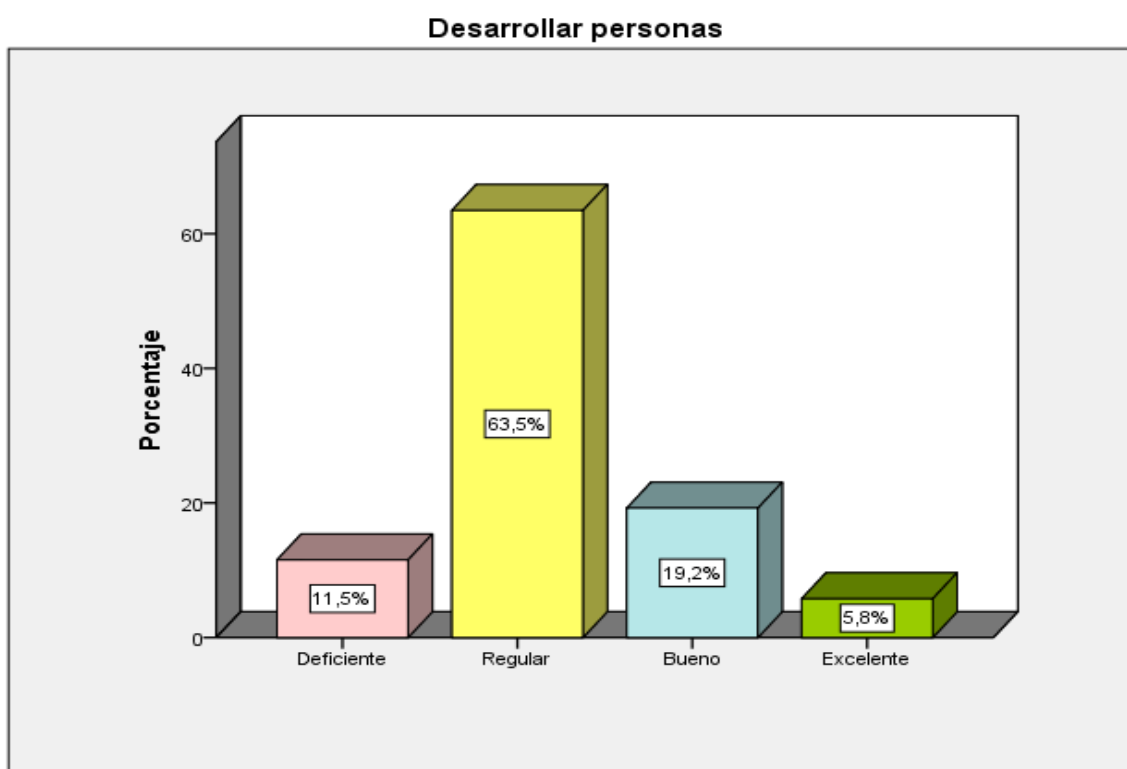
*Figura 3. Niveles de establecer direcciones*

De la tabla 8 y la figura 4 observamos que, el estudio se aprecian que, el 61.5% de los docentes expresan que establecer direcciones es regular, el 15.5% dicen que es deficiente, el 15.4% manifiestan que es bueno, y el 11.5% expresan que es excelente.

Tabla 10

*Niveles del desarrollar personas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	11,5
Regular	33	63,5
Bueno	10	19,2
Excelente	3	5,8
Total	52	100,0

*Figura 4.* Niveles del desarrollar personas.

De la tabla 9 y la figura 5 observamos que, el estudio se aprecian que, el 63.5% de los desarrollar personas es regular, el 11.5% dicen que es deficiente, el 19. 2% manifiestan que es bueno, y el 5.8% expresan que es excelente.

Tabla 11

*Niveles de rediseñar la organización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	21,2
Regular	31	59,6
Bueno	6	11,5
Excelente	4	7,7
Total	52	100,0

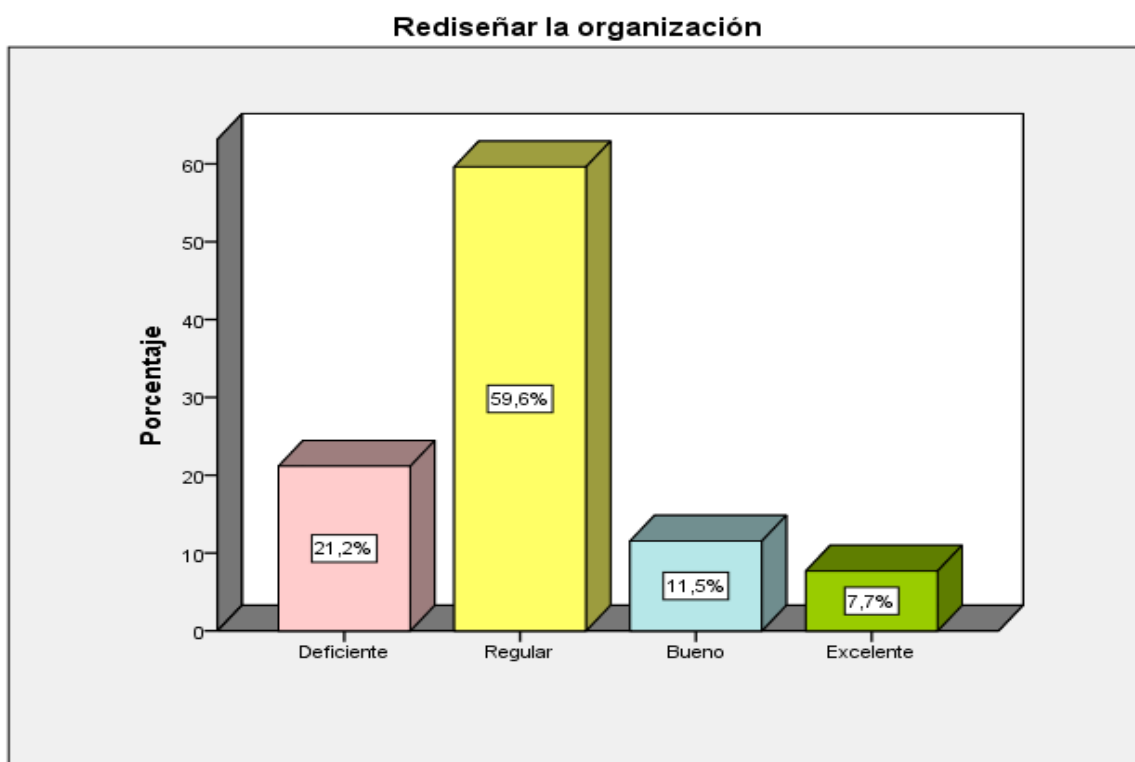


Figura 5. Niveles de rediseñar la organización

De la tabla 10 y la figura 6 observamos que, el estudio se aprecian que, el 59.6% de rediseñar la organización es regular, el 21.2% dicen que es deficiente, el 11. 5% manifiestan que es bueno, y el 7.7% expresan que es excelente.

Tabla 12

*Niveles de gestionar la enseñanza aprendizaje*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	17,3
Regular	31	59,6
Bueno	10	19,2
Excelente	2	3,8
Total	52	100,0

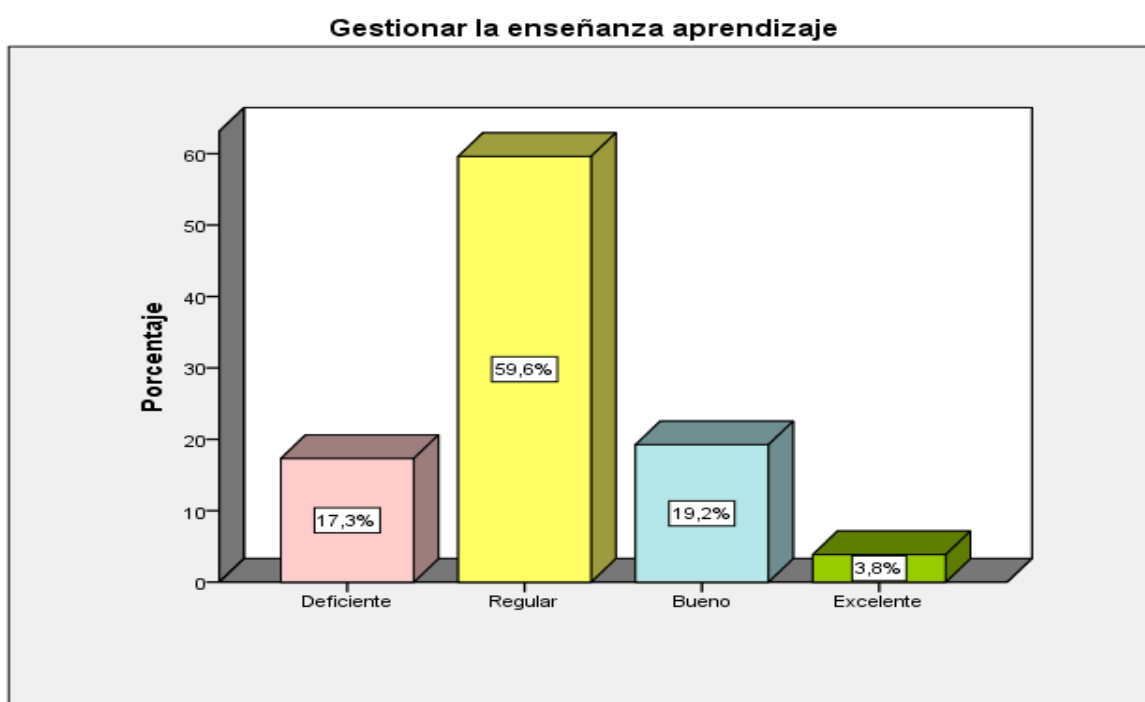


Figura 6. Niveles de gestionar la enseñanza aprendizaje

De la tabla 12 y la figura 7 observamos que en el estudio se aprecian que, el 59.6% de gestionar la enseñanza aprendizaje es regular, el 17.3% dicen que es deficiente, el 19.2% manifiestan que es bueno, y el 3.8% expresan que es excelente.



## Descripción de resultados de la variable motivación

Tabla 13

### Niveles de motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	15,4
Medio	35	67,3
Alto	9	17,3
Total	52	100,0

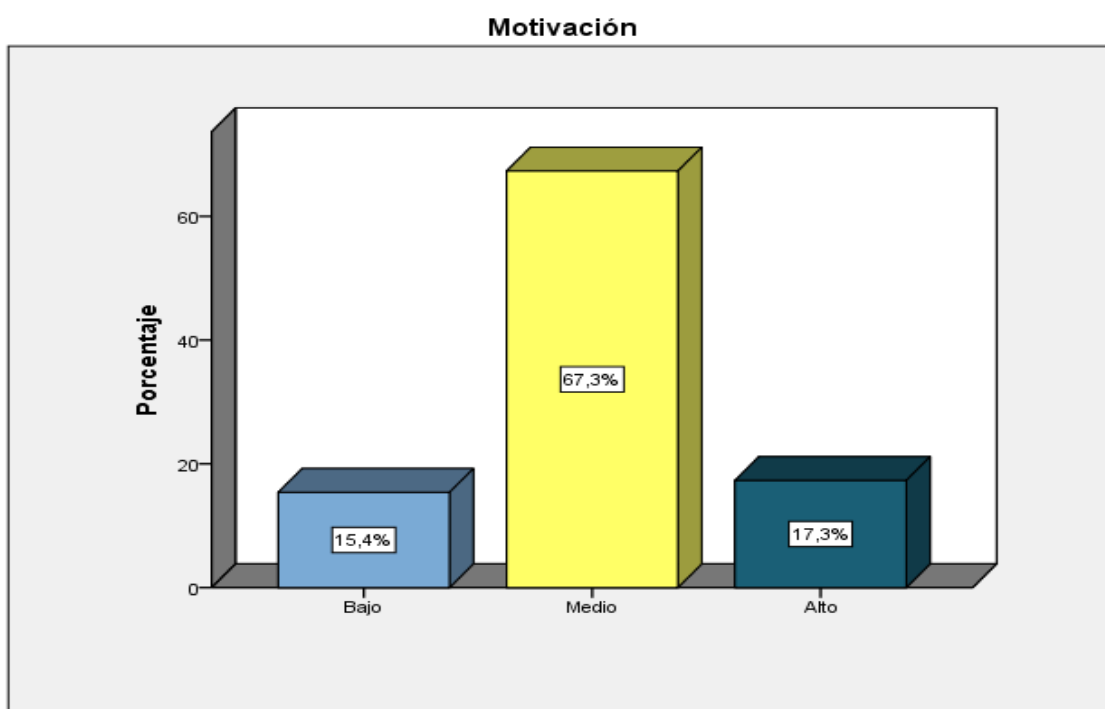


Figura 7. Niveles de motivación

De la tabla 13 y la figura 8 observamos que en el estudio se aprecian que, el 67.3% de motivación se encuentra en el nivel medio, el 17.3% se encuentra en el nivel alto, el 15.4% se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 14

*Niveles de la motivación intrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	11,5
Medio	36	69,2
Alto	10	19,2
Total	52	100,0

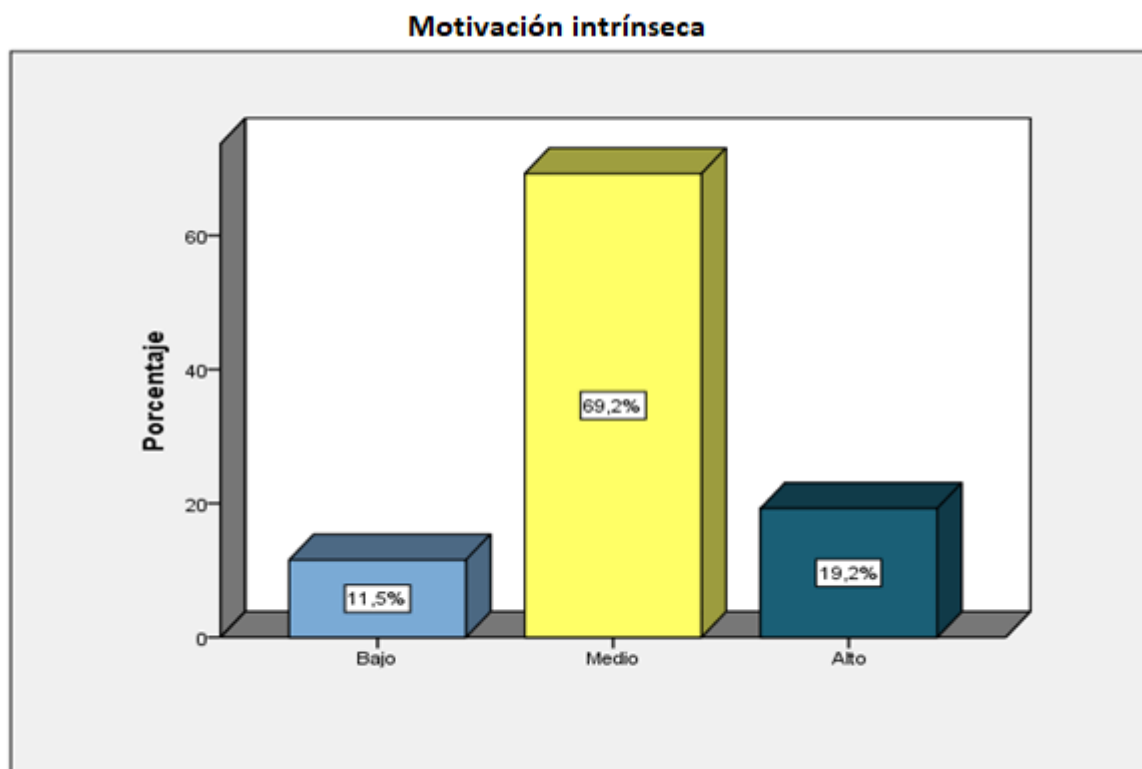


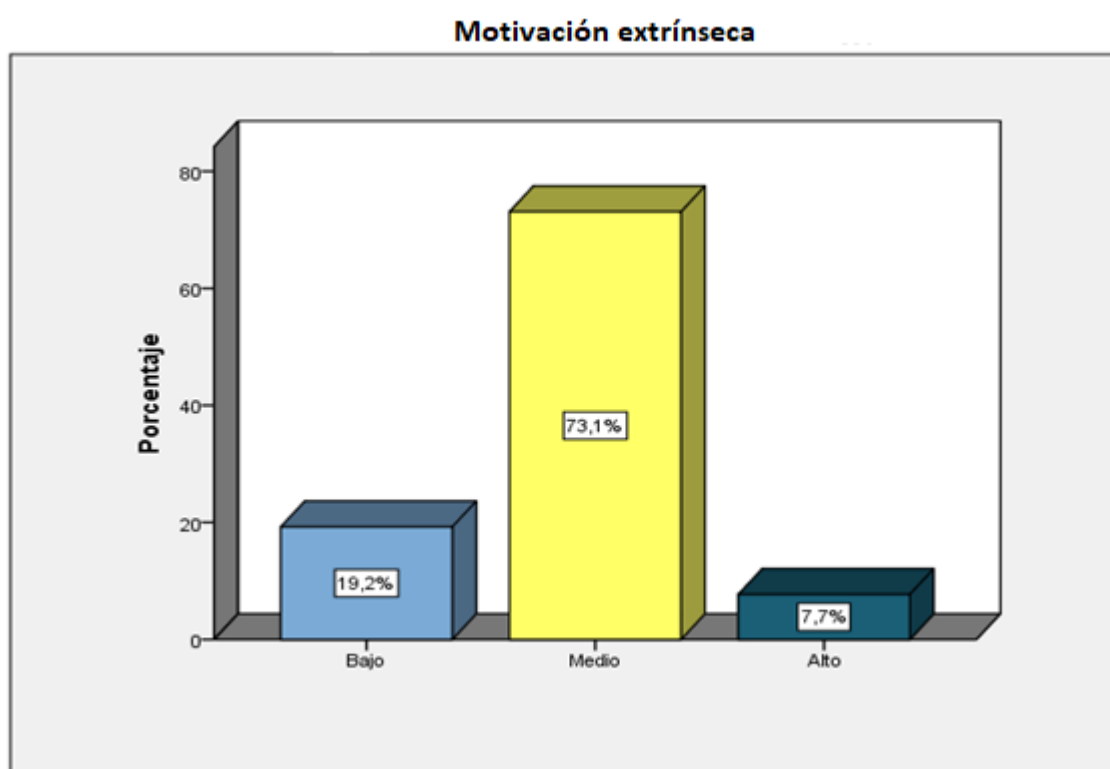
Figura 8. Niveles de la motivación intrínseca

De la tabla 14 y la figura 9 observamos que en el estudio se aprecian que, el 69.2% de motivación intrínseca se encuentra en el nivel medio, el 19.2% se encuentra en el nivel alto, el 11.5% se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 15

*Niveles de la motivación extrínseca*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	19,2
Medio	38	73,1
Alto	4	7,7
Total	52	100,0

*Figura 9. Niveles de la motivación extrínseca*

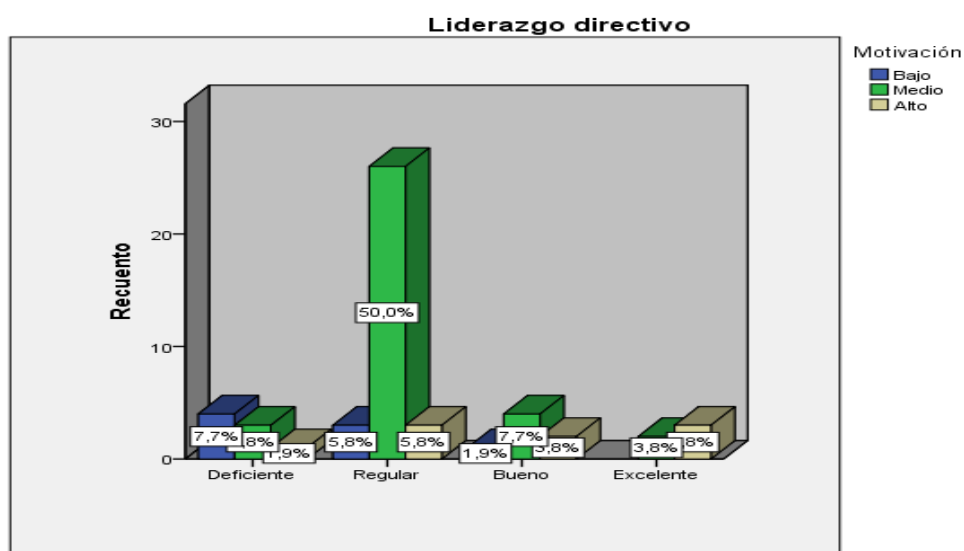
De la tabla 15 y la figura 9 observamos que en el estudio se aprecian que, el 73.1% de motivación extrínseca se encuentra en el nivel medio, el 7.7% se encuentra en el nivel alto, el 19.2% se encuentra en el nivel bajo.

### 3.2 Niveles comparativos de las variables entre el liderazgo directivo y la motivación

Tabla 16

*Frecuencias y porcentajes del liderazgo directivo y la motivación*

			Motivación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	4	3	1	8
		% del total	7,7%	5,8%	1,9%	15,4%
	Regular	Recuento	3	26	3	32
		% del total	5,8%	50,0%	5,8%	61,5%
	Bueno	Recuento	1	4	2	7
		% del total	1,9%	7,7%	3,8%	13,5%
	Excelente	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	3,8%	5,8%	9,6%
Total	Recuento	8	35	9	52	
	% del total	15,4%	67,3%	17,3%	100,0%	



*Figura 10.* Frecuencias y porcentajes del liderazgo directivo y la motivación.

En la tabla 16 y figura 11, Se observa que liderazgo directivo y la motivación según los docentes, el 50% perciben que el liderazgo directivo es regular por lo que la motivación se encuentra en el nivel medio, el 7,7% del liderazgo directivo es bueno por lo que el nivel de motivación es medio, el 5,8% del liderazgo directivo es excelente por lo que el nivel de la motivación es alto.

Tabla 17

*Frecuencias y porcentajes del liderazgo directivo y la motivación intrínseca*

			Motivación intrínseca			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	3	4	1	8
		% del total	5,8%	7,7%	1,9%	15,4%
	Regular	Recuento	2	25	5	32
		% del total	3,8%	48,1%	9,6%	61,5%
	Bueno	Recuento	1	5	1	7
		% del total	1,9%	9,6%	1,9%	13,5%
	Excelente	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	3,8%	5,8%	9,6%
Total	Recuento	6	36	10	52	
	% del total	11,5%	69,2%	19,2%	100,0%	

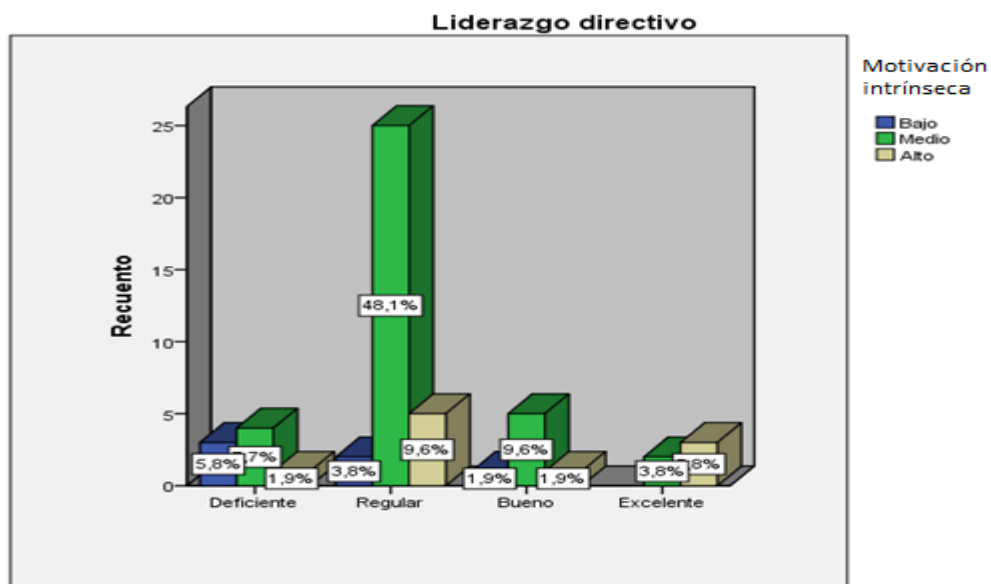


Figura 12. Frecuencias y porcentajes del liderazgo directivo y la motivación intrínseca.

Se observa que liderazgo directivo y la motivación intrínseca según los docentes, el 48,1% perciben que el liderazgo directivo es regular por lo que la motivación intrínseca se encuentra en el nivel medio, el 9,6% del liderazgo directivo es bueno por lo que el nivel de motivación intrínseca es medio, el 5,8% del liderazgo directivo es excelente por lo que el nivel de la motivación intrínseca es alto.

Tabla 18

*Frecuencias y porcentajes del directivo y la motivación extrínseca*

		Motivación extrínseca			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo directivo	Deficiente	Recuento	4	4	0	8
		% del total	7,7%	7,7%	0,0%	15,4%
	Regular	Recuento	4	27	1	32
		% del total	7,7%	51,9%	1,9%	61,5%
	Bueno	Recuento	2	4	1	7
		% del total	3,8%	7,7%	1,9%	13,5%
	Excelente	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0,0%	5,8%	3,8%	9,6%
Total	Recuento	10	38	4	52	
	% del total	19,2%	73,1%	7,7%	100,0%	

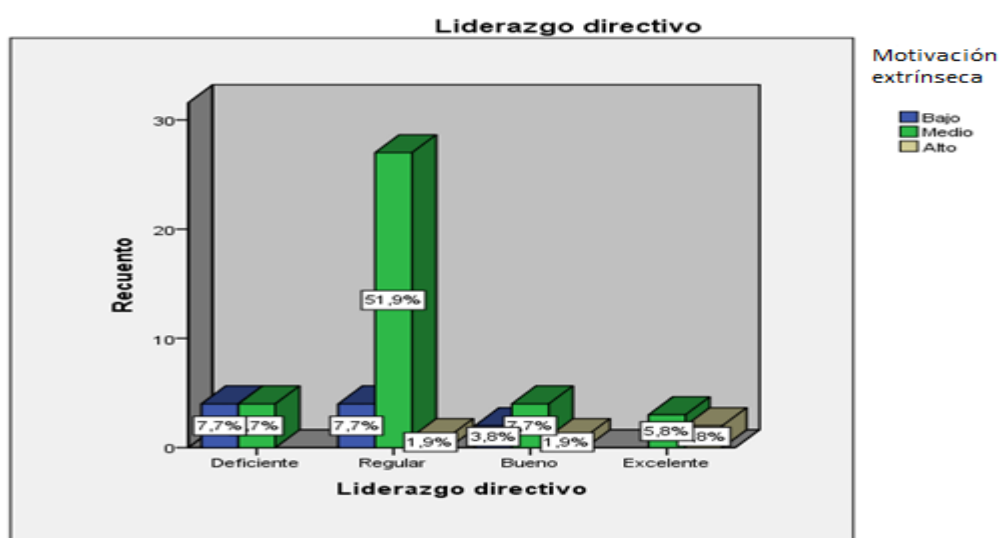


Figura 11. Frecuencias y porcentajes del directivo y la motivación extrínseca

Se observa que liderazgo directivo y la motivación intrínseca según los docentes, el 51,9% perciben que el liderazgo directivo es regular por lo que la motivación extrínseca se encuentra en el nivel medio, el 7,7% del liderazgo directivo es bueno por lo que el nivel de motivación extrínseca es medio, el 3,8% del liderazgo directivo es excelente por lo que el nivel de la motivación extrínseca es alto.

### 3.2. Prueba de normalidad

#### Estadística para determinación la prueba de normalidad

Ho: Los datos del liderazgo directivo provienen de una distribución normal.

Hi: Los datos del liderazgo no provienen de una distribución normal.

Ho: La motivación provienen de una distribución normal.

H1: La motivación no proviene de una distribución normal.

Tabla 19

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables liderazgo directivo y la motivación*

		Liderazgo directivo	Motivación
	N	52	52
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,1731	2,0192
	Desviación típica	,80977	,57702
Diferencias más extremas	Absoluta	,354	,340
	Positiva	,354	,340
	Negativa	-,262	-,333
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,552	2,453
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

### 3.3. Prueba de hipótesis

En la contrastación de la hipótesis, se utilizó la correlación de Rho de spearman, esta prueba estadística es pertinente para visualizar las correlaciones entre variables cualitativas.

#### Prueba de la hipótesis general

Ho. No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

Ha. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

Tabla 20

*Correlación liderazgo directivo y la motivación*

		Liderazgo directivo	Motivación
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

En la estadística inferencial concluyo que la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0, ,513\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.

### **Hipótesis específicas**

#### **Prueba de la hipótesis específica 1**

Ho. No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca de los docentes de la Institución Educativa. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

Ha. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca de los docentes de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018



Tabla 21

*Correlación liderazgo directivo y la motivación intrínseca*

		Liderazgo directivo	Motivación intrínseca
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	52	52
Rho de Spearman Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,426**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	52	52

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

En la estadística inferencial concluyo que la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0, 426\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.

**Prueba de la hipótesis específica 2**

Ho. No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca de los docentes de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

Ha. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca de los docentes de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

Tabla 22

*Correlación liderazgo directivo y la motivación extrínseca*

		Liderazgo directivo	Motivación extrínseca
	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
Liderazgo directivo	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
Motivación extrínseca	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

En la estadística inferencial concluyo que la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0,493\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es alta.

## **IV. DISCUSIÓN**

En el presente estudio: “Liderazgo directivo y motivación en los docentes”. Los hallados guardan relación con el procesamiento de los datos.

En cuanto a la Hipótesis general, Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018, según la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0,513\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada. Nuestros resultados son avalados por Evans (2015) Concluyo que la correlación de Rho de Spearman cuyo valor obtenido es ,767 demuestra una relación es positiva, de ambas variables es correlacionadas, y la hipótesis planteada es aceptada. Por su parte Saavedra (2016) Concluyo que los estudios estadísticos la correlación es estadísticamente significativo ( $\rho = ,000 < ,05$ ), representando esta una correlación ( $r = 0.73$ ) alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ( $p=0,000$ )

En cuanto a la hipótesis específica 1, Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca de los docentes de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018, según la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0,426\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es alta. Asimismo, Villalón (2014) Concluyo que el reporte estadístico en la dimensión 1compromiso afectivo indica una alta correlación  $r = 0.787$  y  $p < 0.05$  entre las dos variables asimismo reporta una inferencia los hallazgos transformacional ( $p < .05$ ); también, se halló que el agente motivador, se relacionaron significativamente ( $p < .05$ ), todas las hipótesis planteadas se aceptan y se rechazan las hipótesis nulas. Al respecto Reymundo (2016) Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,826\*\* representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0.01$ .

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca de los docentes de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018, según la correlación es

moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0,493\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es alta, nuestros resultados son avalados por Jiménez (2014) Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de 0,826\*\* representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0.000$ ). Por otro lado Arias (2018), Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de  $\rho=0.604$ \*\* representando esta una correlación moderada y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0.01$ .

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera:** El liderazgo directivo se relaciona directa ( $Rho=0,513$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la motivación, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.

**Segunda:** El liderazgo directivo se relaciona directa ( $Rho=0,426$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la motivación intrínseca, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.

**Tercera:** El liderazgo directivo se relaciona directa ( $Rho=0,493$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la motivación extrínseca, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.

## **VI. RECOMENDACIONES**



**Primera.** Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local brindar capacitación permanentemente a los directivos en el fortalecimiento del liderazgo directivo para el manejo de la motivación de los docentes

**Segunda:** Promover eventos culturales, sociales y deportivos que contribuya la mejora de la motivación intrínseca de los docente. Los profesionales en la educación tienen que conocer a profundidad la motivación intrínseca para que de esa forma alcancen su propósito. Ya que de esta forma tendremos a mejores aspiraciones profesionales superándonos en bien de la educación peruana.

**Tercera:** Se recomienda al director de promover un plan de incentivos y recompensas que contribuye a la mejora de las prácticas pedagógicas de los docentes y la motivación intrínseca de los docentes, mantener una comunicación fluida entre los docentes, del mismo modo entablar acuerdos con las autoridades municipales para programar en mejores acuerdos talleres de los temas de motivación extrínseca y temas afines de manera trimestral y/o bimestral.

**Cuarto:** Se sugiere Informar a los docentes sobre la importancia de la motivación y las buenas relaciones interpersonales, el liderazgo directivo más predominantes en ellos, así como el compromiso institucional, a fin de obtener mejores resultados en el desarrollo institucional.

## **VII. REFERENCIAS**

- Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Arias, A. (2018) *Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento Moquegua*, 2018. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26880?show=full>
- Arrogante, A. (2018). *Organización de eventos empresariales*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA38&dq=Motivaci%C3%B3n+laboral.+Reconocimiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJkeXy3-PfAhVGs1kKHQOwAlcQ6AEIMTAB#v=onepage&q=Motivaci%C3%B3n%20laboral.%20Reconocimiento&f=false>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica* (6.<sup>a</sup> edición). Lima: San Marcos.
- Castagnola, C. (2014). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional*. Tesis de maestría, *Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú*.
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editora CAMPUS, LTDA.
- Davis, S. y Palladino, J. (2008). *Psicología*. (5<sup>a</sup> ed.). México: Pearson, Prentice Hall
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://roderic.uv.es/handle/10550/43891>
- Fiedler, F. (1977). *Teoría de la Eficiencia del Liderazgo*. (2<sup>a</sup> ed.). Estados Unidos, Nueva York.
- Gallegos, J. (2004) *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: Editorial san Marcos.

- García Andrés, J. (2015). *La motivación, el punto clave de la educación*. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/236>
- Gil, F. (1990). *Liderazgo*. México: Editorial Instituto de capacitación Política.
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires, Argentina: Javier Vergara Editor
- Gordon, V. (2012). *Desarrollar personas*. Madrid: TEA Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.<sup>a</sup> ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada de Bogotá Colombia*. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>.
- Kohn, M. (1997). *Dynamic managing: Principles, Process, Practice*.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2005). *What we know about successful leadership*. New York, NY: Teachers College Press.
- León, A. (2015). *El Clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del Director en la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013*. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4631/Le%c3%b3n\\_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4631/Le%c3%b3n_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslow, A. (1991). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Ministerio de Educación (2016). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

Muñoz, G., Rodríguez, P. & Luque, M. (2019). *In their studies The Initial Formation of Secondary Education Teachers in Spain: Profile and Motivations of the Teaching Future*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/328931314\\_La\\_formacion\\_inicial\\_del\\_profesorado\\_de\\_Educacion\\_Secundaria\\_en\\_Espana\\_perfil\\_y\\_motivaciones\\_del\\_futuro\\_docente](https://www.researchgate.net/publication/328931314_La_formacion_inicial_del_profesorado_de_Educacion_Secundaria_en_Espana_perfil_y_motivaciones_del_futuro_docente)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2014). *La lectura en PISA 2000, 2006 y 2009. Marco y pruebas de la evaluación*. Madrid: Ministerio de Educación.

Puchol, L. (2003). *Dirección y Gestión de los Recursos Humanos*. (5ª ed.) España: Madrid.

Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=XlyNQgAACAAJ&dq=Reeve+\(1994\).+motivacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-4srltMbfAhXKwFkKHRCUCVEQ6wEILzAB](https://books.google.com.pe/books?id=XlyNQgAACAAJ&dq=Reeve+(1994).+motivacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-4srltMbfAhXKwFkKHRCUCVEQ6wEILzAB)

Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México año 2014*. Recuperado de [file:///C:/Users/Heraclio/AppData/Local/Temp/articulo\\_redalyc\\_498154006002.pdf](file:///C:/Users/Heraclio/AppData/Local/Temp/articulo_redalyc_498154006002.pdf)

Reymundo, G. (2016). *Liderazgo directivo y motivación en la satisfacción laboral del personal de instituciones educativas, Callao-2016*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8444>.

Robbins. P. (2012). *La administración y la motivación*. México D.F: Pearson.

Rodríguez, J. (2005). *Factores motivacionales y el aprendizaje significativo de los estudiantes de las carreras de educación física y deportes, en los alumnos de las*

*carreras de Educación física y deportes.* Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/555>

Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente.* Venezuela: Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies Mérida

Saavedra, R. (2016). *El liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.* Aplicación de Juanjuí, 2016. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12875/saavedra\\_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12875/saavedra_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tapia, C., Mansilla, J., Becerra, S. & Saavedra, F. (2015). In their study. *Leadership of teaching managers in vulnerable contexts.* Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20160115123244/ElementosObstaculizadores.pdf>

Villalón, X. (2014). *El Liderazgo Transformacional como agente motivador en el establecimiento municipal.* Recuperado de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS\\_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **VIII. ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018																																										
AUTORA: Madeleine Canchos Neyra																																										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																							
<p><b>Problema general.</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018?</p> <p><b>Problemas específicos.</b> <b>P.E.1.</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018?</p> <p><b>P.E.2.</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018</p> <p><b>Objetivos específicos.</b> <b>O.E.1.</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018</p> <p><b>O.E.2.</b> Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b> <b>H.E.1.</b> Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca de los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018</p> <p><b>H.E.2.</b> Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca de los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018</p>	<p><b>Variable 1: Liderazgo directivo</b> <i>Operacionalización del variable Gestión de Políticas en Educación</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valor</th> <th>Niveles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Establecer direcciones</td> <td>Comparte, colabora con responsabilidad los planes y proyectos de la institución</td> <td>1,2,3,4,5,6</td> <td rowspan="4">Escala Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre</td> <td>Deficiente (55 al 70)</td> </tr> <tr> <td>Desarrollar personas</td> <td>Comprende las necesidades y les ayuda a superarlos.</td> <td>7,8,9,10,11,12</td> <td>Regular (71 al 86)</td> </tr> <tr> <td>Rediseñar la organización</td> <td>Rediseñar la organización para mantener buenas relaciones interpersonales</td> <td>13,14,15,16,17,18</td> <td>Bueno (87 al 102)</td> </tr> <tr> <td>Gestionar enseñanza aprendizaje</td> <td>Gestionar diferentes actividades para mejorar la enseñanza aprendizaje</td> <td>19,20,21,22,23,24</td> <td>Excelente (103 al 118)</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Nota:</i> Leithwood y Riehl (2005) (como se citó en, Anderson, 2010). <i>What we know about successful leadership.</i></p> <p><b>Variable 2: Motivación</b> <i>Tabla 2</i> <i>Operacionalización del variable motivación</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de valores</th> <th>Niveles Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Motivación intrínseca</td> <td>-Satisfacción por el trabajo.</td> <td>1,2,3,4</td> <td rowspan="3">(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces</td> <td>Bajo 51-67</td> </tr> <tr> <td>-Competencia profesional.</td> <td>5</td> <td>Medio 68- 84</td> </tr> <tr> <td>-Motivación por el</td> <td>6,7,8,9,</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles	Establecer direcciones	Comparte, colabora con responsabilidad los planes y proyectos de la institución	1,2,3,4,5,6	Escala Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente (55 al 70)	Desarrollar personas	Comprende las necesidades y les ayuda a superarlos.	7,8,9,10,11,12	Regular (71 al 86)	Rediseñar la organización	Rediseñar la organización para mantener buenas relaciones interpersonales	13,14,15,16,17,18	Bueno (87 al 102)	Gestionar enseñanza aprendizaje	Gestionar diferentes actividades para mejorar la enseñanza aprendizaje	19,20,21,22,23,24	Excelente (103 al 118)	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles Rango	Motivación intrínseca	-Satisfacción por el trabajo.	1,2,3,4	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces	Bajo 51-67	-Competencia profesional.	5	Medio 68- 84	-Motivación por el	6,7,8,9,	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles																																						
Establecer direcciones	Comparte, colabora con responsabilidad los planes y proyectos de la institución	1,2,3,4,5,6	Escala Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Deficiente (55 al 70)																																						
Desarrollar personas	Comprende las necesidades y les ayuda a superarlos.	7,8,9,10,11,12		Regular (71 al 86)																																						
Rediseñar la organización	Rediseñar la organización para mantener buenas relaciones interpersonales	13,14,15,16,17,18		Bueno (87 al 102)																																						
Gestionar enseñanza aprendizaje	Gestionar diferentes actividades para mejorar la enseñanza aprendizaje	19,20,21,22,23,24		Excelente (103 al 118)																																						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles Rango																																						
Motivación intrínseca	-Satisfacción por el trabajo.	1,2,3,4	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces	Bajo 51-67																																						
	-Competencia profesional.	5		Medio 68- 84																																						
	-Motivación por el	6,7,8,9,																																								



			trabajo.		(4) Casi siempre (5) Siempre	Alto 85 -100
			Motivación extrínseca	Reconocimiento - <u>Relación interpersonal con sus jefes</u> -Interés laboral	10,11,12,13, 14,15,16, 17,18,19,20	
<p><i>Nota:</i> <u>Reeve</u> (1994). <u>Motivación y emoción.</u></p>						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Estudio es básica</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 52 Docentes</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> Muestra censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 52 Docentes</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo directivo</p> <p><b>Técnicas:</b> Evaluación</p> <p><b>Instrumentos:</b> Liderazgo directivo</p> <p>Autora: Br. Madeleine Canchos Neyra</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Los investigadores.          Ambito de Aplicación I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias          Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Motivación</p> <p><b>Técnicas:</b> Evaluación</p> <p><b>Instrumentos:</b> motivación</p> <p>Autora: Br. Madeleine Canchos Neyra</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Los investigadores.          Ambito de Aplicación I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias          Forma de Administración: Directa</p>	<p><b>Descriptiva:</b></p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p><b>Inferencial:</b> Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### 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 “Príncipe de Asturias”. 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
	<b>Establecer direcciones</b>					
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.					
	<b>Desarrollar personas</b>					
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.					
	<b>Rediseñar la organización</b>					
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.					
	<b>Gestionar la enseñanza aprendizaje</b>					
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

### 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.

<b>ESCALA</b>	<b>1= NUNCA</b>	<b>2= CASI NUNCA</b>	<b>3= A VECES</b>	<b>4= CASI SIEMPRE</b>	<b>5= SIEMPRE</b>
---------------	-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

### MOTIVACIÓN DOCENTE

DIMENSIONES	APRECIACIÓN				
<b>Dimensión: Motivación Intrínseca</b>	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.					
<b>Dimensión: Motivación Extrínseca</b>					
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 capacitando.					

**Anexo 3.** Carta de autorización

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 06 de FEBRERO de 2019

Carta P.634 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)  
RENEÉ CONDOR NINAHUANCA  
Nº 7096 "Príncipe de Asturias"  
Atención:  
Director

Asunto: Carta de Presentación del estudiante MADELEINE CANCHOS NEYRA

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MADELEINE CANCHOS NEYRA identificado(a) con DNI N.º 09313775 y código de matrícula N.º 7000343128; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. "Príncipe de Asturias" de distrito de Villa el Salvador 2018"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO****NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de Liderazgo directivo

**OBJETIVO:**

Determinar el liderazgo directivo de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

Liderazgo directivo

**DIRIGIDO A:**

Docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**Pere Pérez Mujica Angl**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**MAGISTER EN FILOSOFIA**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto: <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 07636531

### Anexo 4. Certificado de validez de contenido del instrumento

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Establecer direcciones</b>							
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.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Gestionar la enseñanza aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	✓		✓		✓	1
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: 07030537  
 Grado y Especialidad del validador: Dr. MAESTRO EN FILOSOFIA

San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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 VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Establecer direcciones</b>							
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.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollar personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Rediseñar la organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Gestionar la enseñanza aprendizaje</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El directivo evalúa el cumplimiento de las comisiones de trabajo.	✓		✓		✓		
20	El directivo procura que el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución	✓		✓		✓		


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

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> **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



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

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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

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:

METODÓLOGO

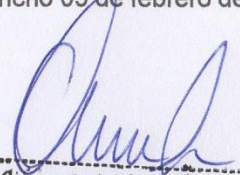
San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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. Alfonso Jesús Hernández Pérez  
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
 Docente Investigador



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca</b>							
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.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
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.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	El directivo aprueba y apoya las visitas de estudio, excursiones y demás actividades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	El directivo procura que los docentes cuenten con los materiales y recursos básicos para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	El directivo diseña talleres de actualización y capacitación docente en la misma I.E.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	El directivo promueve la asistencia a cursos de capacitación y actualización a instituciones externas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

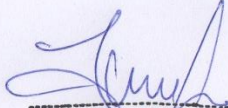
Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

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

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup> **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



	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

HAZ 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

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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 Fernandez  
 METODÓLOGO ESTADÍSTICO  
 CEL: 997511808 / 952863067



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

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: .....

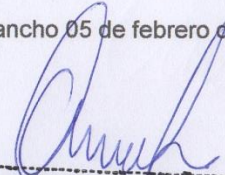
San Juan de Lurigancho 05 de febrero del 2019

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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. Alfonso Jesús Hernández Pérez**  
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
 Docente Investigador

### Anexo 5. Matriz de datos

#### Data. Variable liderazgo directivo

N°	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20	V21	V22	V23	V24
1	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3
2	3	3	4	3	5	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	5	1	4	5	4	3	5
3	2	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	2	2	4	4	5	4	4	4	5	5
5	5	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2
6	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
8	3	3	4	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
9	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
10	4	4	5	2	5	4	4	1	2	2	4	4	4	5	2	3	3	3	4	4	2	1	2	1
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
13	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3
15	3	3	4	3	4	5	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
16	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	2	2
17	4	5	4	4	5	4	3	2	3	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	2	5
18	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
19	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	4	2	4	1	3	2	2	3	2	5	2	4	3
20	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	3
21	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	2	3	4
22	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	2	4	3
23	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2
25	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	5	3	2	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3
27	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	2	4	5	5	3	4	5	4	3	3
28	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5		5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
29	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3		3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4
30	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	3	5	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2

33	3	3	4	3	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	1	2	1
34	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
35	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2
36	4	2	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
37	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2
38	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
39	3	3	5	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3
40	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3
41	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	2	2
42	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4
43	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
44	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	3	2
45	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3
46	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
47	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
49	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
51	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	3
52	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	3	4

**Data. Variable motivación**

N°	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	3	1	1
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3
5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2
6	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
8	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
10	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
11	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
13	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
14	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3
15	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
16	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3
17	2	1	2	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3
19	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
20	2	2	1	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1
21	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3
22	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3
23	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2
24	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
27	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2

28	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
29	2	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2
30	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
31	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
32	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2
34	2	1	1	3	1	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
35	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	3
36	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
37	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
39	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2
41	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3
42	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3
43	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
46	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
47	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
48	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	3
49	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	3
50	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	3
51	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2
52	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Miguel Ángel Pérez Pérez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

“Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la Institución Educativa N°7096 Príncipe de Asturias, Villa el Salvador, Lima; 2019”, de la estudiante Madeleine Canchos Neyra, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.



Lima, San Juan de Lurigancho, 14 de febrero de 2019

Firma

Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez

DNI: 07636535

	Dirección de Investigación	Revisó		
Elabora			Responsable del SGC	Vice rectorado de investigación



Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E.  
N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el  
Salvador, 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Madeleine Canchos Neyra

**ASESOR:**

Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez



**Resumen de coincidencias**

**17%**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Entregado a Universidad...	<1%
4	Entregado a Universidad...	<1%
5	enki0ss4.blogspot.com	<1%
6	Entregado a Colegio Ch...	<1%

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Madeleine Canchos Neyra, identificado con DNI N° 09313775, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado ""Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la Institución Educativa N°7096 Príncipe de Asturias, Villa el Salvador, Lima; 2019""; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....


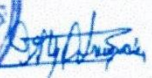



.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA  
 DNI: 09313775

FECHA: 25 de julio del 2019

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	  Vicerectorado de Investigación
---	---	--------	--	---





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Madeleine Canchos Neyra

INFORME TITULADO:

LIDERAZGO DIRECTIVO Y MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7096 PRÍNCIPE DE ASTURIAS, VILLA EL  
SALVADOR, LIMA; 2019.

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 21 de febrero de 2019

NOTA O MENCIÓN: 15



---

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

## **Anexo 6. Artículo científico**

### **Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018**

#### **AUTOR**

**Br. Madeleine Canchos Neyra**

**madefrancia@gmail.com**

**Escuela de Post Grado**

**Universidad César Vallejo**

#### **3. RESUMEN**

El estudio tuvo como propósito general, determinar la relación entre la Liderazgo directivo y motivación en los docentes, la población es de comunicación organizacional y compromiso institucional. Está formado por 52 La muestra es censal que equivale igual a la población de docentes. El estudio descriptivo, diseño correlacional, no experimental, la investigación es cuantitativa, puesto que las variables habrá que medirse según los valores numéricos, que se cuantifican y se someten al análisis estadístico así mismo para calcular los coeficientes de correlación mediante el estadístico Rho de Spearman. La investigación concluyó que el 61.5% de los docentes expresan que el liderazgo directivo es regular, el 15.4% dicen que es deficiente, el 13,5% manifiestan que es bueno, y el 9.6% expresan que es excelente. En la estadística inferencial la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0, ,513\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra la correlación es alta.

#### **PALABRAS CLAVE**

Liderazgo directivo y motivación intrínseca, motivación extrínseca.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study was to determine the relationship between reading and comprehension of texts in the students of the second grade of the San Luis Gonzaga school in San Juan de Miraflores 2018, the population is 105 students, the sample is framed in the non-probabilistic, censal, considering the following variables of study: Reading strategies and reading comprehension. The type is non-experimental descriptive, correlational design, the research is quantitative, since the variables will have to be measured according to the numerical values, which are quantified and subjected to statistical analysis as well to calculate the correlation coefficients using the Spearman's Rho statistic. The sample that was made in the research work is non-probabilistic census of 105 students of second grade of San Luis Gonzaga School of San Juan de Miraflores, 2018. The results conclude that there is a significant and positive relationship between methodological strategies and the comprehension of texts in the second grade students of San Luis Gonzaga School in San Juan de Miraflores. (Spearman's Rho 0,680), and with a p value ( $p = 0.000$ ) less than 0.05, the analysis of these results makes possible the correlation between methodological strategies and text comprehension in students.

## **KEYWORDS**

Keywords: Management leadership and intrinsic motivation, extrinsic motivation

## **INTRODUCCIÓN**

Evans (2015) Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos. El objetivo general es determinar la relación entre la interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo. Así también, Villalón (2014) El Liderazgo transformacional como agente motivador. El objetivo general es determinar la relación entre la interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo, el Es una investigación de tipo descriptivo, correlacional, para la recolección de datos aplica un cuestionario con tablas de tipo Likert. Asimismo, Jiménez (2014). “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo, el objetivo general es determinar la relación entre la interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo. Saavedra (2016) “El liderazgo del director y su relación con la motivación. El objetivo general es determinar la relación entre la interacción entre inteligencia emocional

y estilos de liderazgo, el Es una investigación de tipo descriptivo, correlacional, para la recolección de datos aplica un cuestionario con tablas de tipo Likert.

1.4. Formulación del problema, Problema general. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018? **1.6. Hipótesis, Hipótesis general**, Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018. **Hipótesis específicas. H.E.1.** Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018 **H.E.2.** Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018. **1.7. Objetivos, Objetivo general.** Determinar la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018. **Objetivos específicos. O.E.1.** Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018. **O.E.2.** Determinar la relación entre el liderazgo directivo y los elogios y la motivación extrínseca en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018.

## **METODOLOGÍA**

Es también conocido como diseño correlacional, en la medida que se analiza los hechos del pasado para establecer las consecuencias del presente, por ello se busca una condición de causalidad que en este caso es refrendada por las características de la comunicación organizacional que repercute en el compromiso institucional. La descriptiva de diseño no experimental de nivel correlacional, analiza una muestra aleatorizada de 52 docentes. El método de investigación es de enfoque cuantitativo. Porque es secuencial y probatorio a través del cuestionario realizado con un conjunto de preguntas cerradas y abiertas de cada uno de las variables a medir.

## RESULTADOS

Tabla 7

*Niveles del liderazgo directivo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	15,4
Regular	32	61,5
Bueno	7	13,5
Excelente	5	9,6
Total	52	100,0

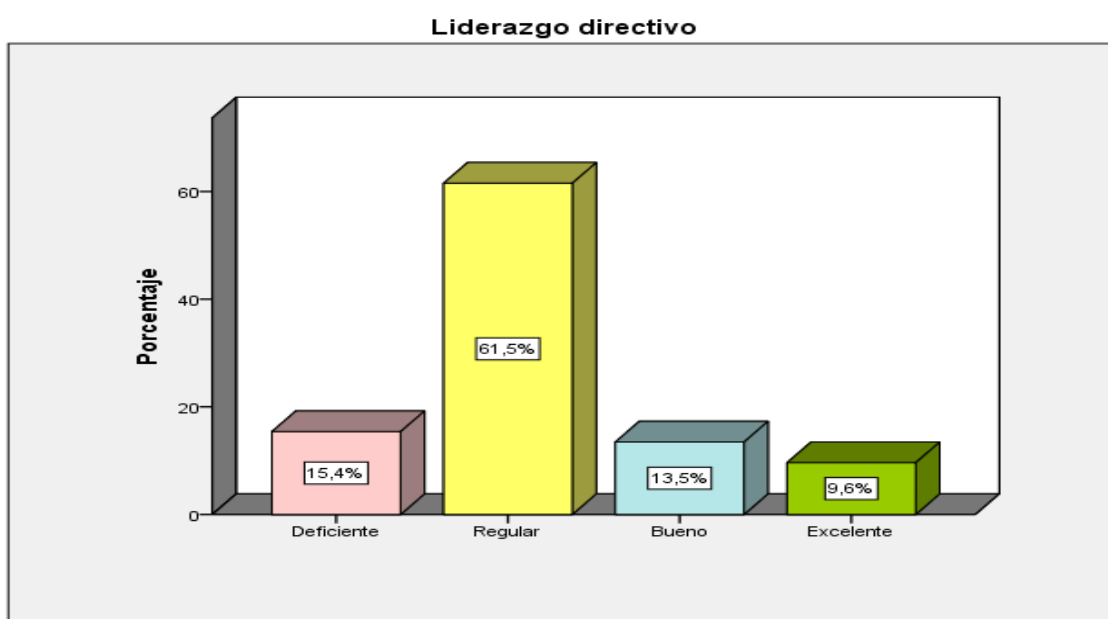


Figura 14. Niveles del liderazgo directivo

De la tabla 7 y la figura 3 observamos que, el estudio se aprecian que, el 61.5% de los docentes expresan que el liderazgo directivo es regular, el 15.4% dicen que es deficiente, el 13,5% manifiestan que es bueno, y el 9.6% expresan que es excelente.

### 3.3. Prueba de hipótesis

En la contrastación de la hipótesis, se utilizó la correlación de Rho de spearman, esta prueba estadística es pertinente para visualizar las correlaciones entre variables cualitativas.

### Prueba de la hipótesis general

Ho. No existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

Ha. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018

Tabla 19

#### *Correlación liderazgo directivo y la motivación*

		Liderazgo directivo	Motivación
Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52
Motivación	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

En la estadística inferencial concluyo que la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0,513\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.

En cuanto a la Hipótesis general, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y motivación, según la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0,513\*\* esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de 0,000 el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada. Nuestros resultados son avalados por Evans (2015) Concluyo que la correlación de Rho de Spearman cuyo valor obtenido es 0,767 demuestra una relación es positiva, de ambas variables es correlacionadas, y la hipótesis planteada se aceptada. Por su parte Saavedra (2016) Concluyo que los estudios estadísticos la correlación es estadísticamente significativo ( $\rho = ,000 < ,05$ ), representando esta una correlación ( $r = 0.73$ ) alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por

cuanto ( $p=0,000$ ). En cuanto a la hipótesis específica 1, Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación intrínseca de los docentes de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018, según la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es  $0,426^{**}$  esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de  $0,000$  el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es alta. Asimismo, Villalón (2014) Concluyo que el reporte estadístico en la dimensión 1 compromiso afectivo indica una alta correlación  $r=0,787$  y  $p < 0,05$  entre las dos variables asimismo reporta una inferencia los hallazgos transformacional ( $p < .05$ ); también, se halló que el agente motivador, se relacionaron significativamente ( $p < .05$ ), todas las hipótesis planteadas se aceptan y se rechazan las hipótesis nulas. Al respecto Reymundo (2016) Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de  $0,826^{**}$  representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0,01$ . En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación extrínseca de los docentes de la Institución Educativa N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018, según la correlación es moderada y positiva con una correlación rho de Spearman cuyo valor obtenido es  $0,493^{**}$  esto implica que están estrechamente relacionadas, y la significancia es de  $0,000$  el cual indica Bisquerra, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es alta, nuestros resultados son avalados por Jiménez (2014) Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de  $0,826^{**}$  representando esta una correlación alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0,000$ ). Por otro lado Arias (2018), Concluyo que los estudios estadísticos la correlación de Spearman es de  $\rho=0,604^{**}$  representando esta una correlación moderada y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto  $p < 0,01$ .

## CONCLUSIONES

**Primera:** El liderazgo directivo se relaciona directa ( $\rho=0,513$ ) y significativamente ( $p=0,000$ ) con la motivación, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.

**Segunda:** El liderazgo directivo se relaciona directa ( $\rho=0,426$ ) y significativamente ( $p=0,000$ ) con la motivación intrínseca, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.

**Tercera:** El liderazgo directivo se relaciona directa ( $Rho=0,493$ ) y significativamente ( $p=0.000$ ) con la motivación extrínseca, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada.



## RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local brindar capacitación permanentemente a los directivos en el fortalecimiento del liderazgo directivo para el manejo de la motivación de los docentes.

**Segunda:** Promover eventos culturales, sociales y deportivos que contribuya la mejora de la motivación intrínseca de los docentes.

**Tercera:** Se recomienda al director de promover un plan de incentivos y recompensas que contribuye a la mejora de las prácticas pedagógicas de los docentes y la motivación intrínseca de los docentes.

**Cuarto:** A los directivos considerando que la motivación del docente para cada estudiante debe hacerse uso de diversas estrategias metodológicas de fomento de buen aprendizaje significativo.

**Quinto:** Se sugiere informar a los docentes sobre la importancia de la motivación y a las buenas relaciones interpersonales más predominantes en ellos, así como el compromiso institucional, a fin de obtener mejores resultados en el desarrollo institucional.

## REFERENCIAS

Anderson, S. (2010). *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad.* Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>

Arias, A. (2018) *Liderazgo pedagógico directivo y la motivación laboral del personal del Colegio de Alto Rendimiento Moquegua*, 2018. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26880?show=full>

Arrogante, A. (2018). *Organización de eventos empresariales.* Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=npBXDwAAQBAJ&pg=PA38&dq=Motivaci%C3%B3n+laboral.+Reconocimiento&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjJkeXy3-PfAhVGs1kKHQOwAlcQ6AEIMTAB#v=onepage&q=Motivaci%C3%B3n%20laboral.%20Reconocimiento&f=false>

Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica* (6.<sup>a</sup> edición). Lima: San Marcos.

- Castagnola, C. (2014). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional*. Tesis de maestría, *Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú*.
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editora CAMPUS, LTDA.
- Davis, S. y Palladino, J. (2008). *Psicología*. (5ª ed.). México: Pearson, Prentice Hall
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://roderic.uv.es/handle/10550/43891>
- Fiedler, F. (1977). *Teoría de la Eficiencia del Liderazgo*. (2ª ed.). Estados Unidos, Nueva York.
- Gallegos, J. (2004) *Gestión Educativa en el Proceso de Descentralización*. Lima: Editorial san Marcos.
- García Andrés, J. (2015). *La motivación, el punto clave de la educación*. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/236>
- Gil, F. (1990). *Liderazgo*. México: Editorial Instituto de capacitación Política.
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires, Argentina: Javier Vergara Editor
- Gordon, V. (2012). *Desarrollar personas*. Madrid: TEA Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada de Bogotá Colombia*. Recuperado de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Clau dia%20C%20Jimenez%20C.pdf>.

Kohn, M. (1997). *Dynamic managing: Principles, Process, Practice*.

Leithwood, K., & Riehl, C. (2005). *What we know about successful leadership*. New York, NY: Teachers College Press.

León, A. (2015). *El Clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del Director en la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013*. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4631/Le%c3%b3n\\_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4631/Le%c3%b3n_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maslow, A. (1991). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

Ministerio de Educación (2016). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

Muñoz, G., Rodríguez, P. & Luque, M. (2019). *In their studies The Initial Formation of Secondary Education Teachers in Spain: Profile and Motivations of the Teaching Future*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/328931314\\_La\\_formacion\\_inicial\\_del\\_profesorado\\_de\\_Educacion\\_Secundaria\\_en\\_Espana\\_perfil\\_y\\_motivaciones\\_del\\_futuro\\_docente](https://www.researchgate.net/publication/328931314_La_formacion_inicial_del_profesorado_de_Educacion_Secundaria_en_Espana_perfil_y_motivaciones_del_futuro_docente)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2014). *La lectura en PISA 2000, 2006 y 2009. Marco y pruebas de la evaluación*. Madrid: Ministerio de Educación.

Puchol, L. (2003). *Dirección y Gestión de los Recursos Humanos*. (5ª ed.) España: Madrid.

Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=XlyNQgAACAAJ&dq=Reeve+\(1994\).+](https://books.google.com.pe/books?id=XlyNQgAACAAJ&dq=Reeve+(1994).+)

motivacion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj-  
4srltMbfAhXKwFkKHRCUCVEQ6wEILzAB

Reyes, V., Trejo, M. y Topete, C. (2017). *El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México* año 2014. Recuperado de

file:///C:/Users/Heraclio/AppData/Local/Temp/artículo\_redalyc\_498154006002.pdf

Reymundo, G. (2016). *Liderazgo directivo y motivación en la satisfacción laboral del personal de instituciones educativas, Callao-2016*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8444>.

Robbins. P. (2012). *La administración y la motivación*. México D.F: Pearson.

Rodríguez, J. (2005). *Factores motivacionales y el aprendizaje significativo de los estudiantes de las carreras de educación física y deportes, en los alumnos de las carreras de Educación física y deportes*. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/555>

Roo, A. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. Venezuela: Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies Mérida

Saavedra, R. (2016). *El liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016*. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12875/saavedra\\_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12875/saavedra_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tapia, C., Mansilla, J., Becerra, S. & Saavedra, F. (2015). In their study. *Leadership of teaching managers in vulnerable contexts*. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20160115123244/ElementosObstaculizadores.pdf>

Villalón, X. (2014). *El Liderazgo Transformacional como agente motivador en el establecimiento municipal*. Recuperado de

[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS\\_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

