



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo directivo, predictor de la motivación docente en
instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Saavedra Nuñez, Carol Patricia (orcid.org/0000-0001-8993-9839)

ASESORA:

Dra. Lujan Johnson, Gladys Lola (orcid.org/0000-0002-4727-6931)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho aprecio:

A mis estrellas que siempre guían mi camino, A Stany y Cesar quienes con su amor incondicional motivan mi vida.

A Moisés quien me ha brindado su apoyo de todo corazón para que se concrete esta meta tan anhelada.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por abrirnos un camino al crecimiento profesional, así mismo a los maestros de escuela de posgrado, por los conocimientos brindados y su contribución a la mejora de la calidad educativa.

A una gran Maestra mi mentora y orientadora quien me acompañó en todo este camino para culminar un gran anhelo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Denominación	Pagina
Tabla 1	Valoración del nivel de Liderazgo directivo desde la variable, dimensiones e indicadores	25
Tabla 2	Valoración del nivel de motivación docente desde la variable, dimensiones e indicadores	31
Tabla 3	Información de ajuste de los modelos	36
Tabla 4	Bondad de ajuste	37
Tabla 5	Pseudo R cuadrado de la Influencia del liderazgo de los directivos en la motivación docente.	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico	Denominación	Página
Gráfico 1	Caracterización de la dimensión, Afianzar la organización	25
Gráfico 2	Caracterización de la dimensión, Modelar el comportamiento	27
Gráfico 3	Caracterización de la dimensión Motivar a sus colaboradores.	28
Gráfico 4	Caracterización de la dimensión, consolidar el liderazgo	29
Gráfico 5	Caracterización de la dimensión, generar un buen clima institucional.	30
Gráfico 6	Caracterización de la dimensión Necesidades de la protección laboral.	32
Gráfico 7	Caracterización de la dimensión necesidades sociales y pertenencia.	33
Gráfico 8	Caracterización de la dimensión necesidades de autoestima	34
Gráfico 9	Caracterización de la dimensión necesidades de autorrealización	35

RESUMEN

Investigación cuyo objetivo fue plantear un modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022. Investigación básica-proyectiva, diseño no experimental, transversal y niveles de conocimiento, descriptivo, explicativo, predictivo y prospectivo con análisis de regresión logística ordinal que valide el modelo funcional teórico predictivo, participaron 198 docentes quienes respondieron dos cuestionarios. Los encuestados percibieron buen liderazgo en los directivos, modelamiento del comportamiento y el promover cambios son dimensión e indicador con predominio en nivel regular (48.5 %) y deficiente (47.5 %). Los docentes se encuentran muy motivados (68.2 %) no obstante, la necesidad de autoestima (41.9 %) y valoración personal (32.8 %) son dimensión e indicador predictores de la poca motivación en los docentes. El modelo funcional teórico de liderazgo para afianzar la organización a través del cambio organizacional interno, son los parámetros determinísticos de la poca motivación presente en los docentes, modelado, Motivación docente [=2: Poco motivado] = - 2.914 – 1.162 Promueve cambios [=2: Regular]

Palabras clave: Liderazgo directivo, Motivación docente, Cambio organizacional, Afianzamiento organizacional

ABSTRACT

Research whose objective was to propose a theoretical functional model of managerial leadership that explains teacher motivation in educational institutions in the district of Castilla - Piura, 2022. Basic-projective research, non-experimental, transversal design and levels of knowledge, descriptive, explanatory, predictive and prospective with ordinal logistic regression analysis that validates the predictive theoretical functional model, 198 teachers participated and answered two questionnaires. Respondents perceived good leadership in managers, while behavior modeling and promoting changes are the dimension and indicator with the prevalence in regular (48.5%) and deficient (47.5%) levels. Teachers are highly motivated (68.2%), however, the need for self-esteem (41.9%) and personal value (32.8%) are predictive dimensions and indicators of low motivation in teachers. The theoretical functional model of leadership to strengthen the organization through internal organizational change, are the deterministic parameters of the low motivation present in teachers, modeling, Teacher motivation [=2: Little motivated] = - 2.914 – 1.162 Promotes changes [= 2: Regular].

Keywords: Directive leadership, Teacher motivation, Organizational change, Organizational consolidation

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de los procesos educativos se determina en gran medida por el liderazgo directivo, especialmente en el sector público, en donde se evidencia que la necesidad de brindar una educación óptima sigue siendo un gran desafío; el mismo que para ser práctico y significativo en la generación de un buen clima institucional orientado al progreso de los aprendizajes, requiere de niveles altos de competencias de las personas que se desempeñan funciones directivas; los mismos, que les den las posibilidades de atender a las finalidades, necesidades, particularidades y requerimientos de los estudiante y del personal docente (Mamani, 2020. p. 28).

Por ello, el trabajo de los directivos y la capacidad de liderazgo que evidencien al desarrollar sus funciones es esencial para alcanzar la metas y propósitos previstos en la misión y visión institucional. La problemática que se pueda generar producto de un liderazgo errado, puede traer consecuencias negativas relacionadas al dominio de grupos tales como: falta de soporte mutuo, ausencia de comprensión, comunicación nula, ambiente nocivo y carencias en el trabajo del grupo de profesores y consecuentemente limitaciones en los aprendizajes de los estudiantes (Trasvén, 2014).

En la actualidad encontramos que en gran proporción los directivos ejercen escasas competencias directivas, esto trae consigo una larga serie de dificultades a nivel institucional; puesto que solo se identifican como jefes que delimitan órdenes a los colaboradores y no enfatizan en la parte emocional de ellos. Uno de los puntos importantes es que no se logra generar un clima organizacional adecuado y con ello, profesores desmotivados, clases rutinarias, alumnos con escaso aprendizaje. Se presenta como un tema de controversia por lo que equívocamente se pensaba que un directivo era una persona rígida que ordenaba, con privilegios de autoridad, etc. Ahora podemos decir que ese tipo de directivo no trae resultados positivos en la gestión educativa, de lo contrario aparecen diversas limitaciones en los logros de aprendizajes en los niños y jóvenes.

Actualmente podemos decir que un líder es la persona idónea para poder guiar una institución, ya que un líder cuenta con ciertas capacidades que impulsan a la institución a llegar a los objetivos planteados.

En otros tiempos los docentes no realizaban su trabajo de manera autónoma puesto que los directivos eran jefes que solo daban ordenes, donde la mayoría de docentes podemos decir que ellos no estaban motivados para realizar sus actividades diarias. Requerimos hoy por hoy en nuestro sistema educativo contar con directivos que cumplan con su función y estén realmente comprometidos con la comunidad puesto que es lo indispensable para que aquellas debilidades que encontremos en ellas se conviertan en fortalezcan. Esto conlleva a mejorar las relaciones sociales a nivel de la comunidad educativa. Es trascendental que quienes dirigen las escuelas sean los principales promotores de las actividades de la institución generando el desarrollo y cumplimiento de metas planificadas (Estrada Alcántara, 2018).

Por otro lado, de acuerdo a la información proporcionada en un estudio de SERCE sobre profesores del nivel primario en América Latina y el Caribe (ALC), Murillo y Román (2012) señalan que en el Perú los profesores evidencian bajos indicadores de motivación profesional en relación a otros docentes de la región. También, indican que en su mayoría están pensando en cambiar de institución educativa, y los que utilizan poco tiempo en la planificación y ejecución y hacer trabajo colegiado.

A nivel de países que forman parte de los estudios de SERCE, se ha sistematizado información que evidencia el nivel que alcanzan los docentes sobre su satisfacción en las instituciones educativas, evidenciándose que en el Perú los maestros están por debajo de la media de los niveles de motivación en relación a docentes de otros países. Lo cual se asocia al poco apoyo que reciben de las autoridades educativas, de los directivos y de sus compañeros en sus funciones como docentes; cabe señalar además que, influye directamente el no recibir reconocimiento por sus labores en la escuela, la relación con las familias, la autonomía en sus funciones y la interacción con colegas y finalmente, el sueldo que reciben por su trabajo (Díaz y Ñopo, 2016. P. 353)

Ante ello, emerge la necesidad de investigar sobre el liderazgo directivo y la motivación de los docentes en las IIEE de Castilla, formulando la interrogante principal de esta investigación como a continuación se describe: ¿Cómo estaría

planteado un modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en IIEE del distrito de Castilla - Piura, 2022? y cómo preguntas específicas: ¿Qué características de liderazgo adoptan los directivos en las IIEE del distrito de Castilla - Piura, 2022?, ¿Cuál es el estado motivacional de los docentes en las IIEE del distrito de Castilla - Piura, 2022?, ¿En qué medida se explica la influencia del liderazgo directivo sobre la motivación docente en las IIEE del distrito de Castilla - Piura, 2022?, ¿Cómo estaría planteado un modelo funcional teórico con características propias de liderazgo en los directivos con mayor poder predictivo, que permita explicar la motivación docente en las IIEE del distrito de Castilla - Piura, 2022?

Se consideró que la presente investigación es conveniente pues, se buscó establecer como punto de partida determinar las características que adoptan los directivos como líderes en las instituciones educativas, además las características de la motivación docente, con el propósito de organizar la información con la finalidad de plantear un modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla. En este marco, la investigación cobra relevancia social, en tanto que, el modelo funcional al que se hace referencia, permitirá a los directivos desarrollar una gestión orientada a motivar a los docentes en sus desempeño personal y profesional, lo cual conllevará a optimizar la calidad de los aprendizajes que desarrollen los estudiantes. Plantear una propuesta de un modelo funcional teórico de liderazgo directivo orientado a mantener motivados a los docentes en las instituciones educativas, es la principal justificación metodológica que adopta la presente investigación.

Como objetivo general se propuso: Plantear un modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en IIEE del distrito de Castilla - Piura, 2022, y como específicos: O1. Describir las características que adoptan los directivos como líderes en las IIEE. O2. Describir las características de la motivación docente en las IIEE. O3. Explicar en qué medida el liderazgo de los directivos influye sobre la motivación docente. O4. Planear un modelo funcional teórico con características propias de liderazgo en los directivos con mayor poder predictivo, que permita explicar la motivación docente.

Como hipótesis general se propuso la siguiente: El planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya características propias de liderazgo en los directivos con mayor poder predictivo permitiría explicar la motivación docente en IIEE del distrito de Castilla - Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta el estudio de teorías y estudios relacionados con el liderazgo directivo y la motivación docente, así como los antecedentes de investigaciones.

Saavedra, Santillán y Saavedra (2021), investigaron sobre liderazgo directivo y la motivación docente en la ciudad de San Martín Juanjui, utilizaron un diseño correlacional que trabajaron con 40 profesores que respondieron dos cuestionarios, se obtuvo los siguientes resultados: 45% de los participantes reportaron que el liderazgo del director fue bueno, y el 55% de los participantes encontraron aceptable el liderazgo; de igual forma, el 60% de los docentes reportaron estar moderadamente motivados y el 40% altamente motivados. Además, el valor Rho fue 0,730, por ello los investigadores concluyen que entre las variables indagadas se encontró correlación altamente significativa.

Quiroz (2021) realizó una investigación con el interés de identificar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación en escuelas del Callao”, utilizando el método deductivo, de nivel correlacional. En la recolección de información se encuestó a 169 docentes, los resultados muestran que el liderazgo directivo es inadecuado con un 51,5%, adecuado con 39,6% y adecuado con 8,9%. Sobre los niveles de motivación, se tiene un 46,2% en la categoría baja, 28,4% regular y 25,4% alta. Por otro lado, se determinó dados los valores $\rho = 0.703$ y $p\text{-valor} = 0.000$, por lo que se puede concluir que entre las variables se da una correlación significativa.

Díaz (2020), llevó a cabo la investigación “El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes”, presentada en la UCV. El trabajo implicó abordar el enfoque cuantitativo, con diseño No experimental correlacional, en el cual participaron 50 agentes educativos, quienes en la recopilación de los datos respondieron a través de dos cuestionarios. En los resultados se encontró que, en

relación al liderazgo directivo, el 41% considera que los directores tienen nivel regular, el 14,80% nivel bajo y sólo el 3,57% nivel alto. Sobre la motivación, evidencia que un 63,2% de docentes tiene un nivel medio y el 36,8% nivel alto. El p obtenido $<p$ valor fue de 0,000, también, se encontró un $Rho = 0,640$ equivale al 64,0% de significancia, por lo que se concluye que entre las variables estudiadas hay correlación significativa, entendiéndose que, a niveles altos de liderazgo de los directivos, aumentan los niveles de motivación de los profesores.

Canchos (2019), investigó sobre “Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096”, estudio presentado en la Universidad César Vallejo, el cual tuvo una orientación cuantitativa, descriptiva correlacional, la cual se trabajó con 52 profesores a quienes se les administraron dos cuestionarios. Los resultados muestran que el liderazgo directivo, según los docentes es regular con 61.5%, deficiente 15.4%, 13.5% bueno y 9.6% excelente. Sobre los niveles de la motivación, alcanza nivel medio con 67.3%, nivel alto 17.3% y nivel bajo 15.4%. Por otro lado, se determinó un nivel moderado y significativo de correlación entre las variables, corroborado con el valor $Rho p < ,05 = ,000$.

Briceño (2018), realizó la investigación denominada “Liderazgo Transformacional y motivación laboral de los docentes de la UGEL 02”, presentada en la Universidad Privada del Norte. Estudio deductivo, básico no experimental y correlacional, con el propósito de determinar relación entre las variables indagadas y trabajada con 180 docentes quienes brindaron información respondiendo a dos cuestionarios. Respecto al liderazgo, se encontró que el 21.7% señalan que es regular y el 78.3% favorable. Sobre los niveles de motivación, el 10% señala que es bajo, el 51.1% medio y el 38.9% alto. A través del Rho de Spearman, se evidencia relación significativa, corroborado con el $p < .05$ y el Rho de Spearman de ,560.

Hernández (2021), investigó sobre “Relación entre el estilo de liderazgo del director y la motivación de los maestros millennials”, con el interés de encontrar correlación entre las variables, investigación desarrollada con 176 docentes, a quienes se les administraron instrumentos sobre motivación y la escala de análisis de comportamiento. A partir de la información obtenida se determinó que, el estilo de liderazgo benevolente alcanza un 35%, seguido de autoritario con 33%, consultivo con un 28% y el participativo con un 4%.

Rueda y Velásquez (2020), investigaron sobre “Incidencia del liderazgo directivo en la consolidación del ethos docente”, estudio presentado en la Universidad de la Sabana Colombia. Se abordó el método mixto de tipo etnográfico, Se trabajo con 36 docentes a quienes se les administraron cuestionarios y entrevistas. Los hallazgos en la presente investigación señalan que los docentes se identifican con el perfil ASPAEN y que, si aún no lo han hecho propio, están en ese proceso, lo cual lleva a beneficiar en el aspecto profesional, personal y familiar, asumiendo un estilo de vida que el perfil en mención les contribuye y requiere. En relación a ello, se concluye que las acciones que se implementen para desarrollar el ethos docente son elementos fundamentales que encuentra relación directa con el liderazgo directivo y la cultura institucional. En otras palabras, no se conforma por casualidad, sino que está en estrecha relación con el liderazgo de los directivos quienes son los principales agentes modeladores de integridad humana.

Gonzales (2020) realizó la investigación denominada “Influencia del liderazgo de la directora y su impacto motivacional del centro escolar los Espinozas, Managua”, presentada en la Universidad de Managua Nicaragua. La investigación se abordó desde el enfoque cualitativo, de tipo analítica y descriptiva. Se utilizó una muestra de cuatro de los doce docentes de educación primaria, a quienes se les aplicaron observaciones, entrevistas y cuestionarios. Los resultados evidencian que, el 85% de los docentes considera que la directora alcanza un nivel bueno de liderazgo y el 15% un nivel medio. Sobre el impacto motivacional, el 42% que el nivel es medio. Además, los docentes participantes en el estudio señalan que la persona que dirige la institución educativa desarrolla el diálogo asertivo y afectivo con todas las personas en la escuela, que las actividades que se implementan es producto del consenso de opiniones con todo el personal. Señalan que la directora se muestra como líder encabezando las actividades planificadas. Se concluye en la investigación que, las acciones de la directora generan influencia significativa en todo el personal de la escuela, lo cual se aprecia en el trabajo de los maestros, en la eficiente planificación de las actividades y en la intervención efectiva de los discentes y sus familias en las tareas académicas y actividades culturales.

Cáceres (2018) llevó a cabo el estudio “Efecto del estilo de liderazgo del director en la motivación laboral de los docentes”, presentado en la Universidad Mayor de San Andrés La Paz Bolivia. La investigación que buscó establecer la relación entre las

variables, fue de tipo explicativa y se trabajó con una muestra de 10 directivos y 196 profesores, quienes respondieron a cuestionarios en relación a los estilos de liderazgo y motivación. Los resultados muestran de acuerdo al Rho un nivel de correlación de 0,85. En relación al liderazgo, el 81,63% considera que los directores tienen nivel alto, el 14,80% nivel regular y sólo el 3,57% nivel bajo. También se evidencia que un 63,2% de docentes tienen nivel alto de motivación y el 36,8% nivel medio. Por lo cual se concluye que, hasta en un 85% el estilo de liderazgo que asume el director determina la motivación laboral de los profesores en la institución educativa; de lo cual se puede derivar que, a mejor liderazgo, la motivación del personal aumenta.

Bruno (2017), desarrolló su investigación con el propósito de hallar relación entre la motivación laboral y el desempeño en docentes, lo cual se trabajó con 60 docentes a quienes se les administraron cuestionarios sobre motivación y fichas de observación sobre el desempeño en el aula. Los resultados evidencian que el 86.9.% presenta un nivel de motivación alto, el 9.8% nivel de motivación es media y el 3.3.% nivel bajo. El autor concluye que no existe correlación directa entre las variables indagadas. Ello se corrobora con los datos del $Rho = ,223$ y $p = 0,085$, recomendándose a quienes dirigen las instituciones educativas, implementar actividades orientadas a promover la motivación del personal docente y por ende su desempeño.

Ontiveros (2015). Realizó un estudio en la institución universitaria de Montemorelos, en México, para lo cual hizo uso de un instrumento planteado por Rossi (2013) con el propósito de para calcular los contrastes en la percepción del liderazgo directivo en relación al nivel académico. Ontiveros (2015) administró el cuestionario organizado en cinco dimensiones con un total de 33 ítems a 96 docentes. El instrumento se manejó con la misma confiabilidad que obtuvo Rossi (2013), el cual obtuvo un valor de 0,965. De acuerdo a los hallazgos, Ontiveros (2015) señala que se encontró un nivel muy bueno de liderazgo directivo con un porcentaje de 42%, sobre un nivel "excelente" con 35.7 % (p. 28). Ontiveros concluye que en el ámbito educativo se precisa de directores que pongan en práctica todas sus capacidades, conocimientos y valores. Es necesario que los directivos pongan en práctica capacidades fundamentadas en un liderazgo efectivo,

además, de generar espacios donde se vivencie una buena convivencia a nivel de todos los sujetos de la institución.

Sobre la variable Liderazgo directivo, Bolívar (2010) conceptualizó el liderazgo que ejercen los directivos como el comportamiento efectivo en las organizaciones para mejorar la práctica educativa. Sabemos que las buenas prácticas docentes en las escuelas mejoran las competencias y el desempeño de los docentes, lo que naturalmente contribuye a una gestión institucional eficiente la obtención de resultados escolares de calidad en el aprendizaje de los estudiantes (p. 83). Asimismo, el liderazgo consultivo crea una conexión entre el directivo y el profesor para encontrar una solución, es decir, el director escucha todas las perspectivas que pueden beneficiarlos para llegar a la solución deseada.

Los directivos son los señalados a implementar programas de formación para lograr dos aspectos importantes del desarrollo, la intervención y ejecución de actividades guiadas en equipo, grupal e individual. Como líderes docentes, los maestros deben tener en cuenta aspectos fundamentales: Estimulación, fomentar espacios de alegría (Anderson, 2010, p. 141).

De acuerdo a la UNESCO (2005, p. 195), el liderazgo directivo incluye transformar sus emociones, cualidades y acuerdos y experiencias en entes que mejoren la cultura escolar. Al mismo tiempo, señala que en escuelas remotas y de bajos recursos económicos, las motivaciones e incentivos para ser responsable de la dirección, implementar cambios y ser comprometido, serían mínimas en relación a las instituciones educativas ubicadas en entornos socioeconómicos más prósperos. Una concepción actual de liderazgo directivo esta relacionada las tendencias de la actualidad que impulsan la globalización mundial; los procesos de control de calidad u optimización sostenida es una nueva estrategia para avalar la mejora de los procedimientos educativos en tanto cumple con los criterios de mejora de los servicios que brindan las escuelas. El liderazgo transformacional puede ser característica de un docente de aula como un directivo, alguien que esté capacitado para desempeñar funciones directivas en las dimensiones de la gestión: administrativa, pedagógica, institucional y comunitaria; capaz de orientar y gestionar las instituciones educativas con el interés de alcanzar los propósitos de calidad estandarizados en los sistemas educativos mundiales, con la finalidad de obtener una futura certificación (Arias y Cantón, 2006, p.92).

Anderson (2010) afirma que “el liderazgo directivo (...) reside fundamentalmente en comprometerse e implementar prácticas que susciten el desarrollo de estos aspectos mediadoras: las motivaciones de los docentes, sus capacidades y competencias profesionales, y las condiciones de trabajo en las que desarrollan su práctica docente (pág.14). También se refiere a este como “la sustancia primordial que promueve que los demás elementos de la organización armonicen alcanzando resultados inaccesibles sin su presencia” (p.43).

De acuerdo con Campos, Bolbarán, Bustos y González (2014) (...) El liderazgo es el segundo elemento más significativo para el desarrollo de los estudiantes después del trabajo de los docentes en las escuelas (...) También cabe señalar que el impacto del liderazgo es mayor en las escuelas que atienden a colectivos desfavorecidos. Como resultado, el liderazgo y la gestión escolar se han convertido en temas prioritarios a ser atendidos en el desarrollo de planes de mejora educativa. Para Salazar (2006), el liderazgo directivo es la capacidad de empoderar al personal y captar sus ideas y necesidades para potenciar su capacidad de lograr la mejora personal, profesional y de la institución.

Por su lado Munch (citado en Zarate, 2011), nos dijo: "El liderazgo es un conjunto de actuaciones que integran la personalidad de un directivo. Este tipo de coaching es trascendental para el éxito en la vida" (p. 46).

La OEI (2017), se refiere al liderazgo directivo como el conjunto de cualidades, conocimientos, destrezas y capacidades que permiten a las personas encargadas de la gestión de una escuela, desempeñar sus funciones, resolver situaciones conflictivas y proponer cambios para la mejora (p. 26).

En tanto RIDE (2017), señala que el liderazgo directivo se evidencia tanto como una competencia y como una estrategia, surgida de los lineamientos políticos educativos exigidas por las organizaciones internacionales, en las que al director se le delega el papel de actor principal para su implementación (p. 1).

Según Chiavenato (2000), el liderazgo, a diferencia de los jefes, es la capacidad de influir en los sujetos para que hagan lo que tienen que hacer (...) Implica dos aspectos: el primero es lo que se llama motivar a las personas a hacer lo que tienen que hacer. El segundo es que los subordinados tienden a seguir lo que ven como herramientas para lograr metas y satisfacer necesidades personales.

Como dimensiones de la variable Liderazgo directivo se han considerado: dimensión Afianzar la organización: Se encuentran diversas ideas sobre liderazgo; no obstante, diversos autores concuerdan en que su principal característica se ve reflejada en sus colaboradores y la relación que se genere con su líder. Chiu, Balkundi y Weinberg (2017), lo plantean como se describe a continuación: “Los gerentes son elegidos por la institución, pero los líderes son proclamados por sus discípulos”. Por ello, el líder se debe a sus colaboradores en una relación en la que ambos se plantean expectativas por alcanzar sus intereses o necesidades, aun siendo divergente. A nivel de las instituciones, la participación efectiva de los líderes promueve la toma de decisiones acertadas y sitúa los procedimientos y acciones hacia consecución de las metas establecidas. Desde la perspectiva humana, los líderes son personas que deben motivar permanentemente a los integrantes de sus equipos, generando confianza y a la vez cierta incertidumbre, con el propósito de retarlos y promover la innovación.

Yukl (2012) sostiene que para afianzar la organización es preciso que quien lidera la organización promueva un uso adecuado de los recursos, contribuya en la mejora de capacidades de su equipo, suscite la innovación y genere una efectiva relación institución-contexto, realizando las siguientes actividades para lograrlo: Determinar tareas, planificar actividades de corto plazo, supervisar procesos controlando el desarrollo y la calidad del trabajo, plantear soluciones a problemáticas estableciendo acciones efectivas, ofrecer soporte a los colaboradores identificando sus necesidades y sentimientos, desarrollar actividades considerando las competencias de los colaboradores en la institución, reconocer el desempeño de los trabajadores, desarrollar competencias en los miembros de la organización haciéndolos participar de manera efectiva, generar cambios frente a oportunidades y/o amenazas latentes, pronosticar el cambio haciendo de conocimiento a todo el personal los objetivos y metas institucionales, promover diálogos y espacios de innovación, estimular el aprendizaje colegiado animando a sus seguidores para que socialicen el conocimiento, generar redes con la finalidad de promover espacios para favorecer las interacciones entre todo el personal, monitorear aspectos externos como el análisis de tendencias, innovaciones y oportunidades actuales, representar a la institución, defendiendo sus intereses y cuando se requiera negociar con todos los agentes.

En relación a la dimensión Modelar el comportamiento, Cormier y Cormier (1994) se refieren a esta dimensión como "el proceso de aprendizaje observacional donde el comportamiento de un sujeto o grupo -el modelo- se convierte en una provocación para las ideas, actitudes o comportamiento de otro sujeto o grupo que percibe la realización del modelo". Las características en la que se fundamenta la teoría del modelado, planteadas por Bandura, son descritas por Olivares y Méndez (1998) como se detalla a continuación:

Supuesto Básico. Gran parte del comportamiento de los individuos se asimila por observación través del modelado.

Premisa Fundamental. Las conductas que se adquieran o modifiquen a través de una experiencia directa es, susceptible de asimilarse o cambiarse mediante la observación del comportamiento de otros y de las secuelas que se derivan.

Procesos de Mediación Simbólica. El individuo obtiene representaciones simbólicas del comportamiento modelado y no meras asociaciones concretas E-R.

Procedimiento General de Aplicación y Efectos del Modelado. El individuo percibe el comportamiento de quien modela y la reproduce con el propósito de: Obtener nuevos modelos de respuesta, vigorizar o disminuir respuestas y facilitar la práctica de respuestas que el individuo ya cuenta en su experiencia.

Respecto a la dimensión Motivar a sus colaboradores, Aguilar (2018), considera que el estado emocional de las personas que laboran en las instituciones, se ve influenciado de forma significativa cuando el clima laboral en donde se desenvuelven es óptimo, especialmente en aquellas personas que realizan actividades donde prima el esfuerzo físico y mental (Chiavenato, 2011a; Dessler, 2001; Likert, 1961; Litwin & Stringer, 1968), así también, se promueven conductas favorables de los trabajadores, pues, a mayor motivación, los sujetos tendrán mayor identificación con su organización, consecuentemente, la productividad aumentará considerablemente y por otro lado los problemas se reducirán (Likert, 1967). También se fundamenta al considerar la concepción de persona, sus necesidades" (McGregor, 2006, 2007), la motivación y sus características de organización, como sustento científico, con el objetivo de acrecentar la fuerza psicológica utilizable para el trabajo, lo cual significa que se reduzca los niveles jerárquicos, el aumento de la comunicación, la intervención en las decisiones y respetar sus particularidades para conseguir las metas (Casado, 2001).

Sobre la dimensión Consolidar el liderazgo, Wax (2020), sostiene que en las organizaciones se evidencia la consolidación del liderazgo, cuando quien cumple este rol, hace posible la generación de consensos, asumiendo el compromiso de laborar con sus trabajadores para arribar a acuerdos en relación a una misma visión que forje y promueva el sentido de equipo, promoviendo la identidad corporativa, producto de la sensación de pertenencia. El sujeto líder es líder cuando logre que se comuniquen y compartan todas y cada una de las señales con las que se identifica personalmente y además con las que se identifica la institución. Finalmente acota Wax (2020) que, consolidar el liderazgo implica que el líder no se proponga como meta que todo el personal termine asumiendo sus ideas, sino que tiene la tarea de promover espacios de consenso y de deliberación sobre los diversos aspectos de la organización. Es otras palabras, que hace que la organización funcione en niveles óptimos. Finalmente, la dimensión Generar un buen clima institucional, según Chiavenato (1999), las personas tienen la obligación de acomodarse permanentemente a una diversidad de circunstancias con el interés de cubrir sus necesidades y alcanzar un equilibrio emocional, lo cual se puede definir como estado de adaptación. Con respecto a la adaptación, esta cambia de un sujeto a otro y en la misma persona, de un momento a otro. Cuando no se evidencian indicadores de motivación en los sujetos, por razones como fracaso o por obstáculos para la complacencia de necesidades, hay mucha probabilidad que disminuya el clima organizacional, apareciendo estados de depresión, desidia, abandono, insatisfacción, incluso pueden aparecer estados de cólera, conmoción, desconcierto. No obstante, promover un buen clima institucional, implica generar cualidades o propiedades en el contexto de la institución que evidencian los trabajadores, las cuales impactan en sus comportamientos. Es favorable cuando se genera satisfacción de las necesidades individuales y el desarrollo moral de los sujetos en la organización, y desfavorable cuando las necesidades quedan insatisfechas.

Leithwood (2009), sobre la teoría de Liderazgo transformacional realizó un estudio de 2.465 docentes y 44.920 estudiantes de 123 escuelas primarias y secundarias en Ontario, Canadá, sostiene que el liderazgo transformacional como es prescriptor de las mejoras en la organización. Además, cree que este tipo de liderazgo transformacional emerge en la educación y de los estudios. Según Leithwood

(citado en Salazar, 2006), existe la necesidad de una estrategia comprometida, orientada a afrontar el cambio fundamental y organizacional en las escuelas, y sostiene que el liderazgo transformacional puede desarrollar efectivamente la estructura y organización de las escuelas; Leithwood y su grupo de trabajo (citado en Salazar, 2006) implementaron un estudio en el que pudieron vincular los aspectos transformacionales con los aspectos escolares. Este tipo de liderazgo busca la eficiencia en la educación, no solo para la supervisión del desarrollo de la didáctica, sino también para la rendición de cuentas en el cambio organizacional y la mejora a través del crecimiento de la enseñanza institucional. Este enfoque es similar al modelo de liderazgo transformacional de Bass, que propone adaptarlo a la organización de la escuela. Además, señaló que los cambios en las escuelas han transformado el liderazgo instructivo en un liderazgo de bajo nivel.

Según Salazar (2006), sobre la Teoría Liderazgo transformacional de Bass (1985) considera que, el liderazgo transformacional comienza en el campo de las empresas y luego en la educación, y este liderazgo se fundamenta en integrar cada una de las metas de la institución, que los integrantes conozcan y reflexionen sobre el compromiso y la aceptación que hay en ellos. En esa línea, los líderes transformacionales impulsan a los miembros de la organización, proponiéndose cambiar las creencias, comportamientos y sentimientos de los trabajadores, influyendo así en la cultura organizacional, y son importantes para avanzar en la promoción de las metas organizacionales. El liderazgo transformacional comenzó con Burns (citado por Salazar, 2006), pero este enfoque fue puesto en práctica por Bass (citado por Salazar, 2006), donde en el llamado liderazgo transformacional se establecieron cuatro aspectos, así tenemos: carisma (desarrollo de la visión), inspiración (inspirar altas expectativas), consideración personal (brindar cuidado, respeto y compromiso hacia los colaboradores), estimulación intelectual (brindar ideas y enfoques innovadoras). La particularidad más significativa de tales líderes es el efecto “cascada” que, según Bass y Avolio (citado por Mendoza y Ortiz, 2006), considera la capacidad del líder para convertir a sus seguidores en líderes transformacionales, generando la eficacia y la sostenibilidad de la organización. Esta teoría que es fundamento de las empresas, se considera la base de las organizaciones educativas actuales, pues, promueve un verdadero desarrollo de la organización y logro de los propósitos, ya que todos sus miembros buscan

desarrollar habilidades para hacer frente a una variedad de circunstancias en la organización.

En relación a la variable Motivación, se tiene que el término motivación que proviene del latín "motivus, moveré", que significa mover. En su idea primaria, significa "el proceso de alentar o estimular la conducta humana por algún motivo o razón" (Amaru, 2009, p. 302). Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirman que "la motivación es un vocablo genérico que se emplea en una variedad de impulsos, aspiraciones, necesidades ambiciones y fuerzas equivalentes" (p. 388).

Según García (2015), la motivación se refiere a un conjunto de presiones propias que son capaces de perturbar o sostener el curso de la vida, buscar el equilibrio, el desarrollo personal, el incremento de la humanidad, el progreso de la sociedad, la armonía con otros agentes a la interna de la comunidad. De acuerdo a Castagnola (2014), la motivación es un aspecto que se relaciona con persistencia, constancia y complejidad. Las conductas que se motivan tienen la utilidad de un canal para comunicar otros fines. Además, se manifiesta al decir que la motivación es constante en cada persona, pues permanentemente en el transcurrir de la vida se nos presentan desafíos que debemos enfrentar sin desmayar, y estos comportamientos nos ponen en la línea para alcanzar las metas deseadas.

Robbins y Judge (2013) señalaron que la motivación es producto de la interacción entre el individuo y el contexto. Precisan que la motivación es el proceso que influye en la intensidad, orientación y perseverancia de los esfuerzos que realiza una persona por alcanzar un propósito. La intensidad implica la fuerza que imprimen las personas a las cosas que hacen para lograr lo deseado.

Sin embargo, es poco probable que una alta intensidad lleve a buenos resultados de desempeño laboral a menos que los esfuerzos se dirijan en una línea que favorezca a la organización. Por ello, se debe tener en cuenta la calidad y la intensidad del esfuerzo. Los esfuerzos a considerar son aquellos que están dirigidos hacia los fines de la organización. Finalmente, la motivación es persistente, lo cual se toma como una medida de cuánto tiempo alguien sigue intentándolo. Las personas motivadas se mantienen en una tarea el tiempo suficiente para lograr sus propósitos.

Para Newstrom (2011), la motivación laboral tiene que ver con impulsos interiores y exteriores que permiten a los trabajadores escoger un camino de acción y

comportarse de determinada manera. Idealmente, estas acciones estarán dirigidas a lograr las finalidades organizacionales. La motivación es una composición compleja de impulsos psicológicos al interior de cada individuo (p. 107).

Tellería (2008) afirma que la motivación es una circunstancia de carácter emocional con rasgos positivos o negativos que se presenta en una persona cuando aparece un estímulo o incentivo para satisfacer alguna necesidad y generar un determinado comportamiento.

Pintrich y Schunk (2006), citados en Bernal, Flórez y Salazar (2017), definen la motivación como el proceso de estimular, guiar y sostener el comportamiento hasta lograr el objetivo de un trabajo o actividad. Es posible que estos logros no se establezcan explícitamente, e incluso pueden variar según la experiencia de los individuos, aunque lo importante es que estos siempre tengan la intención de lograr o evitar algo.

Robbins y Coulter, (2010) “Estos procesos influyen en la intensidad, la direccionalidad y la perseverancia de los esfuerzos de una persona por alcanzar las metas” (p. 175). La motivación es el procedimiento de intensidad que una persona emprende para alcanzar una meta. La motivación se puede considerar como una etapa en el que las ideas influyen en las acciones y estas conducen al desempeño el cual impacta en las ideas.

De los Santos y Velásquez (2001) se refieren a la motivación laboral docente, como las situaciones conductuales que van a establecer en cierto momento en las condiciones motivacionales internas, canales de preferencia para conseguir las recompensas anheladas y situaciones motivacionales externas, “la motivación se le puede concebir como el conjunto de impulsos, predisposiciones y estímulos que operan sobre las personas, los cuales orientan, de forma sensata o insensata su proceder (p, 45). “En conclusión, la motivación laboral, se determina como: el impulso que se genera en cada persona con la finalidad de satisfacer sus necesidades” (A. Maslow, 1991; A. H. Maslow, 1991). “Se hace referencia a la motivación, a partir de un punto de sentido común y de conductas externas. En relación al caso primero, la motivación hace referencia por un lado a las intenciones sensatas, a tendencias íntimas.” “por otro lado, hace referencia a las interrupciones concernientes a intenciones conscientes que efectuamos teniendo como base la observación de comportamiento” (David C. McClelland, 1989).

Las dimensiones que se han desarrollado para la variable motivación son: Dimensión de necesidades de protección laboral, que de acuerdo a Sashkin (1996), al referirse a la necesidad de protección laboral, habla sobre una seguridad económica en relación al estilo de vida saludable, por ello, el profesor puede vivenciar la sensación de seguridad en la protección del sueldo, en consecuencia, se orientan en la seguridad financiera y personal considerando el logro de una vida de calidad. Dimensión de necesidades sociales y de pertenencia, que según Angulo (2008) es necesario comprender que, luego de satisfacer las necesidades básicas fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia se convierten en trascendentales, así como en “las relaciones sociales, la identificación con el colectivo, la necesidad de afecto y relaciones particulares significativas y la necesidad de cariño y amor con una persona, resultan muy importantes (Sashkin, 1996), en otras palabras, que el individuo busca a otro para ser aceptado, amado, en razón de ello, se transforman en necesidades de interacciones entre personas. Dimensión de necesidad de autoestima. Hace referencia a la “necesidad de sentirse un individuo que se valora y respeta a sí mismo (Sashkin, 1996), es decir, la búsqueda de aprecio y el perfeccionamiento personal del concepto positivo propio, y esta va a depender principalmente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia. Entre tanto, el progreso del individuo aumenta de forma autónoma cuando crece su reputación como persona, razón por la cual la estima lleva a experimentar la sensación de mayor seguridad en uno mismo.” (Angulo, 2008). Finalmente, la Dimensión de necesidad de autorrealización, Sashkin (1996), la considera como “el anhelo de la persona de desplegar todo su potencial, de alcanzar todo lo que uno se propone lograr, “pero esta necesidad aparece luego de haber satisfecho otras necesidades, entre tanto, el individuo se libera de otras situaciones y queda a plenitud para satisfacer el impulso que le genera la acción de desplegar todo su potencial” (Angulo, 2008). Satisfacer la necesidad de autorrealización, implica, alcanzar el máximo de ambiciones particulares en la administración del sistema de valores y el total uso de la capacidad de la persona en su desarrollo, como realizar lo que a uno le agrada y ser capaz de alcanzar propósitos que en un principio se presentan como lejanos.

La Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1943) se centró en la satisfacción de las necesidades básicas y aquellas que permiten el

crecimiento y desarrollo las capacidades. Esta teoría se fundamenta teniendo en cuenta la pirámide de Maslow. En principio están todas aquellas necesidades fisiológicas que relacionadas con la supervivencia, como respirar, comer, descansar; más arriba las necesidades de seguridad como la protección, la atención, la estabilidad familiar; las necesidades de pertenencia se relacionan con la satisfacción de las emociones, relaciones familiares y de amistad, las necesidades de reconocimiento, estas hacen referencia a las habilidades y las fortalezas que poseen los individuos y lo significativo de su desempeño, y las necesidades de autorrealización, que se encaminan a alcanzar todo lo que una persona puede lograr ser.

Para llegar al último nivel es preciso cubrir todas las necesidades, pues según Maslow (1943), satisfacer cada una de las necesidades, implica un factor motivador para las personas.

La Teoría de las necesidades aprendidas, Según McClelland (1961), se centra en explicaciones del éxito que se fundamentan en la motivación. Hay tres tipos de motivaciones aprendidas durante la socialización, las cuales impulsan a los sujetos a actuar maneras diversas. La motivación por afiliación es cuando los sujetos se relacionan con otros, pero existen algunos se sienten más a gusto que otros el compartir con otras personas. Cualquier motivo que sea, lo que pretender los individuos es su interacción con otros, el quitarles la oportunidad de socializar con otros individuos, suscita en ellos lo que McClelland (1961), ha denominado necesidad de afiliación con otros individuos. Esta necesidad se precisa, como la forma de comportamiento que es producto de un impulso que satisface través de la generación y goce de lazos afectuosos con otros sujetos, cuyo fin primordial es obtener una relación de afecto con otros que se basen en la correspondencia. Por lo tanto, queda demostrado como particularidad de un contexto social con la condición expresa que se manifieste el anhelo de ser parte o la inquietud por ser partícipe de experiencias afectuosas y de armonía. Según McClelland (1961), la motivación de poder hace referencia a la necesidad intrínseca de determinar el comportamiento de una persona para lograr el propósito de influir en otro individuo o grupo. Esta persona a menudo está interesada en ejercer seguridad, dominio y control sobre los sujetos y objetos; esta es una necesidad que las personas deben considerar como un esfuerzo por ganar y mantener la autoridad y la popularidad.

Generalmente buscan posiciones de liderazgo, evidencias características de sujetos activos, genuinas, rigurosos y disfrutan enseñando y hablando en público.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación. El estudio se abordó desde una orientación cuantitativa, de tipo Básica, predictiva correlacional causal, que según Muntané (2010), estas investigaciones comienzan y se sostienen en un marco teórico y su finalidad de propósito es desarrollar conocimientos sin la necesidad de ser contrastados.

3.1.2. Diseño de la investigación. El estudio abordó el diseño No experimental, los cuales según refieren, Fernández y Baptista (2014), en estos casos no se precisa manipular ni ejercer control sobre las variables que se indagan, atendiendo a las situaciones y circunstancias tal cual se experimentan en su ambiente original, con el propósito de realizar un análisis exhaustivo.

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo directivo (Variable independiente)

- **Definición conceptual.** Bolívar (2010), la define como el comportamiento efectivo en las organizaciones para mejorar la práctica educativa. Las buenas prácticas docentes en las escuelas mejoran las competencias y el desempeño de los docentes, lo que naturalmente contribuye a una gestión institucional eficiente la obtención de resultados escolares de calidad en el aprendizaje de los estudiantes.
- **Definición operacional.** La variable Liderazgo directivo se definió operacionalmente concibiéndose como la gestión de los directivos orientada a la mejora de la práctica educativa. Además, se operacionalizó con el instrumento tomado de Rossi y Rossi (2021), en su investigación: Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular, el cual desarrolla cinco dimensiones: Afianzar la organización, Modelar el comportamiento, Motivar a sus colaboradores, Consolidar el liderazgo y Generar un buen clima institucional.

- **Indicadores.** Los indicadores que corresponden a la dimensión Afianzar la organización son: Satisfacer necesidades, orientar metas, comunicar ideas, decisiones y soluciones compartidas, trabajo en equipo y promueve cambios. Dimensión Modelar el comportamiento: Generar respeto, imagen y hábitos personales a seguir, trato brindado al personal, promueve el respeto y tolerancia. Dimensión Motivar a sus colaboradores: Genera entusiasmo y optimismo, visión personal y dinamismo. Dimensión Consolidar el liderazgo: Promueve compromiso, interés en necesidades y problemas de su personal, genera confianza y muestra apertura al diálogo. Dimensión Generar un buen clima institucional: Trato y confianza entre los trabajadores.
- **Escala de medición.** Ordinal

Motivación docente (Variable dependiente).

- **Definición conceptual.** De los Santos y Velásquez (2001), la definen como las situaciones conductuales que van a establecer en cierto momento en las condiciones motivacionales internas, canales de preferencia para conseguir las recompensas anheladas y situaciones motivacionales externas, “la motivación se le puede concebir como el conjunto de impulsos, predisposiciones y estímulos que operan sobre las personas, los cuales orientan, de forma sensata o insensata su proceder
- **Definición operacional.** La variable Motivación docente se operacionalizó concibiéndose como el cumplimiento de necesidades en relación a su contexto personal, laboral social y profesional. Además, se operativizó a través de un instrumento de cuatro dimensiones: Necesidades de protección laboral, Necesidades sociales y de pertenencia, Necesidad de autoestima y Necesidad de autorrealización.
- **Indicadores.** Los indicadores que corresponden a la dimensión Necesidades de protección laboral son: Seguridad económica, seguridad laboral, modo de vida en relación a lo económico y laboral. Dimensión Necesidades sociales y de pertenencia: Interacción social, interacción laboral y pertenencia con el grupo de trabajo. Dimensión

Necesidad de autoestima: Valoración docente, capacidad personal, atribución de méritos y logros. Dimensión Necesidad de autorrealización: Relación entre logros y autorrespeto, importancia de la felicidad, proyecciones en el trabajo. Y motivación personal y laboral.

- **Escala de medición.** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Castilla conformaron la población en la presente investigación: IE 20133, IE Manuel Octaviano Hidalgo Carnero, IE 20134, IE Manuel Escorza y IE José Carlos Mariátegui

- **Criterios de inclusión.** Docentes nombrados y docentes contratados de tres a más meses
- **Criterios de exclusión.** Docentes contratados por menos de tres meses.

3.3.2. Muestra. El tamaño de la muestra fue de 198 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, la cual se caracterizó por ser no probabilística.

3.3.3. Muestreo. El muestreo fue de tipo no probabilístico e intencional, que según Hernández et al (2014), este tipo de muestreo se caracteriza por elegir individuos colaboradores para la investigación, quienes no han sido sometidos bajo criterios de probabilidad, más bien, los docentes que han conformado la muestra fueron determinados por la investigadora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la variable Liderazgo directivo se utilizó la técnica de la encuesta, que a decir de Ander-Egg, 1995, esta guarda relación con los procedimientos y vías que concretizan los métodos, por lo cual, se le evidencia como el canal de acción preciso que permite el desarrollo de las fases del método científico. El instrumento a través del cual se concretó la técnica, fue el cuestionario tipo escala. Por su parte, Hernández et al (2014), refieren que los instrumentos son elementos que utiliza

quien realiza una investigación con la finalidad de obtener información específica y selecta sobre las variables que ha establecido investigar.

La confiabilidad del cuestionario de liderazgo directivo, se obtuvo a través del procedimiento de consistencia interna de Alpha de Cronbach, aplicado a los 33 ítems que conformaron el instrumento, registrando un valor de $\alpha = 0,982$, por lo cual se consideró que los valores eran altos y consistente, por tanto, aceptables en los términos estadísticos de la prueba de Alpha de Cronbach, por ello, se procedió a la administración del cuestionario a la muestra de nuestra investigación.

Sobre la validez de constructo, la medida que se utilizó para la validez de constructo fue útil al correlacionarla con otras medidas, (Ferlinger, F. y Lee, H., 2002). En este sentido, cualquiera que aplique esta técnica de correlacionar cada ítem con las puntuaciones totales, es válida. “El reactivo es válido de acuerdo con el grado que mida el mismo que la puntuación total” (Ferlinger, F. y Lee, H., 2002), por lo tanto, en el presente estudio se realizó dicha validez mediante la técnica ítem-total, con valores $r \geq 2,5$ (**) lo cual es declarado como muy significativo. En el caso del instrumento Liderazgo directivo se obtuvo un valor promedio de 0,844.

Para el caso de la variable Motivación docente, también se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La confiabilidad del cuestionario de motivación docente, se obtuvo a través del procedimiento de consistencia interna de Alpha de Cronbach, aplicado a los 20 ítems para el instrumento, registrando un valor de $\alpha = 0,895$, por lo cual se consideró que los valores eran altos y consistente, por tanto, aceptables en los términos estadísticos de la prueba de Alpha de Cronbach, por ello, se procedió a la administración del cuestionario a la muestra de nuestra investigación.

Sobre la validez de constructo, la medida que se utilizó para la validez de constructo fue útil al correlacionarla con otras medidas, (Ferlinger, F. y Lee, H., 2002). En este sentido, cualquiera que aplique esta técnica de correlacionar cada ítem con las puntuaciones totales, es válida. “El reactivo es válido de acuerdo con el grado que mida el mismo que la puntuación total” (Ferlinger, F. y Lee, H., 2002), por lo tanto, en el presente estudio se realizó dicha validez mediante la técnica ítem-total, con valores $r \geq 2,5$ (**) lo cual es declarado como muy significativo. En el caso del instrumento motivación docente el promedio obtenido fue de 0,572.

3.5. Procedimientos

Se implementaron los siguientes procedimientos que permitieron obtener información:

- Se organizó todos los procedimientos que implican el desarrollo de la investigación.
- Se administraron los instrumentos a la muestra respectiva y se recogió la información requerida.
- Se sistematizó la información en planillones excell.
- Los datos que se recogieron producto de la administración de los instrumentos, fueron procesados en el software del SPSS, analizándose la información en relación a los objetivos e hipótesis planteadas.
- Se examinaron todos los datos producto del tratamiento estadístico que se requería en la investigación como objetivos, diseño, tipo de variables y escala de medición.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación precisó el uso de diversos procedimientos de estudio, de acuerdo al modelo que se propuso: tipo y diseño de investigación no experimental predictiva correlacional causal. Fue necesario utilizar una matriz en la cual se registraron los datos obtenidos, además, se elaboraron tablas de distribución de frecuencia y gráficos unidimensionales. Por otro lado, fue necesario trabajar con pruebas estadísticas como: Kolmogorov-Smirnov, y otra que evidencian el análisis de regresión logística ordinal, tales como Chi Cuadrado, Pseudo R Nagelkerke y Wald.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se han respetado las orientaciones emanadas por la Universidad César Vallejo (UCV), establecidas en el código de ética que orientan sus protocolos, los cuales hacen referencia a la reserva de los datos brindados los colaboradores en la muestra del estudio, también se tuvo en cuenta la autenticidad de los autores de las diferentes investigaciones que fueron tomadas como

referentes en el desarrollo del estudio. Se ha demostrado que la información que se muestra en la investigación, fue brindada por el personal docente de las II.EE. del distrito de Castilla, bajo un asesoramiento responsable para alcanzar los propósitos del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de los resultados

Tabla 1.

Valoración del nivel de Liderazgo directivo desde la variable, dimensiones e indicadores

VARIABLE/ DIMENSIÓN/ INDICADOR	Deficiente %	Regular %	Bueno %
V. LIDERAZGO DIRECTIVO	4.5	34.3	61.1
D1. AFIANZAR LA ORGANIZACIÓN	0.5	31.8	67.7
Satisfacer necesidades metas	4.5	23.2	72.2
Comunica ideas	4.5	30.8	64.6
Decisiones y soluciones compartidas y trabajo en equipo	5.1	32.8	62.1
Promueve cambios	47.5	28.3	24.2
D2. MODELAR EL COMPORTAMIENTO	4.5	48.5	47.0
Genera respeto	4.5	31.8	63.6
Imagen y hábitos personales a seguir	3.0	32.3	64.6
D3. MOTIVAR A SUS COLABORADORES	5.6	31.8	62.6
Brinda buen trato, tolerante y genera entusiasmo	6.1	22.7	71.2
Transmite optimismo y dinamismo	5.1	26.8	68.2
D4. CONSOLIDAR EL LIDERAZGO	4.0	38.4	57.6
Se interesa por su personal	4.5	23.2	72.2
Genera confianza	4.0	41.4	54.5
D5. GENERAR BUEN CLIMA INSTITUCIONAL	5.1	20.7	74.2
Trato y confianza	5.1	20.7	74.2

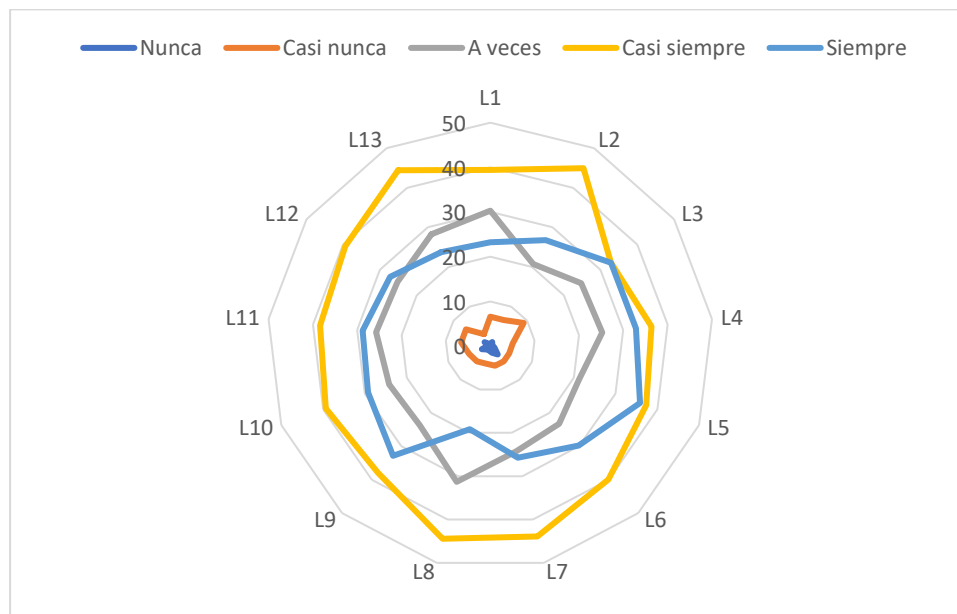
Fuente: Cuestionario aplicados a docentes.

Los datos que se presentan en la tabla 1 deja ver que desde la percepción del 61.1% califican el liderazgo directivo como Bueno, donde la dimensión Afianzar la organización califica como bueno por el 67.7% es decir existe una buena

apreciación en esta dimensión, donde el 72.2% ven satisfechas sus necesidades y pueden alcanzar sus metas, pero, es preocupante la existencia de un 75.8% que perciben entre regular y deficiente, que el líder promueva cambios en la institución. Asimismo, se aprecia que el aspecto de modular el comportamiento, un 53% califica entre regular y deficiente la acción del líder, pero resalta el que se brinda un buen trato, hay tolerancia y se genera el entusiasmo entre los trabajadores, según el 71.2% y el líder transmite optimismo y dinamismo según el 68.2%. Por otro lado, si bien es cierto es relativamente alto la dimensión consolidar el liderazgo con un 57.6% pero no es significativo, pero se resalta que se preocupa por su personal, con un 72.2%, y la dimensión generar un buen clima institucional se ve fortalecido con un 74.2%, con una misma valoración en su guardia a cargo. En conclusión, de manera general se puede apreciar que hay un buen liderazgo directivo, siendo necesario abordar los aspectos en que los docentes no tienen una percepción muy positiva.

Gráfico 1.

Caracterización de la dimensión, Afianzar la organización.



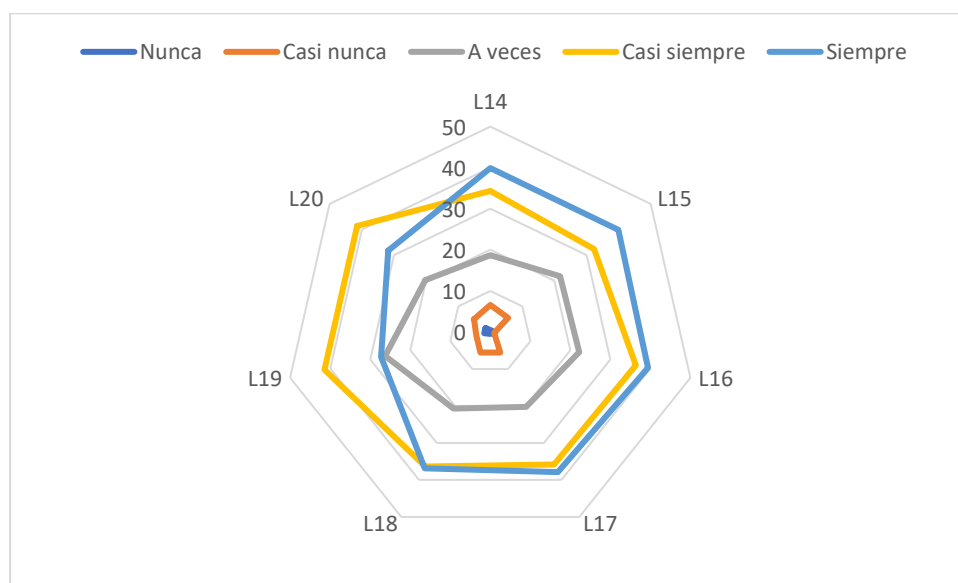
L1. Trata de satisfacer mis necesidades. L2. Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas. L3. Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas. L4. Sabe comunicar sus ideas. L5. Se hace entender cuando da instrucciones. L6. Brinda solución a los problemas en forma práctica. L7. Comparte sus propuestas de solución a los problemas. L8. Toma decisiones acertadas. L9.

Promueve el trabajo en equipo. L10. Participa en el trabajo en equipo. L11. Asume los cambios con optimismo L12. Se adapta fácilmente a los cambios. L13. Genera el cambio cuando es necesario

Según los datos recogidos en el instrumento de investigación, en este gráfico 1 se puede ver que respecto a la caracterización de la dimensión afianzar la organización, como una característica del líder, donde se destaca el aspecto en que el docente los acompaña y motiva en el logro de sus metas, (L2,) con un 72%. De igual manera con un buen nivel el que los directivos se hacen entender cuando dan orientaciones, (73%) facilitando que los trabajadores cumplan con su tarea. En los demás reactivos igual se aprecia altos porcentajes entre casi siempre y siempre, notándose que la dimensión afianzar la organización es una fortaleza en el liderazgo directivo que se experimenta en el contexto donde se realiza la investigación, con una aceptación porcentajes

Gráfico 2

Caracterización de la dimensión, Modelar el comportamiento

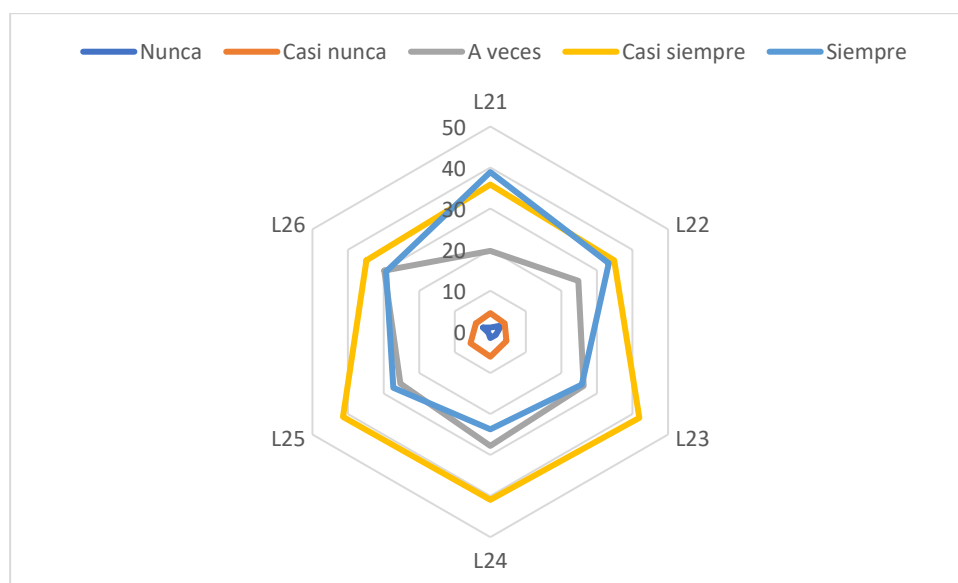


L14. Sí practica valores morales. L15. Me inspira respeto. L16. Cuida su imagen. L17. Es un ejemplo para seguir. L18. Tiene buenos hábitos. L19. Me inspira con su plan de vida. L20. Brinda un trato justo.

El gráfico 2 permite ver que según los docentes encuestados tienen una buena percepción respecto al liderazgo directivo en su institución, pues la mayoría de las características diagnosticadas sobrepasan el 70% que suman la presencia entre casi siempre o siempre, donde la característica que destaca es el que el líder directivo cuida de su imagen con un 76% (L16), y si practica valores morales, (74%) lo que hace que de acuerdo a ello pueda modelar el comportamiento, pues para un 74% (L17) es un ejemplo a seguir. Esto quiere decir que el líder es bien reconocido y aceptado por los docentes de su institución, notándose un buen nivel en la dimensión en estudio.

Gráfico 3

Caracterización de la dimensión Motivar a sus colaboradores



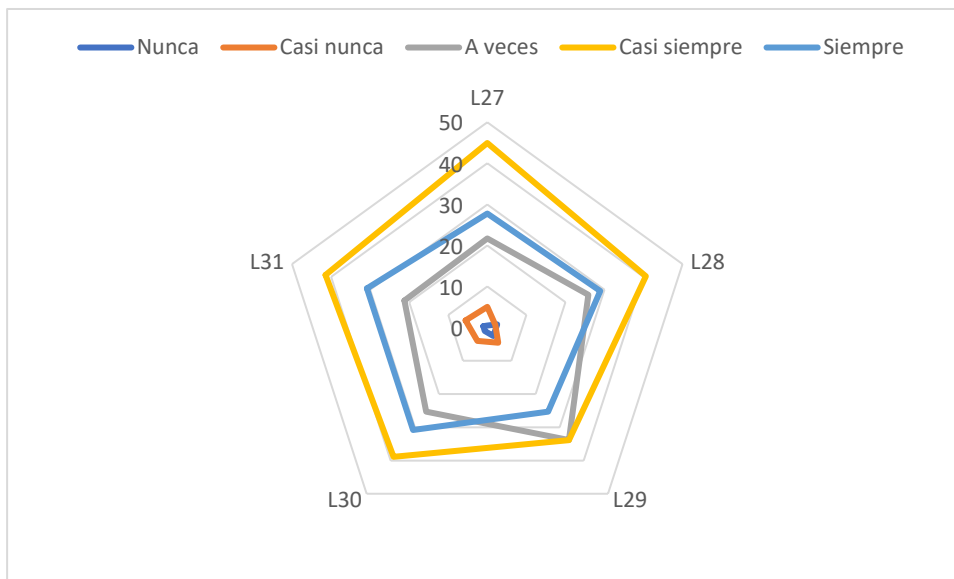
L21. Promueve el respeto mutuo. L22. Es tolerante. L23. Me motiva su entusiasmo. L24. Comparte su visión personal. L25. Transmite su optimismo. L26. Es muy dinámico.

La dimensión motivar a sus colaboradores alcanza un 53% (Tabla 1), donde se reconoce con un alto nivel de aceptación el que el líder directivo promueve el respeto mutuo, con un 75%, seguido de la capacidad que tiene para transmitir optimismo con un 69%, entre casi siempre y siempre. Las demás características también alcanzan un porcentaje superior al 60% entre casi siempre y siempre,

notándose que la capacidad para motivar a sus colaboradores se encuentra en buen nivel según la percepción de los docentes que fueron encuestados.

Gráfico 4

Caracterización de la dimensión, consolidar el liderazgo

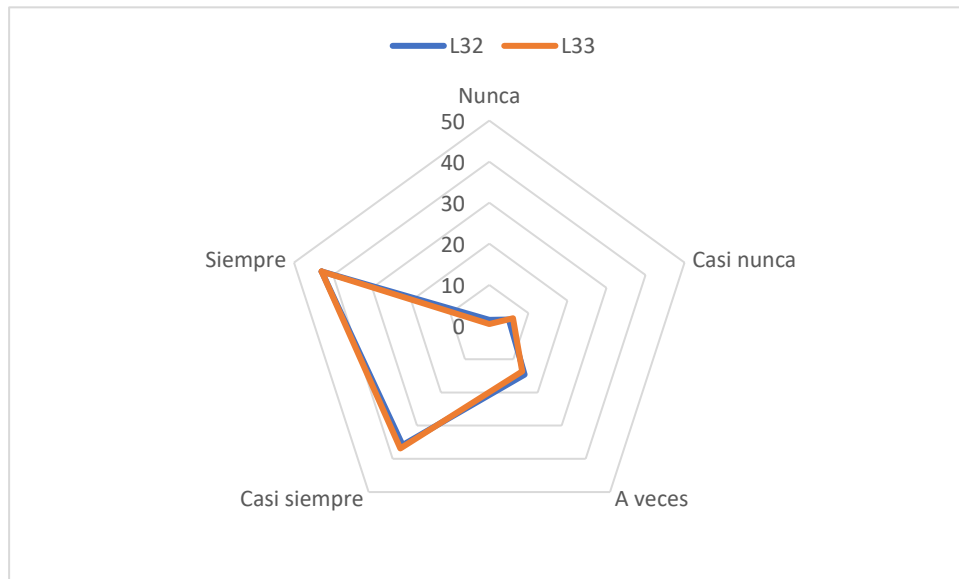


L27. Logra que me comprometa. L28. Atiende mis necesidades. L29. Me guía en la solución de los problemas. L30. Me inspira confianza. L31. Me escucha atentamente.

En lo que se refiere a la consolidación del liderazgo, de manera general es calificado como bueno por el 57.6% de lo cual destaca la habilidad para lograr que su personal se comprometa con la institución, calificado por el 73% entre casi siempre y siempre, y también porque tiene la capacidad para escuchar con atención (72%). Es pertinente destacar que el 70% de encuestados consideran que atiende sus necesidades lo cual hace que también en ese mismo nivel sienten que les inspira confianza. En consecuencia, se puede inferir que se encuentra en buen nivel la consolidación de liderazgo

Gráfico 5

Caracterización de la dimensión, generar un buen clima institucional



L32. Trata bien a las personas. L33. Crea un ambiente de confianza mutua

En lo que se refiere a la capacidad de generar un buen clima institucional, en la tabla 1 vemos que el 74.2% lo califica como bueno, destacando la capacidad de crear un buen ambiente de confianza mutua, quienes entre casi siempre y siempre suman un 80% y el 79% afirman que trata bien a las personas, lo cual hace notar que si se vive un buen clima institucional.

Tabla 2.

Valoración del nivel de motivación docente desde la variable, dimensiones e indicadores

VARIABLE/ DIMENSIÓN/ INDICADOR	Desmotivado %	Poco motivado %	Muy motivado %
VARIABLE MOTIVACIÓN DOCENTE	0.0	31.8	68.2
D1. NECESIDADES DE PROTECCIÓN LABORAL	0.0	32.3	67.7
Seguridad económica y laboral	0.0	22.2	77.8
Modo de vida	5.6	25.8	68.7
D2. NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA	2.5	28.3	69.2
Interacción social y laboral	1.5	23.2	75.3
Pertenencia grupo trabajo	4.5	25.8	69.7
D3. NECESIDADES DE AUTOESTIMA	0.0	41.9	58.1
Valoración personal	1.0	32.8	66.2
Atribución de méritos y logros	1.5	31.3	67.2
D4. NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN	0.0	23.7	76.3
Superación en el trabajo	0.5	26.3	73.2
Desarrollo personal y profesional	0.0	14.1	85.9

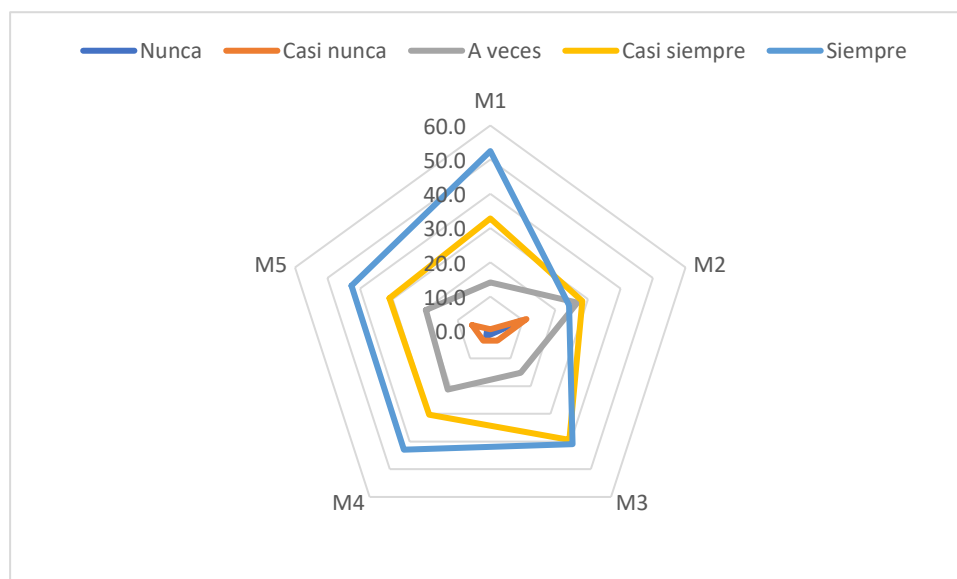
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes.

En cuanto se refiere al nivel de motivación docente, de manera general según el 68.2% están muy motivados, lo cual confirma los datos obtenidos en las tablas anteriores. Asimismo, encontramos que entre las dimensiones que destacan, se tiene la Necesidad de Autorrealización, donde el 76.3% califica como muy motivado. Asimismo, en la dimensión necesidades sociales y de pertenencia, el 69.2% lo califica como muy motivado, y en la dimensión necesidades de protección laboral, son calificados como muy motivados, quedando el 58.1% que califica

también como muy motivado la dimensión necesidades de autoestima, que si bien es cierto no es tan elevado, pero si supera la mitad de los participantes. Esto significa que la motivación docente se encuentra en buen nivel en el contexto donde se viene investigando.

Gráfico 6

Caracterización de la dimensión Necesidades de la protección laboral.



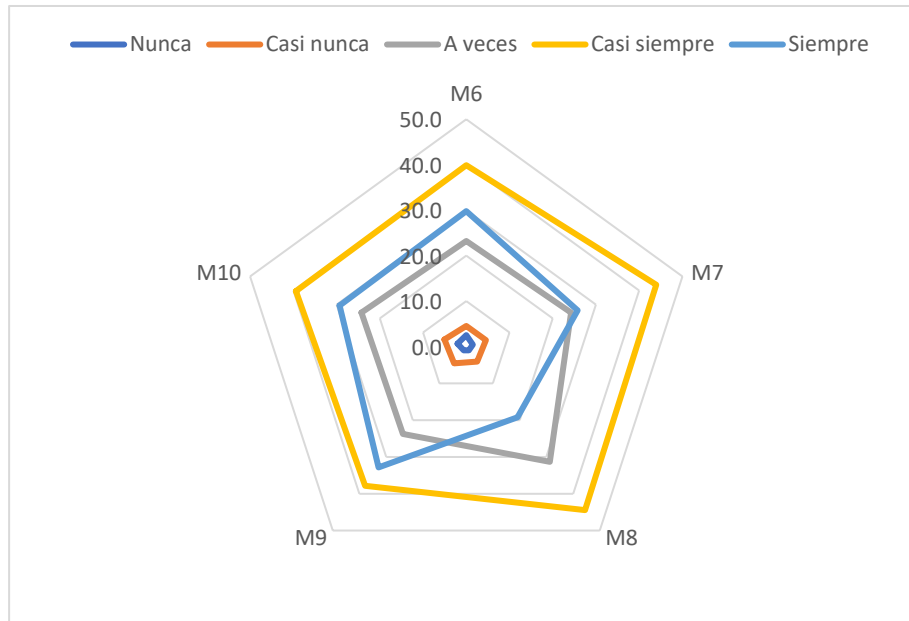
M1. Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable. M2. La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí. M3. Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores. M4. Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa. M5. Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.

El gráfico 6 deja ver que las necesidades de protección laboral son altas, expresado en el 67% de los encuestados, los mismos que se evidencia cuando el 85.7% sumados entre casi siempre y siempre, manifiestan que lo más significativo para ellos es contar con un trabajo estable (M1), y lo más importante es poder disponer de mejores ingresos, con un 80.3% (M#). Seguido a ellos, un 73.2% considera que un buen empleo les debe garantizar una buena jubilación (M4) y que es esencial contar con un buen seguro de salud y de vida (73.6%) (M5). Como se puede ver, el

personal encuestado tiene altas expectativas sobre las necesidades de contar con una buena protección laboral.

Gráfico 7

Caracterización de la dimensión necesidades sociales y pertenencia

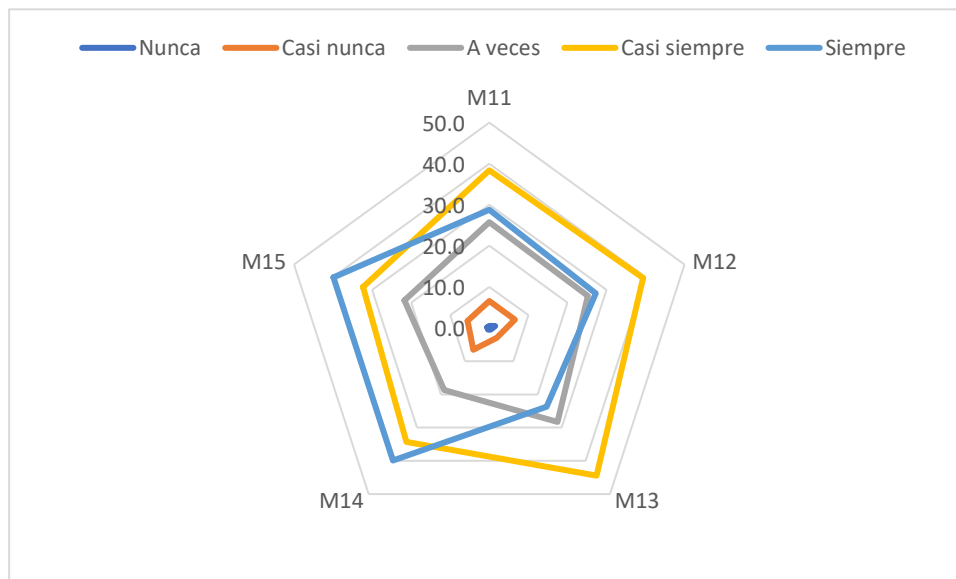


M6. El trabajo en equipo conlleva a que me sienta más contento M7. Los amigos son personas muy valiosas para mí. M8. En el trabajo las relaciones sociales con los compañeros deben ser cercanas. M9. Me siento contento de mantener contacto con personas y colegas en mi trabajo. M10. Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.

En lo que se refiere a las necesidades sociales, también es valorado en un nivel alto por el 69.2% donde la mayoría expresado en un 70.7% al sumarse las frecuencias entre casi siempre y siempre, se sienten contentos cuando puede mantener contacto con personas y compañeros de trabajo (M9), pues para el 79.7% los amigos son muy valiosos para ellos (M7), y otro 79.7% se siente muy contento trabajando en equipo (M6). Esto es comprensible al observar un 68.7% entre casi siempre y siempre, que para ellos es muy importante formar parte de un sólido equipo de trabajo (M10). Estos resultados nos dejan ver que en los sujetos que forman parte de la muestra de estudio son altas las necesidades sociales y de pertenencia.

Gráfico 8

Caracterización de la dimensión necesidades de autoestima



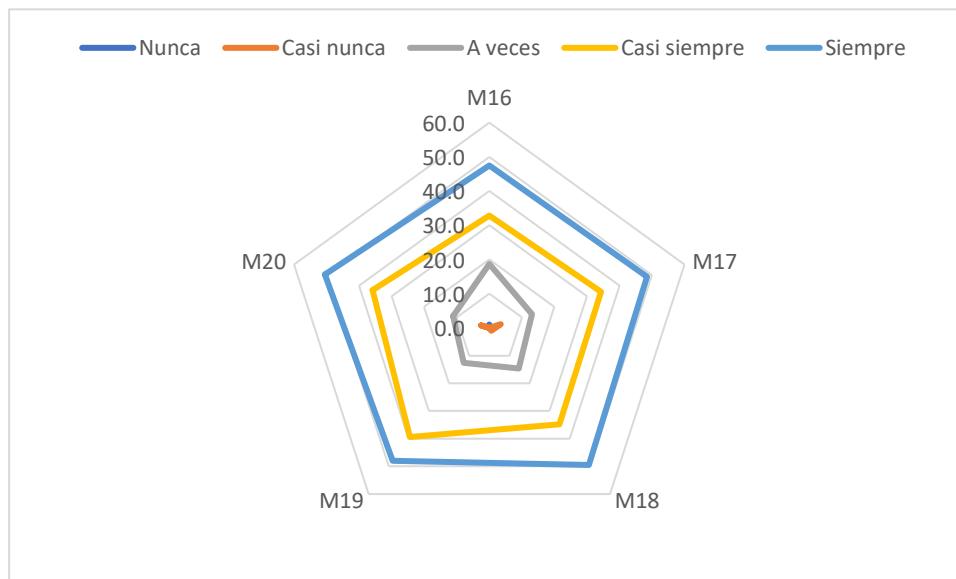
M11.Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa. M12.Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.

M13.Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas. M14. Considero que se me deben atribuir los logros que por propios méritos he conseguido. M15. Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.

En el gráfico 9 se observa que respecto a las necesidades de autoestima, entre sus características se evidencia que para el 74.2% de los encuestados, consideran que se les debe atribuir los logros que por propios méritos han conseguido (M14) y para el 72.2% consideran que los logros obtenidos les da la sensación de autorrespeto (M15), encontrando un 68.2% que considera que la valoración que tiene de sí mismo es más importante que la opinión de las demás personas, evidenciando una alta autoestima. En conclusión, se puede inferir que el grupo muestral encuestado muestra un buen altas puntuaciones sobre las necesidades de autoestima.

Gráfico 9

Caracterización de la dimensión necesidades de autorrealización



16. Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida. 17. En mi trabajo siempre estoy aprendiendo cosas y destrezas nuevas. 18. Considero que perseguir los sueños constituye una meta que debemos tener. 19. Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites. 20. Me gusta afrontar nuevos retos y desafíos en mi trabajo

Las necesidades de autorrealización, según el gráfico 9 deja ver que tienen altas expectativas, pues sumando los porcentajes entre casi siempre y siempre el 87.4% tiene buena expectativa en la vida, pues se siente motivado en llegar tan lejos como pueda, encontrando personalmente sus propios límites (M19), así como el 86.4% les gusta afrontar nuevos retos y desafíos en su trabajo (M20), los mismos que se complementa, con el 84.3% que, entre casi siempre y siempre consideran que perseguir los sueños es una meta que se debe tener. Los resultados presentados, permite concluir que las características de las necesidades de autorrealización son muy fuertes en la muestra que participa en el presente estudio.

4.2. Análisis ligado a las hipótesis

La contrastación de hipótesis se calculará según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov al conjunto de datos que presentan las variables de estudio y sus dimensiones, teniendo como criterio que: Si el valor $p_valor < 0,05$ para todos los casos, entonces los valores no cumplen con los criterios de normalidad, por lo tanto, las hipótesis se constatarán mediante el uso de una prueba estadística no paramétrica de regresión logística ordinal.

H_0 : El planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya características propias de liderazgo en los directivos con mayor poder predictivo no permitiría explicar la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022.

H_a : El planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya características propias de liderazgo en los directivos con mayor poder predictivo permitiría explicar la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022.

Tabla 03.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	df	Sig.
Sólo intersección	211,379			
Final	100,170	111,208	22	,000

Función de enlace: Logit..

Se observa en la tabla el valor de χ^2 de 111,208 y Sig. $< ,05$, valores por los cuales no se acepta que el modelo esté únicamente configurado por una constante, por lo que se aprueba la existencia de un modelo global regresor.

Prueba de Bondad de ajuste

H₀: El modelo no se ajusta adecuadamente a los datos

H_i: El modelo se ajusta adecuadamente a los datos

Tabla 4.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	df	Sig.
Pearson	72,036	87	,876
Desviación	89,199	87	,415

Función de enlace: Logit.

A continuación, en la prueba de bondad de ajuste, los valores $\chi^2 = 72,036$ ($p > ,05$) y $\chi^2 = 89,199$ ($p > ,05$) da razones estadísticas para no aceptar datos sobre liderazgo directivo se adecuan al modelo de regresión. Por ello se confirma que no existe un modelo regresor de liderazgo directivo que explique la influencia en la motivación docente.

Tabla 5.

Pseudo R- cuadrado

Cox y Snell	,430
Nagelkerke	,595
McFadden	,439

Función de enlace: Logit.

El modelo funcional teórico explica en un 59.5 % la influencia del liderazgo directivo sobre la motivación docente.

Tabla 6

Estimación de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	df	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Límite	[VD_ MOTIVACIÓN = 2]	-2.914	0.443	43.303	1	0.000	-3.782	-2.046
Ubicación	[d41=2]	-1.162	0.579	4.026	1	0.045	-2.298	-0.027

Link function: Logit.

Nota: ^[d41=2] Promueve cambios

Dimensión Afianzar la organización, indicador 4: Promueve cambios _[=2, Regular]

Modelo:

Motivación docente _[=2: Poco motivado] = - 2.914 – 1.162 Promueve cambios _[=2: Regular]

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados, se muestra que un 38.8% de maestros consideran que el liderazgo directivo es deficiente - regular, situación explicada por los resultados obtenidos en el proceso de gestión. Afianzar la organización con 32.3%, modelar el comportamiento con 53%, motivar a sus colaboradores con 37.4%, consolidar el liderazgo con 42.4.% y generar un buen clima institución 25%. Datos que guardan relación con los hallazgos de, Diaz (2020), donde el 41% de los docentes considera que los directores tienen un nivel regular de liderazgo directivo y el 14% un nivel bajo. Podemos afirmar que es preciso mejorar los niveles de liderazgo directivo, lo cual se podría lograr ejerciendo un comportamiento efectivo en las organizaciones para mejorar la práctica educativa, pues, Salazar (2006), sostiene que el liderazgo directivo es la capacidad de empoderar al personal y captar sus ideas y necesidades para potenciar su capacidad de lograr la mejora personal, profesional y de la institución.

En la dimensión de afianzar la organización se revelan hallazgos correlacionados y que necesitan atención priorizada, apareciendo en primer orden el promover cambios, como asumir los cambios con optimismo, adaptarse fácilmente a los cambios y generar el cambio cuando es necesario con 75.8%; el segundo las decisiones y soluciones compartidas al brindar solución a los problemas en forma práctica, compartir sus propuestas de solución a los problemas y tomar decisiones acertadas con el 37.9%, el tercero la satisfacción de necesidades, al tratar de satisfacer las necesidades que presentan los docentes, saber encaminar sus esfuerzos hacia las metas y conocer lo que se debe hacer para lograr las metas, lo cual representa el 36.6% y el cuarto, comunicar ideas, al hacerse entender cuando da instrucciones con 35,3%. Los datos en nuestra investigación se acercan a lo encontrado por Quiroz (2021), quien señala que el nivel de liderazgo directivo es inadecuado con el 51,5%. Al respecto Yukl (2012) sostiene que, para afianzar la organización en las instituciones educativas, es preciso que quien lidera la organización promueva un uso adecuado de los recursos, contribuya en la mejora de capacidades de su equipo, suscite la innovación y genere una efectiva relación institución-contexto.

Sobre modelar el comportamiento, la información obtenida sobre generar respeto practicando valores morales o inspirando respeto, presentan un 36.6% de nivel

deficiente - regular. Además, sobre imagen y hábitos personales a seguir, lo cual se relaciona con el cuidado de su imagen y la práctica de buenos hábitos, obtiene un 35.3%. Datos que contrastan con los hallazgos de Saavedra, Santillán y Saavedra (2021), quien encontró que el 45% de los participantes reportaron que el liderazgo del director fue bueno, y el 55% de los participantes encontraron aceptable el liderazgo. A la luz de la teoría, Cormier y Cormier (1994) se refieren a la dimensión modelar el comportamiento como "el proceso de aprendizaje observacional donde el comportamiento de un sujeto o grupo -el modelo- se convierte en una provocación para las ideas, actitudes o comportamiento de otro sujeto o grupo que percibe la realización del modelo".

En cuanto a motivar a sus colaboradores, los resultados revelan la siguiente estadística: Brinda buen trato, es tolerante y genera entusiasmo, ofreciendo un trato justo, demostrando tolerancia y motivan el entusiasmo de los docentes, presenta el 28.8% de nivel deficiente-regular. Sobre el indicador transmite optimismo y dinamismo, al compartir su visión personal, transmitir su optimismo y ser dinámico, el nivel deficiente-regular presenta el 31.9%. Los datos se corroboran con lo hallado por Canchos (2019), quien señala que, el liderazgo directivo de acuerdo a los docentes es regular en un 61.5% y 15.4% deficiente. No obstante, los resultados encontrados por Briceño (2018), señalan que el liderazgo obtiene un nivel favorable con 78.3%. Según la teoría, de acuerdo a Aguilar (2018), motivar a los colaboradores implica, considerar que el estado emocional de las personas que laboran en las instituciones, lo cual se ve influenciado de forma significativa cuando el clima laboral en donde se desenvuelven es óptimo, especialmente en aquellas personas que realizan actividades donde prima el esfuerzo físico y mental.

En la dimensión consolidar el liderazgo, los resultados que se evidencian y demandan atención priorizada se tiene: genera confianza, al guiar en la solución de los problemas, inspirar confianza y escuchar atentamente con 45.4%. Luego se tiene el interés por su personal, al brindar atención a sus necesidades con 27.7%. Los datos en nuestra investigación se alejan de lo encontrado por Gonzáles (2020) quien señala que el 85% de los docentes considera que el nivel de liderazgo es bueno. También se diferencian de los hallazgos de Cáceres (2018), quien encontró que el 81,63% considera que los directores tienen nivel alto. Sobre la dimensión consolidar el liderazgo, Wax (2020), sostiene que en las organizaciones se

evidencia la consolidación del liderazgo, cuando quien cumple este rol, hace posible la generación de consensos, asumiendo el compromiso de laborar con sus trabajadores para arribar a acuerdos en relación a una misma visión que forje y promueva el sentido de equipo, promoviendo la identidad corporativa, producto de la sensación de pertenencia.

Sobre la dimensión generar un buen clima institucional, referente al trato y confianza, al realizar acciones de buen trato a las personas y crear un ambiente de confianza mutua, presenta un 26.8% de nivel deficiente-regular. Datos que contrastan con lo encontrado por Ontiveros (2015) quien halló que el nivel de liderazgo directivo es muy bueno con 42%, y nivel excelente con 35.7 %. Al respecto de la dimensión generar un buen clima institucional y de acuerdo Chiavenato (1999), las personas tienen la obligación de acomodarse permanentemente a una diversidad de circunstancias con el objetivo de satisfacer sus necesidades y desarrollar un equilibrio emocional, lo cual se puede definir como estado de adaptación.

La variable motivación docente se evidencia en un nivel poco motivado con un porcentaje de 31.8%, lo cual se refleja en los datos que se trabajaron en la sistematización de los resultados. Necesidades de protección laboral 32.3%, necesidades sociales y de pertenencia 28.3%, necesidades de autoestima 41.9% y necesidades de autorealización 23.7%. Datos que se corroboran con lo encontrado por canchos (2019) quien encontró que el 67.3% de los docentes señalan que la motivación se encuentra en el nivel medio. Sobre la variable motivación docente, las pesquisas bibliográficas según De los Santos y Velásquez (2001), se refieren a esta como las situaciones conductuales que van a establecer en cierto momento en las condiciones motivacionales internas, canales de preferencia para conseguir las recompensas anheladas y situaciones motivacionales externas.

En la dimensión necesidades de protección laboral, relacionados con la seguridad económica y laboral, que implica contar con un trabajo estable y poder disponer de mejores ingresos, el nivel poco motivado presenta un porcentaje de 22.2%. El modo de vida que considera un buen empleo, un plan de jubilación ventajosa y un seguro de salud y de vida, presenta un 31.4% de nivel poco motivado-desmotivado. Los datos se diferencian de los hallazgos de Briceño (2018), quien encontró que el

51.1% señala que existe un nivel medio de motivación y el 38.9% un nivel alto. También distan de lo encontrado por Saavedra, Santillán y Saavedra (2021), quienes señalan que el 60% de los docentes reportaron estar moderadamente motivados y el 40% altamente motivados. Al respecto de la dimensión necesidades de protección laboral, y a la luz de la teoría, Sashkin (1996), hace referencia a seguridad económica en relación al estilo de vida saludable, por ello, el profesor puede vivenciar la sensación de seguridad en la protección del sueldo, en consecuencia, se orientan en la seguridad financiera y personal considerando el logro de una vida de calidad.

En cuanto a la dimensión necesidades sociales y de pertenencia, la interacción social y laboral sobre el trabajo en equipo que conlleva sentirse más contento, considerar que los amigos son personas muy valiosas y pensar en que en el trabajo las relaciones sociales con los compañeros deben ser cercanas, presenta un 24.7% de nivel poco motivado-desmotivado. La pertenencia al grupo trabajo, como sentirse contento de mantener contacto con personas y colegas en el trabajo y la importancia de formar parte de un sólido equipo de trabajo, presenta un 32.8% de nivel poco motivado-desmotivado. Datos que guardan coherencia con lo encontrado por Cáceres (2018), quien señala que un 36,8% de docentes tienen nivel medio de motivación. Sin embargo, los datos contrastan con lo encontrado por Bruno, el cual señala en su estudio que el 86.9.% de los docentes presenta un nivel de motivación alto. La bibliografía encontrada respecto a la dimensión en cuestión, según Angulo (2008), sostiene que es necesario comprender que, luego de satisfacer las necesidades básicas fisiológicas y de seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia se convierten en trascendentales, así como en "las relaciones sociales, la identificación con el colectivo, la necesidad de afecto y relaciones particulares significativas y la necesidad de cariño y amor con una persona, resultan muy importantes.

Los resultados en la dimensión necesidades de autoestima, sobre la valoración personal, relacionada a la creencia que las personas se consideran más capaces de lo que realmente son y la valoración propia sobre la valoración de otras personas, alcanza un porcentaje de 33.8% en el nivel poco motivado-desmotivado. Para la atribución de méritos y logros, que considera la imputación los logros que por propios méritos se han conseguido y la sensación de autorrespeto que se

genera, presenta un 32.8% en el nivel poco motivado-desmotivado. Lo encontrado en nuestra investigación se confirma con lo hallado por Quiroz (2021), quien indica que los docentes tienen un nivel bajo de motivación con el 46,2% y un nivel regular con el 28,4%. También podríamos señalar que lo encontrado por Gonzáles permite corroborar lo encontrado, pues, en su estudio señala la motivación docente obtiene un porcentaje de 42% en nivel es medio. Sobre la teoría relacionada a la dimensión necesidades de autoestima, Saskin (1996), hace referencia a la “necesidad de sentirse un individuo que se valora y respeta a sí misma, es decir, la búsqueda de aprecio y el perfeccionamiento personal del concepto positivo propio, y esta va a depender principalmente de la satisfacción de las necesidades de afecto y pertenencia.

Las necesidades de realización, hace referencia a la superación en el trabajo en donde constantemente se aprenden cosas y destrezas nuevas y los sueños a lograr se constituyen en metas, presenta un 26.8% en nivel poco motivado-desmotivado. El desarrollo personal y profesional, que se refleja en la motivación de llegar tan lejos como se pueda, encontrando los propios límites y afrontar nuevos retos y desafíos en el trabajo, presenta un nivel poco motivado-desmotivado con un 14.1%. Definitivamente los datos discrepan de lo encontrado en el estudio de Saavedra, Santillán y Saavedra (2021), quienes encontraron que el 100% de los docentes reportaron estar moderadamente-altamente motivados. También, desajustan con lo encontrado por Díaz (2020) quien encontró que el nivel de motivación de los docentes alcanza un nivel alto con 38%. De acuerdo a la teoría expuesta por Saskin (1996) respecto a la dimensión de necesidad de autorrealización, la considera como “el anhelo de la persona de desplegar todo su potencial, de alcanzar todo lo que uno se propone lograr, “pero esta necesidad aparece luego de haber satisfecho otras necesidades, entre tanto, el individuo se libera de otras situaciones y queda a plenitud para satisfacer el impulso que le genera la acción de desplegar todo su potencial”.

En el análisis predictivo se propone el planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya características propias de liderazgo en los directivos con mayor poder predictivo permitiría explicar la motivación docente en II.EE. del distrito de Castilla - Piura, 2022.

Los resultados estadísticos presentan a un valor $p = 0.000 < 0.05$ para rechazar la hipótesis nula, que el modelo es adecuado con sólo la constante. Indicaría, que características propias del liderazgo mejoran el ajuste de manera significativa respecto al modelo con sola constante de acuerdo al modelo ($\chi^2 = 111,208$). Así mismo implica la dependencia de la motivación docente, del liderazgo directivo, coincidiendo con Bolívar (2010) quien sostiene que el liderazgo que ejercen los directivos mejorar la práctica educativa de los docentes y que estas buenas prácticas docentes fortalecen sus competencias y desempeños, lo que naturalmente contribuye a una gestión institucional eficiente la obtención de resultados escolares de calidad en el aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo a los resultados de la bondad de ajuste, se evidencian datos estadísticos de $p = 0,876 > 0.05$ de aceptar la hipótesis nula; es decir, los datos en relación a las características propias del liderazgo en los directivos que se ajustan al modelo.

De acuerdo a la prueba de pseudo R cuadrado, muestra la capacidad predictiva del modelo que incluyen características propias de liderazgo de los directivos que expliquen la motivación de los docentes de las II.EE. del distrito de Castilla. Considerando el coeficiente de Nagelkerke, la variable independiente influye en un 59.5% en la variable dependiente. Según la prueba de pseudo R cuadrado indica la capacidad predictiva del modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla en un 59.5%. Este porcentaje manifestado fue revelado por el valor del coeficiente de Nagelkerke, es decir la variabilidad del modelo funcional teórico de liderazgo directivo depende de un 59.5% de la variación que considera un modelo funcional teórico de liderazgo directivo explique la motivación docente.

VI. CONCLUSIONES

1.- Según los resultados encontrados en la variable: Liderazgo directivo en II.EE. educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022, el 38.8% como deficiente – regular, para las dimensiones afianzar la organización 32.3%, modelar el comportamiento 53%, motivar a sus colaboradores 37.4%, consolidar el liderazgo 42.4% y generar un buen clima institucional 25.8%.

2.- La valoración que brindan los docentes en relación a su motivación en II.EE del distrito de Castilla - Piura, 2022, se refleja en un nivel poco motivado con un 31.8%. Para las dimensiones necesidad de protección laboral 32,3%, necesidades sociales y de pertenencia 30.8% como desmotivado-poco motivado, necesidades de autoestima 41.9% y necesidades de autorrealización 23.7%.

3.- En el análisis predictivo se sustenta el planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya características propias de liderazgo en los indicadores comunica ideas (35.3% deficiente-regular), decisiones y soluciones compartidas y trabajo en equipo (37.9% deficiente-regular), promueve cambios (75.8% deficiente-regular), generar respeto (36.3% deficiente-regular), Imagen y hábitos personales a seguir (35.3% deficiente-regular), genera confianza (45.4% deficiente-regular), permitiría configurar una propuesta de liderazgo directivo que explique la motivación docente en II.EE del distrito de Castilla - Piura, 2022. Con un valor R pseudo de 59.5% se explicó la influencia del liderazgo directivo sobre la motivación docente.

VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos de las instituciones educativas de distrito Castilla considerar en su trabajo de gestión colegiada, la implementación de capacitaciones a través de talleres, charlas y/o, focus group, que les permitan trabajar el desarrollo y fortalecimiento de capacidades de liderazgo, con la finalidad de fortalecer su gestión pedagógica, administrativa y comunitaria frente a los docentes, estudiantes, docentes y padres de familia.
- A los directivos de las instituciones educativas de distrito Castilla, desarrollar actividades institucionales que permitan fortalecer la motivación de los docentes, las cuales deben estar orientadas a satisfacer sus necesidades personales, profesionales, laborales, de pertenencia, de autoestima y de autorrealización, con la finalidad de promover y desarrollar un desempeño óptimo del docente.

REFERENCIAS

- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. Lumen. Buenos Aires-Argentina.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración*. México: Pearson Educación.
- 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>
- Bernal, M., Flórez, E., y Salazar, D. (2017). *Motivación, autorregulación para el aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de séptimo grado de una institución educativa del municipio de Aranzazu (Caldas) adscrita al programa Ondas de Colciencias*. (tesis de maestría). Colombia: Universidad de Manizales
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos?* España: Magis.
- Briceño, C. (2018). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02* (tesis de maestría). Universidad Privada del Norte, Perú.
- Bruno, A. (2017). *Motivación Laboral y Desempeño Docente de las maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo Lima Perú.
- Cáceres, W. (2018). *Efecto del estilo de liderazgo del director en la motivación laboral de los docentes de las unidades educativas secundarias*, (tesis de maestría). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz Bolivia.
- Campos, F. Bolbarán, J. Bustos, C. y González, R.M. (2014). *Formación de directores de excelencia: un mismo objetivo, distintas demandas. Perspectiva Educativa. Formación de Profesores* (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso-Chile), 53(2), pp. 91-111. Recuperado de <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/256/115>

- Canchos, M. (2019). *Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador*, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Castagnola, C. (2014). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional*. (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima- Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.
- Díaz, C (2020). *El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau*, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Díaz, F., y Hernández, G. (2010). *Estrategias Docentes. Para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc Graw Hill.
- Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos (1979). *El informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos*.
- Estrada, E. J. (2018). *Estrategia para el perfeccionamiento de la función directiva en relación con la mejora del desempeño docente a través del trabajo metodológico en las telesecundarias de la Zona 27 del sector 5 del Departamento Telesecundarias del Valle de Toluca. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- 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>
- Gonzales, D. (2020). *Influencia del liderazgo de la directora y su impacto motivacional del centro escolar los Espinozas, Managua*, (tesis de maestría). Universidad de Managua Nicaragua.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6. a ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Hernández, M. (2021). *Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials*, (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.

- Jürgens, K. (2016). *Evaluación de la motivación, estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Austral de Chile*. (tesis doctoral). Universidad de Extremadura, España.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14ª ed.). México: McGrawHill.
- Leiwthwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago, Chile: Fundación Chile.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. USA: Psychological review.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XIV, núm. 1, junio, 2006, pp. 118-134 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia.
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Instituto de investigación de Córdoba
- Ontiveros, F de C. (Ed.). (2015). *Liderazgo educativo, percepción de los profesores en una universidad privada*, En Karla Liliana Haro Zea (Coord.) *Estrategia y Sociedad: una visión multidisciplinaria*. Guadalajara: Editorial Centro de estudios e investigaciones para el desarrollo docente.
- Newstrom, J.W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Núñez, J.L., Albo, J.M. y Navarro, J.G. (2006). Validación de la versión española de la escala de Motivación en Educación. *Psicothema*, 17 (2), 345.
- Palmero, F., Fernández, E., Martínez, F., y Chóliz, M. (2002). *Psicología de la motivación y la emoción*. Madrid: Mc-Graw-Hill.
- Pintrich, P. R. y Schunk, D. H. (2006). *Motivación en contextos educativos*. Madrid: Pearson.

- Quiroz, R. (2021). *Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones educativas de la Red 6 – Callao*, (tesis de maestría) Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- RIDE (2017) El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200081
- Romero, M., y Pérez, M. (2009). Como motivar a aprender en la Universidad: una estrategia fundamental contra el fracaso académico en los Nuevos Modelos Educativos. Revista Iberoamericana de Educación, 5, pp. 87-105. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie51a04.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15ª ed.). México: Pearson.
- Rossi, R. y Rossi, R. (2021). *Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular*. (artículo científico). Universidad Tecnológica del Perú. Universidad Privada Antenor Orrego Peru.
- Rueda, C. y Velásquez, A. (2020). *Incidencia del liderazgo directivo en la consolidación del ethos docente*, (tesis de maestría) Universidad de la Sabana Colombia.
- Saavedra, R. Santillán, K. y Saavedra, J. (2021). *Liderazgo del director y motivación docente en Juanjuí, San Martín* (tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Salazar, M. A (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNI revista - Vol. 1, N° 3. Disponible en: <http://www.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERA Z>
- Tellería, J. (2008). La motivación empieza en uno mismo. Madrid. ESIC.

- Tenorio, V. (2019). *Habilidades sociales y motivación laboral en docentes de educación inicial de las redes 6, 7 y 8 - Ugel N° 03 de Lima* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo Lima Perú.
- Ugarte, C. y Naval, C. (2009). *Desarrollo de competencias profesionales en Educación Superior*. Pamplona-España: Universidad de Navarra
- Urcola, J. L. (2008). *La motivación empieza en uno mismo Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo*. (2ª ed.). Madrid: ESIC
- Woolfolk, A. (2006). *Psicología educativa*. (9ª Ed.). México: Pearson.
- Zarate, D. (2011) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia* (tesis de maestría). Universidad nacional mayor de san Marcos, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Liderazgo directivo	Bolívar (2010) conceptualizó el liderazgo que ejercen los directivos como el comportamiento efectivo en las organizaciones para mejorar la práctica educativa. Sabemos que las buenas prácticas docentes en las escuelas mejoran las competencias y el desempeño de los	El liderazgo directivo se concibe como la gestión de los directivos orientada a la mejora de la práctica educativa. La variable se operacionalizó a través de un	Afianzar la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacer necesidades. - Orientar metas. - Comunicar ideas. - Decisiones y soluciones compartidas. - Trabajo en equipo - Promueve cambios 	1,2,3,4 ,5,6,7, 8,9,10, 11,12, 13	Ordinal
			Modelar el comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Generar respeto. - Imagen y hábitos personales a seguir. - Trato brindado al personal. - Promueve el respeto y tolerancia 	14,15, 16,17, 18,19, 20,21	

	docentes, lo que naturalmente contribuye a una gestión institucional eficiente la obtención de resultados escolares de calidad en el aprendizaje de los estudiantes (p. 83).	cuestionario de 33 ítems en cinco dimensiones, administrado a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Castilla.	Motivar a sus colaboradores	- Genera entusiasmo y optimismo. - Visión personal. - Dinamismo.	22,23, 24,25, 26	
Consolidar el liderazgo			- Promueve compromiso. - Interés en necesidades y problemas de su personal. - Genera confianza y muestra apertura al diálogo	27,28, 29,30, 31		
Generar un buen clima institucional			- Trato y confianza entre los trabajadores	32,33		
Motivación docente	Según De los Santos y Velásquez (2001) la motivación laboral docente, está referida a	La motivación docente se concibe como el cumplimiento de	Necesidades de protección laboral.	- Seguridad económica. - Seguridad laboral. - Modo de vida en relación a lo económico y laboral	1,2,3,4 ,5	Ordinal

<p>las condiciones comportamentales, actitudes que van a determinar en un momento determinado en las condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas y condiciones motivacionales externas. (p, 45).</p>	<p>necesidades en relación a su contexto personal, laboral social y profesional. La variable se operacionalizó a través de un cuestionario de 20 ítems en cuatro dimensiones,</p>	<p>Necesidades sociales y de pertenencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción social - Interacción laboral. - Pertenencia con el grupo de trabajo. 	<p>6,7,8,9,10</p>
	<p>administrado a los docentes de las instituciones educativas del distrito de Castilla.</p>	<p>Necesidad de autoestima</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración docente. - Capacidad personal. - Atribución de méritos y logros. 	<p>11,12,13,14,15</p>
		<p>Necesidad de autorrealización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación entre logros y autorrespeto. - Importancia de la felicidad. - Proyecciones en el trabajo. - Motivación personal y laboral. 	<p>16,17,18,19,20</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Título: Liderazgo directivo, predictor de la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo estaría planteado un modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El planteamiento de un modelo funcional teórico que incluya características propias de liderazgo</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Plantear un modelo funcional teórico de liderazgo directivo que explique la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022.</p>	<p>Liderazgo directivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Teoría relacionada al tema. ✓ Teoría de liderazgo transformacional de Leithwood. ✓ Teoría de liderazgo transformacional de Bass. ✓ Teoría de la jerarquía de las 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Afianzar la organización ✓ Modelar el comportamiento ✓ Motivar a sus colaboradores ✓ Consolidar el liderazgo ✓ Generar un buen clima institucional 	<p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Tipo: Básico.</p> <p>Diseño: No experimental.</p>

<p>P₁: ¿Qué características de liderazgo adoptan los directivos en las instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022?</p> <p>P₂: ¿Cuál es el estado motivacional de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022?</p> <p>P₃: ¿En qué medida se explica la influencia del liderazgo directivo sobre la motivación docente en las instituciones educativas del</p>	<p>en los directivos con mayor poder predictivo permitiría explicar la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022.</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>O₁: Describir las características que adoptan los directivos como líderes en las instituciones educativas.</p> <p>O₂: Describir las características de la motivación docente en las instituciones educativas.</p> <p>O₃: Explicar en qué medida el liderazgo de los directivos influye sobre la motivación docente.</p>	<p>Motivación docente</p>	<p>necesidades</p> <p>✓ Teoría de las necesidades aprendidas.</p>	<p>✓ Necesidades de protección laboral.</p> <p>✓ Necesidades sociales y de pertenencia</p> <p>✓ Necesidad de autoestima</p> <p>✓ Necesidad de autorrealización</p>	<p>descriptivo.</p> <p>Predictiva correlacional causal.</p> <p>Muestra: docentes.</p> <p>Técnicas: Encuestas.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p>
--	---	--	---------------------------	---	--	--

<p>distrito de Castilla - Piura, 2022?</p> <p>P4: ¿Cómo estaría planteado un modelo funcional teórico con características propias de liderazgo en los directivos con mayor poder predictivo, que permita explicar la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Castilla - Piura, 2022?</p>		<p>O4: Planear un modelo funcional teórico con características propias de liderazgo en los directivos con mayor poder predictivo, que permita explicar la motivación docente.</p>				<p>Métodos de Análisis de datos:</p>
---	--	---	--	--	--	--------------------------------------

ANEXOS 3: VALIDEZ DE CONSTRUCTO

La medida que se utilice para la validez de constructo será útil al correlacionarla con otras medidas, (Ferlinger, F. y Lee, H., 2002). En este sentido, cualquiera que aplique esta técnica de correlacionar cada ítem con las puntuaciones totales, es válida. “El reactivo es válido de acuerdo con el grado que mida el mismo que la puntuación total” (Ferlinger, F. y Lee, H., 2002), por lo tanto, en el presente estudio se realiza dicha validez mediante la técnica ítem-total, con valores $r \geq 2,5$ (**) es declarado como muy significativo.

ÍTEMS	r	Sig. (bilateral)
AFIANZAR LA ORGANIZACIÓN		
1. Trata de satisfacer mis necesidades.	0,672**	0.000
2. Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas.	0,765**	0.000
3. Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas.	0,770**	0.000
4. Sabe comunicar sus ideas.	0,811**	0.000
5. Se hace entender cuando da instrucciones.	0,862**	0.000
6. Brinda solución a los problemas en forma práctica.	0,872**	0.000
7. Comparte sus propuestas de solución a los problemas.	0,835**	0.000
8. Toma decisiones acertadas.	0,804**	0.000
9. Promueve el trabajo en equipo.	0,848**	0.000
10. Participa en el trabajo en equipo.	0,834**	0.000
11. Asume los cambios con optimismo	0,840**	0.000
12. Se adapta fácilmente a los cambios.	0,831**	0.000
13. Genera el cambio cuando es necesario	0,782**	0.000
MODELAR EL COMPORTAMIENTO		
14. Sí practica valores morales.	0,875**	0.000
15. Me inspira respeto.	0,900**	0.000
16. Cuida su imagen.	0,874**	0.000
17. Es un ejemplo para seguir.	0,870**	0.000
18. Tiene buenos hábitos.	0,865**	0.000
19. Me inspira con su plan de vida.	0,812**	0.000
20. Brinda un trato justo.	0,818**	0.000
MOTIVAR A SUS COLABORADORES		
21. Promueve el respeto mutuo.	0,838**	0.000

22. Es tolerante.	0,894**	0.000
23. Me motiva su entusiasmo.	0,857**	0.000
24. Comparte su visión personal.	0,888**	0.000
25. Transmite su optimismo.	0,861**	0.000
26. Es muy dinámico.	0,856**	0.000

CONSOLIDAR EL LIDERAZGO

27. Logra que me comprometa.	0,865**	0.000
28. Atiende mis necesidades.	0,891**	0.000
29. Me guía en la solución de los problemas.	0,841**	0.000
30. Me inspira confianza.	0,862**	0.000
31. Me escucha atentamente.	0,831**	0.000

GENERAR BUEN CLIMA INSTITUCIONAL

32. Trata bien a las personas.	0,921**	0.000
33. Crea un ambiente de confianza mutua	0,914**	0.000

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

Promedio: 0.844

Correlaciones: V. MOTIVACIÓN DOCENTE

ÍTEMES	"r"	Sig. (bilateral)
V. MOTIVACIÓN DOCENTE		
1. Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.	,477**	0.000
2. La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.	,596**	0.000
3. Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.	,456**	0.000
4. Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.	,625**	0.000
5. Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.	,559**	0.000
NECESIDADES DE PROTECCIÓN LABORAL		
6. El trabajo en equipo conlleva a que me sienta más contento	,735**	0.000
7. Los amigos son personas muy valiosas para mí.	,654**	0.000

8. En el trabajo las relaciones sociales con los compañeros deben ser cercanas	,603**	0.000
9. Me siento contento de mantener contacto con personas y colegas en mi trabajo	,672**	0.000
10. Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.	,656**	0.000
NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA	,831**	0.000
11. Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.	,546**	0.000
12. Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	,492**	0.000
13. Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.	,477**	0.000
14. Considero que se me deben atribuir los logros que por propios méritos he conseguido	,302**	0.000
15. Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.	,367**	0.000
NECESIDADES DE AUTOESTIMA	,474**	0.000
16. Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.	,461**	0.000
17. En mi trabajo siempre estoy aprendiendo cosas y destrezas nuevas.	,594**	0.000
18. Considero que perseguir los sueños constituye una meta que debemos tener	,597**	0.000
19. Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.	,536**	0.000
20. Me gusta afrontar nuevos retos y desafíos en mi trabajo	,625**	0.000
NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN	,715**	0.000

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

PROM:
"r" 0.572

ANEXOS 4: CÁLCULO ÁLFA DE CRONBACH
INSTRUMENTO: Cuestionario “Liderazgo directivo”

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	33

Sometidos los datos a la prueba Alfa de Cronbach, se encontró un valor α 0,982 el cual es muy alto y consistente para poder recoger la información referente al liderazgo directivo.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Trata de satisfacer mis necesidades.	126,34	561,317	,598	,983
2. Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas.	126,22	557,440	,682	,982
3. Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas.	126,24	552,468	,732	,982
4. Sabe comunicar sus ideas.	126,17	553,538	,770	,982
5. Se hace entender cuando da instrucciones.	126,10	551,128	,822	,982
6. Brinda solución a los problemas en forma práctica.	126,22	548,368	,843	,982
7. Comparte sus propuestas de solución a los problemas.	126,24	553,040	,803	,982

8. Toma decisiones acertadas.	126,35	557,014	,756	,982
9. Promueve el trabajo en equipo.	126,15	550,956	,828	,982
10. Participa en el trabajo en equipo.	126,23	550,759	,805	,982
11. Asume los cambios con optimismo	126,24	552,285	,795	,982
12. Se adapta fácilmente a los cambios.	126,27	550,588	,812	,982
13. Genera el cambio cuando es necesario	126,24	557,144	,764	,982
14. Sí practica valores morales.	126,06	549,068	,844	,982
15. Me inspira respeto.	126,07	549,684	,837	,982
16. Cuida su imagen.	126,00	554,878	,789	,982
17. Es un ejemplo para seguir.	126,07	551,577	,810	,982
18. Tiene buenos hábitos.	126,09	552,120	,799	,982
19. Me inspira con su plan de vida.	126,22	555,031	,755	,982
20. Brinda un trato justo.	126,15	551,405	,808	,982
21. Promueve el respeto mutuo.	126,05	550,717	,835	,982
22. Es tolerante.	126,21	547,962	,817	,982
23. Me motiva su entusiasmo.	126,26	553,134	,785	,982
24. Comparte su visión personal.	126,32	551,649	,811	,982
25. Transmite su optimismo.	126,22	553,052	,815	,982
26. Es muy dinámico.	126,27	549,004	,836	,982
27. Logra que me comprometa.	126,18	553,147	,829	,982

28. Atiende mis necesidades.	126,21	551,546	,808	,982
29. Me guía en la solución de los problemas.	126,37	552,000	,762	,982
30. Me inspira confianza.	126,18	552,565	,804	,982
31. Me escucha atentamente.	126,17	555,446	,724	,982
32. Trata bien a las personas.	125,98	553,352	,745	,982
33. Crea un ambiente de confianza mutua	125,96	555,958	,722	,982

CÁLCULO ÁLFA DE CRONBACH

INSTRUMENTO: Cuestionario “Motivación docente”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	20

Los datos evaluados mediante la prueba Alfa de Cronbach, se encontró un valor α 0,895 el cual es muy alto y consistente para poder recoger la información para la cual ha sido elaborada, respecto a la comprensión del cuestionario de motivación docente.

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

1. Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.	77,38	103,663	,442	,892
2. La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.	78,30	106,581	,109	,906
3. Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.	77,60	101,707	,474	,891
4. Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.	77,67	97,349	,649	,886
5. Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.	77,67	98,149	,617	,887
6. El trabajo en equipo conlleva a que me sienta más contento	77,60	96,734	,729	,884
7. Los amigos son personas muy valiosas para mí.	77,64	98,477	,698	,885
8. En el trabajo las relaciones sociales con los compañeros deben ser cercana	77,75	98,147	,609	,887
9. Me siento contento de mantener contacto con personas y colegas en mi trabajo	77,60	97,307	,666	,885
10. Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.	77,65	97,305	,649	,886
11. Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.	77,98	103,666	,318	,896

12.Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	78,12	104,611	,287	,897
13.Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.	77,72	100,008	,529	,890
14.Considero que se me deben atribuir los logros que por propios méritos he conseguido	77,75	103,173	,366	,894
15.Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.	77,67	102,048	,458	,892
16.Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.	77,50	100,918	,556	,889
17.En mi trabajo siempre estoy aprendiendo cosas y destrezas nuevas.	77,49	99,482	,623	,887
18.Considero que perseguir los sueños constituye una meta que debemos tener	77,42	100,788	,641	,887
19.Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.	77,40	102,170	,586	,889
20.Me gusta afrontar nuevos retos y desafíos en mi trabajo	77,41	100,787	,609	,888

ANEXO 5: CUESTIONARIOS

CUESTIONARIO LIDERAZGO DIRECTIVO

Autores: Ricardo Manuel Rossi Valverdea y Ricardo Gabriel Rossi Ortiz

Estimadas (os) docentes el presente documento se desarrolla en el marco de una investigación de post grado, por ello solicitamos por favor marque con una (X) las siguientes características que usted considera se ajusten al directivo de su institución educativa.

Es preciso señalar que el cuestionario es totalmente anónimo y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

En cada ítem debe marcar sólo una de las siguientes opciones: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre.

ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
El director (a):					
1. Trata de satisfacer mis necesidades.					
2. Sabe encaminar nuestros esfuerzos hacia las metas.					
3. Conoce lo que se debe hacer para lograr las metas.					
4. Sabe comunicar sus ideas.					
5. Se hace entender cuando da instrucciones.					
6. Brinda solución a los problemas en forma práctica.					
7. Comparte sus propuestas de solución a los problemas.					
8. Toma decisiones acertadas.					
9. Promueve el trabajo en equipo.					
10. Participa en el trabajo en equipo.					
11. Asume los cambios con optimismo					
12. Se adapta fácilmente a los cambios.					
13. Genera el cambio cuando es necesario					
14. Sí practica valores morales.					
15. Me inspira respeto.					
16. Cuida su imagen.					

17. Es un ejemplo para seguir.					
18. Tiene buenos hábitos.					
19. Me inspira con su plan de vida.					
20. Brinda un trato justo.					
21. Promueve el respeto mutuo.					
22. Es tolerante.					
23. Me motiva su entusiasmo.					
24. Comparte su visión personal.					
25. Transmite su optimismo.					
26. Es muy dinámico.					
27. Logra que me comprometa.					
28. Atiende mis necesidades.					
29. Me guía en la solución de los problemas.					
30. Me inspira confianza.					
31. Me escucha atentamente.					
32. Trata bien a las personas.					
33. Crea un ambiente de confianza mutua					

CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL

Autora: Virginia Teresa Tenorio Salazar

Estimadas (os) docentes el presente documento se desarrolla en el marco de una investigación de post grado, por ello solicitamos marque con una (X) las siguientes características que usted considera se ajusten a su persona.

Es preciso señalar que el cuestionario es totalmente anónimo y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

En cada ítem debe marcar sólo una de las siguientes opciones: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Lo más significativo para mí es contar con un trabajo estable.					
2	La seguridad o estabilidad laboral, no es especialmente importante para mí.					
3	Para mí, es importante poder disponer de ingresos mejores.					
4	Un buen empleo, debe considerar un plan de jubilación ventajosa.					
5	Considero que uno de los aspectos esenciales de una plaza de trabajo es tener un seguro de salud y de vida.					
6	El trabajo en equipo conlleva a que me sienta más conento					
7	Los amigos son personas muy valiosas para mí.					
8	En el trabajo las relacione sociales con los compañeros deben ser cercana					
9	Me siento contento de mantener contacto con personas y colegas en mi trabajo					
10	Formar parte de un sólido equipo de trabajo es muy importante para mí.					
11	Un sueldo alto es indicador del valor que tiene el docente para la Institución Educativa.					

12	Considero que la mayoría de personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13	Considero que la valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de las demás personas.					
14	Considero que se me deben atribuir los logros que por propios méritos he conseguido					
15	Los logros obtenidos, me proveen una importante sensación de autorrespeto.					
16	Lo que nos hace más feliz, es lo más importante en la vida.					
17	En mi trabajo siempre estoy aprendiendo cosas y destrezas nuevas.					
18	Considero que perseguir los sueños constituye una meta que debemos tener					
19	Me motiva llegar tan lejos como yo pueda, encontrando mis propios límites.					
20	Me gusta afrontar nuevos retos y desafíos en mi trabajo					

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO LIDERAZGO DIRECTIVO

- **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación: Encuesta.
2. Tipo de Instrumento: Cuestionario.
3. Medición: Variable Liderazgo directivo.
4. Administración: Docentes
5. Tiempo de Aplicación: 30 min. Aprox.
6. Forma de Aplicación: Individual.

- **OBJETIVO:**

Medir el nivel de liderazgo directivo desde el punto de vista de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Castilla.

- **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Afianzar la organización
- Modelar el comportamiento
- Motivar a sus colaboradores
- Generar un buen clima institucional.

- **INSTRUCCIONES:**

1. El cuestionario consta de 33 ítems: Afianzar la organización (13), Modelar el comportamiento (8), Motivar a sus colaboradores (5), Consolidar el liderazgo (5), Generar un buen clima institucional (2).
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Deficiente, regular, bueno.

3. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre.
4. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 165 puntos.

MATERIALES:

Cuestionarios, Lapto, PC y/o Celular.

EVALUACIÓN:

a. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

- **Afianzar la organización**

Nivel Bueno	49 - 65
Nivel Regular	31 - 48
Nivel Deficiente	13 – 30
- **Modelar el comportamiento**

Nivel Bueno	30 - 40
Nivel Regular	19 - 29
Nivel Deficiente	08 – 18
- **Motivar a sus colaboradores**

Nivel Bueno	19 - 25
Nivel Regular	12 - 18
Nivel Deficiente	05 – 11
- **Consolidar el liderazgo**

Nivel Bueno	19 - 25
Nivel Regular	12 - 18
Nivel Deficiente	05 – 11
- **Generar un buen clima institucional**

Nivel Bueno	08 - 10
Nivel Regular	05 - 07
Nivel Deficiente	02 – 04

b. Nivel para la dimensión liderazgo directivo

Nivel Bueno	123 - 165
Nivel Regular	78 - 122
Nivel Deficiente	33 - 77

**FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN DOCENTE**

• **DATOS INFORMATIVOS:**

1. Denominación: Encuesta.
2. Tipo de Instrumento: Cuestionario.
3. Medición: Variable Motivación docente.
4. Administración: Docentes
5. Tiempo de Aplicación: 30 min. Aprox.
6. Forma de Aplicación: Individual.

• **OBJETIVO:**

Medir el nivel de motivación desde el punto de vista de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Castilla.

• **DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

- Necesidades de protección laboral.
- Necesidades sociales y de pertenencia.
- Necesidad de autoestima.

- Necesidad de autorrealización

- **INSTRUCCIONES:**

5. El cuestionario consta de 20 ítems: Necesidades de protección laboral (5). Necesidades sociales y de pertenencia (5). Necesidad de autoestima (5) Necesidad de autorrealización (5).
6. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Muy motivado, poco motivado, desmotivado.
7. Si consideramos el sistema de calificación del cuestionario, tenemos que cada ítem (pregunta) tiene un valor de: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre.
8. El resultado final es la suma de las cinco dimensiones haciendo un total de 100 puntos.

MATERIALES:

Cuestionarios, Lapto, PC y/o Celular.

EVALUACIÓN:

a. Nivel para cada una de las dimensiones:

El puntaje parcial, se obtendrá sumando las puntuaciones de los ítems y de esta manera se obtendrá el nivel de la dimensión.

- **Necesidades de protección laboral**

Nivel muy motivado 16 - 20

Nivel poco motivado 11 - 15

Nivel desmotivado 05 – 10

- **Necesidades sociales y de pertenencia**

Nivel muy motivado 16 - 20

Nivel poco motivado 11 - 15

Nivel desmotivado 05 – 10

- **Necesidad de autoestima**

Nivel muy motivado 16 - 20

Nivel poco motivado 11 - 15

Nivel desmotivado 05 – 10

- **Necesidad de autorrealización**

Nivel muy motivado 16 - 20

Nivel poco motivado 11 - 15

Nivel desmotivado 05 – 10

b. Nivel para la dimensión motivación docente

Nivel Bueno 76 - 100

Nivel Regular 48 - 75

Nivel Deficiente 20 - 47

PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS

Para determinar la normalidad de datos, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnos por contar con una muestra mayor a 50.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
	N	Parámetros normales ^{a,b}		Máximas diferencias extremas			Estadístico de prueba	Sig. de asintótica (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Absoluto	Positivo	Negativo		
IND1_D1	198	11.5657	2.37227	0.133	0.079	-0.133	0.133	,000 ^c
IND2_D1	198	7.9848	1.71431	0.150	0.120	-0.150	0.150	,000 ^c
IND3_D1	198	19.4040	3.99853	0.087	0.081	-0.087	0.087	,001 ^c
IND4_D1	198	11.6061	2.40481	0.131	0.107	-0.131	0.131	,000 ^c
D1	198	50.5606	9.63622	0.086	0.067	-0.086	0.086	,001 ^c
IND1_D2	198	8.1263	1.74787	0.171	0.142	-0.171	0.171	,000 ^c
IND2_D2	198	20.1667	3.94216	0.129	0.110	-0.129	0.129	,000 ^c
D2	198	28.2929	5.56686	0.141	0.114	-0.141	0.141	,000 ^c
IND1_D3	198	11.7424	2.57858	0.121	0.103	-0.121	0.121	,000 ^c
IND2_D3	198	11.5404	2.51813	0.105	0.105	-0.104	0.105	,000 ^c
D3	198	23.2828	4.86996	0.119	0.084	-0.119	0.119	,000 ^c
IND1_D4	198	11.7929	2.42503	0.115	0.093	-0.115	0.115	,000 ^c
IND2_D4	198	7.6919	1.68933	0.119	0.113	-0.119	0.119	,000 ^c
D4	198	19.4848	3.95242	0.103	0.081	-0.103	0.103	,000 ^c
IND1_D5	198	8.2929	1.70846	0.185	0.159	-0.185	0.185	,000 ^c

D5	19 8	8.2929	1.70846	0.185	0.159	-0.185	0.185	,000 ^c
V_LIDIR	19 8	129.91 41	24.3608 2	0.103	0.075	-0.103	0.103	,000 ^c
IND1_D1 MD	19 8	11.994 9	1.89173	0.130	0.130	-0.103	0.130	,000 ^c
IND2_D1 MD	19 8	8.1515	1.82127	0.188	0.155	-0.188	0.188	,000 ^c
D1MD	19 8	20.146 5	3.17410	0.106	0.082	-0.106	0.106	,000 ^c
IND1_D2 MD	19 8	12.272 7	2.36651	0.126	0.120	-0.126	0.126	,000 ^c
IND2_D2 MD	19 8	8.2424	1.81136	0.188	0.166	-0.188	0.188	,000 ^c
D2MD	19 8	20.515 2	3.98312	0.145	0.125	-0.145	0.145	,000 ^c
IND1_D3 MD	19 8	11.424 2	2.01311	0.108	0.099	-0.108	0.108	,000 ^c
IND2_D3 MD	19 8	8.0960	1.51335	0.146	0.136	-0.146	0.146	,000 ^c
D3MD	19 8	19.520 2	2.98679	0.114	0.114	-0.105	0.114	,000 ^c
IND1_D4 MD	19 8	8.5253	1.48319	0.224	0.160	-0.224	0.224	,000 ^c
IND2_D4 MD	19 8	13.025 3	1.89960	0.204	0.149	-0.204	0.204	,000 ^c
D4MD	19 8	21.550 5	3.12432	0.167	0.135	-0.167	0.167	,000 ^c
V_MODAL C	19 8	81.732 3	10.5683 2	0.114	0.114	-0.098	0.114	,000 ^c

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.

Los resultados obtenidos tanto para la variable Liderazgo directivo y Motivación directiva, el valor $p < 0,05$ por lo cual los datos no cumplen con los criterios de normalidad, para lo cual se hace uso de una prueba no paramétrica para la prueba de hipótesis.

Estimaciones de parámetro

Variable	Umbral	[V_MODALOC = ...]	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
								Límite inferior	Límite superior
Motivación Docente		[V_MODALOC = 57.00]	-29.903	1599.482	0.000	1	0.985	-3164.831	3105.025
		[V_MODALOC = 58.00]	-14.957	2.051	53.209	1	0.000	-18.976	-10.938
		[V_MODALOC = 63.00]	-13.891	1.834	57.381	1	0.000	-17.485	-10.297
		[V_MODALOC = 64.00]	-12.822	1.672	58.797	1	0.000	-16.099	-9.545
		[V_MODALOC = 65.00]	-10.056	1.176	73.157	1	0.000	-12.361	-7.752
		[V_MODALOC = 66.00]	-8.795	1.009	75.932	1	0.000	-10.773	-6.817
		[V_MODALOC = 67.00]	-7.822	0.916	72.997	1	0.000	-9.616	-6.028
		[V_MODALOC = 68.00]	-6.632	0.846	61.490	1	0.000	-8.289	-4.974
		[V_MODALOC = 69.00]	-6.192	0.829	55.790	1	0.000	-7.816	-4.567
		[V_MODALOC = 70.00]	-5.368	0.804	44.558	1	0.000	-6.945	-3.792
		[V_MODALOC = 71.00]	-5.163	0.799	41.738	1	0.000	-6.729	-3.596
		[V_MODALOC = 72.00]	-4.806	0.791	36.920	1	0.000	-6.356	-3.256
		[V_MODALOC = 73.00]	-4.544	0.785	33.477	1	0.000	-6.084	-3.005
		[V_MODALOC = 74.00]	-4.392	0.782	31.509	1	0.000	-5.925	-2.858
		[V_MODALOC = 75.00]	-4.342	0.781	30.875	1	0.000	-5.873	-2.810
		[V_MODALOC = 76.00]	-4.292	0.780	30.246	1	0.000	-5.822	-2.763
		[V_MODALOC = 77.00]	-4.146	0.778	28.415	1	0.000	-5.670	-2.621
		[V_MODALOC = 78.00]	-3.959	0.774	26.137	1	0.000	-5.476	-2.441
		[V_MODALOC = 79.00]	-3.869	0.773	25.073	1	0.000	-5.384	-2.355
		[V_MODALOC = 80.00]	-3.494	0.766	20.787	1	0.000	-4.997	-1.992
		[V_MODALOC = 81.00]	-3.376	0.765	19.495	1	0.000	-4.874	-1.877
		[V_MODALOC = 82.00]	-3.185	0.762	17.490	1	0.000	-4.677	-1.692
		[V_MODALOC = 83.00]	-2.933	0.758	14.981	1	0.000	-4.418	-1.448
		[V_MODALOC = 84.00]	-2.795	0.756	13.686	1	0.000	-4.276	-1.314
		[V_MODALOC = 85.00]	-2.565	0.752	11.624	1	0.001	-4.039	-1.090
		[V_MODALOC = 86.00]	-2.340	0.749	9.764	1	0.002	-3.808	-0.872
		[V_MODALOC = 87.00]	-2.120	0.746	8.082	1	0.004	-3.582	-0.659
		[V_MODALOC = 88.00]	-1.994	0.744	7.182	1	0.007	-3.452	-0.536
		[V_MODALOC = 89.00]	-1.696	0.740	5.255	1	0.022	-3.145	-0.246
		[V_MODALOC = 90.00]	-1.435	0.736	3.799	1	0.051	-2.877	0.008
	[V_MODALOC = 91.00]	-1.186	0.733	2.622	1	0.105	-2.622	0.250	
	[V_MODALOC = 92.00]	-0.689	0.726	0.900	1	0.343	-2.112	0.734	
	[V_MODALOC = 93.00]	-0.160	0.722	0.049	1	0.824	-1.576	1.255	

	[V_MODAL = 94.00]	0.383	0.724	0.279	1	0.597	-1.036	1.801
	[V_MODAL = 95.00]	0.743	0.731	1.033	1	0.309	-0.690	2.176
	[V_MODAL = 96.00]	0.848	0.734	1.334	1	0.248	-0.591	2.287
	[V_MODAL = 97.00]	1.075	0.743	2.091	1	0.148	-0.382	2.532
	[V_MODAL = 98.00]	1.339	0.758	3.118	1	0.077	-0.147	2.825
	[V_MODAL = 99.00]	1.658	0.783	4.483	1	0.034	0.123	3.193
Indicador 1 de la Dimensión 1	Ubicación [IND1_D1=3.00]	-5.780	1.921	9.051	1	0.003	-9.545	-2.015
	[IND1_D1=6.00]	98.406	6309.718	0.000	1	0.988	-12268.414	12465.225
	[IND1_D1=7.00]	-20.549	10.768	3.642	1	0.056	-41.654	0.556
	[IND1_D1=8.00]	-12.907	8.995	2.059	1	0.151	-30.537	4.723
	[IND1_D1=9.00]	-11.064	7.596	2.121	1	0.145	-25.952	3.825
	[IND1_D1=10.00]	-9.304	6.306	2.177	1	0.140	-21.663	3.055
	[IND1_D1=11.00]	-7.767	5.005	2.408	1	0.121	-17.577	2.043
	[IND1_D1=12.00]	-5.421	3.730	2.112	1	0.146	-12.731	1.890
	[IND1_D1=13.00]	-3.919	2.536	2.388	1	0.122	-8.889	1.051
	[IND1_D1=14.00]	-2.021	1.232	2.692	1	0.101	-4.436	0.393
	[IND1_D1=15.00]	0 ^a			0			
	[IND2_D1=2.00]	0 ^a			0			
	[IND2_D1=4.00]	-53.454	6309.644	0.000	1	0.993	-12420.129	12313.221
	[IND2_D1=5.00]	-8.717	6.856	1.617	1	0.204	-22.154	4.720
	[IND2_D1=6.00]	-6.947	5.190	1.791	1	0.181	-17.119	3.226
	[IND2_D1=7.00]	-7.306	3.898	3.512	1	0.061	-14.946	0.335
	[IND2_D1=8.00]	-4.502	2.636	2.916	1	0.088	-9.669	0.665
	[IND2_D1=9.00]	-1.870	1.395	1.797	1	0.180	-4.603	0.864
	[IND2_D1=10.00]	0 ^a			0			
	[IND3_D1=5.00]	0 ^a			0			
	[IND3_D1=6.00]	122.873	12619.305	0.000	1	0.992	-24610.509	24856.256
	[IND3_D1=8.00]	82.466	6309.701	0.000	1	0.990	-12284.319	12449.252
	[IND3_D1=9.00]	88.958	6309.705	0.000	1	0.989	-12277.836	12455.753
	[IND3_D1=10.00]	96.061	6309.717	0.000	1	0.988	-12270.756	12462.878
	[IND3_D1=11.00]	-83.536	6309.666	0.000	1	0.989	-12450.254	12283.183
	[IND3_D1=12.00]	-6.036	6309.660	0.000	1	0.999	-12372.743	12360.671
	[IND3_D1=13.00]	-36.821	15.877	5.379	1	0.020	-67.939	-5.704
	[IND3_D1=15.00]	-21.407	12.748	2.820	1	0.093	-46.393	3.578
	[IND3_D1=16.00]	-18.734	11.306	2.746	1	0.098	-40.893	3.425
	[IND3_D1=17.00]	-15.508	10.045	2.383	1	0.123	-35.196	4.181

[IND3_D1=18.00]	-13.330	8.776	2.307	1	0.129	-30.530	3.870
[IND3_D1=19.00]	-12.482	7.494	2.774	1	0.096	-27.171	2.207
[IND3_D1=20.00]	-11.331	6.243	3.294	1	0.070	-23.568	0.906
[IND3_D1=21.00]	-9.341	5.019	3.464	1	0.063	-19.179	0.496
[IND3_D1=22.00]	-7.016	3.753	3.495	1	0.062	-14.372	0.340
[IND3_D1=23.00]	-4.931	2.474	3.973	1	0.046	-9.781	-0.082
[IND3_D1=24.00]	-2.642	1.252	4.457	1	0.035	-5.095	-0.189
[IND3_D1=25.00]	0 ^a			0			
[IND4_D1=3.00]	0 ^a			0			
[IND4_D1=5.00]	-21.371	13.487	2.511	1	0.113	-47.804	5.062
[IND4_D1=6.00]	-150.438	6309.879	0.001	1	0.981	-12517.575	12216.698
[IND4_D1=7.00]	-24.381	10.675	5.217	1	0.022	-45.304	-3.459
[IND4_D1=8.00]	-12.599	9.186	1.881	1	0.170	-30.602	5.405
[IND4_D1=9.00]	-13.127	7.753	2.867	1	0.090	-28.322	2.068
[IND4_D1=10.00]	-11.749	6.472	3.295	1	0.069	-24.434	0.936
[IND4_D1=11.00]	-10.294	5.208	3.907	1	0.048	-20.501	-0.087
[IND4_D1=12.00]	-7.171	3.926	3.335	1	0.068	-14.867	0.525
[IND4_D1=13.00]	-4.588	2.683	2.925	1	0.087	-9.846	0.670
[IND4_D1=14.00]	-2.671	1.415	3.565	1	0.059	-5.444	0.102
[IND4_D1=15.00]	0 ^a			0			
[D1=13.00]	0 ^a			0			
[D1=25.00]	0 ^a			0			
[D1=26.00]	0 ^a			0			
[D1=27.00]	0 ^a			0			
[D1=29.00]	81.867	12619.276	0.000	1	0.995	-24651.460	24815.193
[D1=31.00]	0 ^a			0			
[D1=33.00]	78.261	40.690	3.699	1	0.054	-1.489	158.012
[D1=34.00]	144.829	12619.336	0.000	1	0.991	-24588.616	24878.273
[D1=36.00]	32.329	6309.744	0.000	1	0.996	-12334.541	12399.199
[D1=38.00]	83.797	6309.730	0.000	1	0.989	-12283.046	12450.640
[D1=39.00]	50.665	32.566	2.420	1	0.120	-13.163	114.492
[D1=40.00]	50.839	31.344	2.631	1	0.105	-10.595	112.273
[D1=41.00]	43.980	29.921	2.160	1	0.142	-14.665	102.625
[D1=42.00]	37.221	28.724	1.679	1	0.195	-19.077	93.520
[D1=43.00]	33.240	27.421	1.470	1	0.225	-20.503	86.984
[D1=44.00]	41.158	26.076	2.491	1	0.114	-9.950	92.266
[D1=45.00]	37.116	24.772	2.245	1	0.134	-11.437	85.669

[D1=46.00]	36.311	23.532	2.381	1	0.123	-9.812	82.434
[D1=47.00]	34.209	22.251	2.364	1	0.124	-9.402	77.819
[D1=48.00]	32.485	20.972	2.399	1	0.121	-8.618	73.589
[D1=49.00]	31.846	19.709	2.611	1	0.106	-6.782	70.475
[D1=50.00]	28.426	18.430	2.379	1	0.123	-7.697	64.548
[D1=51.00]	28.732	17.181	2.797	1	0.094	-4.942	62.405
[D1=52.00]	25.957	15.925	2.657	1	0.103	-5.255	57.170
[D1=53.00]	23.146	14.684	2.485	1	0.115	-5.635	51.927
[D1=54.00]	22.101	13.373	2.731	1	0.098	-4.111	48.313
[D1=55.00]	20.908	12.070	3.001	1	0.083	-2.748	44.564
[D1=56.00]	18.589	10.832	2.945	1	0.086	-2.641	39.820
[D1=57.00]	14.858	9.522	2.435	1	0.119	-3.804	33.520
[D1=58.00]	13.256	8.289	2.558	1	0.110	-2.990	29.502
[D1=59.00]	9.727	7.086	1.885	1	0.170	-4.160	23.615
[D1=60.00]	9.565	5.774	2.744	1	0.098	-1.752	20.881
[D1=61.00]	7.881	4.521	3.039	1	0.081	-0.980	16.741
[D1=62.00]	4.052	3.341	1.471	1	0.225	-2.496	10.600
[D1=63.00]	3.600	2.095	2.951	1	0.086	-0.507	7.707
[D1=64.00]	0 ^a			0			
[D1=65.00]	0 ^a			0			
[IND1_D2=2.00]	0 ^a			0			
[IND1_D2=3.00]	0 ^a			0			
[IND1_D2=4.00]	-37.911	6309.637	0.000	1	0.995	-12404.573	12328.751
[IND1_D2=5.00]	0 ^a			0			
[IND1_D2=6.00]	-1.927	0.873	4.870	1	0.027	-3.638	-0.215
[IND1_D2=7.00]	-0.991	0.667	2.208	1	0.137	-2.299	0.316
[IND1_D2=8.00]	-0.048	0.568	0.007	1	0.933	-1.162	1.066
[IND1_D2=9.00]	-0.182	0.529	0.118	1	0.731	-1.218	0.855
[IND1_D2=10.00]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Mejores
peruanos
Siempre



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”.

La directora de Institución Educativa N° 20133 perteneciente a la red educativa del distrito de Castilla otorga la siguiente constancia a la docente:

CAROL PATRICIA SAAVEDRA NUÑEZ

Estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 72700696, quien aplicó 2 instrumentos en el presente año 2022 como parte de su trabajo de investigación titulado “Liderazgo directivo, predictor de la motivación docente en instituciones educativas del distrito de castilla - Piura, 2022” a los docentes que laboran en esta I.E.

*Cuestionario de Liderazgo Directivo.

*Cuestionario de Motivación Docente

La docente en mención realizó las coordinaciones adecuadas demostrando esmero y responsabilidad.

Se otorga la presente constancia a solicitud del docente para ser adjuntado a su Tesis.

Piura, 18 de julio del 2022





Código Local: 412633
Código de Primaria: 1018084
Código de Inicial: 1312701

“Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”.

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La directora de Institución Educativa 20134 del A.H Almirante Miguel Grau del distrito de Castilla otorga la siguiente constancia a la docente:

CAROL PATRICIA SAAVEDRA NUÑEZ

Estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 72700696, quien aplicó 2 instrumentos en el presente año 2022 como parte de su trabajo de investigación titulado “Liderazgo directivo, predictor de la motivación docente en instituciones educativas del distrito de castilla - Piura, 2022” a los docentes que laboran en esta I.E.

*Cuestionario de Liderazgo Directivo.

*Cuestionario de Motivación Docente

La docente en mención realizó las coordinaciones adecuadas demostrando esmero y responsabilidad.

Se otorga la presente constancia a solicitud del docente para ser adjuntado a su Tesis.

Piura, 18 de julio del 2022


DORALIZA ROMÁN ZETA
DIRECTORA





I.E N° 15014 “MANUEL OCTAVIANO HIDALGO CARNERO”

TALARITA – CASTILLA

Jr. Los Incas S/N Av. Progreso N° 1000— Telf. 968880381 - #841761

CODIGO MODULAR PRIMARIA N° 0260182

CODIGO MODULAR SECUNDARIO N 1017391

“AÑO DL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

LA DIRECTORA DE LA I.E. N°15014 “MANUEL O. HIDALGO CARNERO” TALARITA- CASTILLA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la docente CAROL PATRICIA SAAVEDRA NUÑEZ con DNI N° 72700696, estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, aplico 2 cuestionarios en el presente año 2022 como parte de su trabajo de investigación titulado “Liderazgo directivo, predictor de la motivación docente en instituciones educativas del distrito de Castilla – Piura, 2022” el jueves 30 de junio y viernes 01 de julio a los docentes que laboran en esta I.E.

- Cuestionario de Liderazgo Directivo.
- Cuestionario de Motivación Docente.

La docente en mención realizo las coordinaciones adecuadas demostrando esmero y responsabilidad.

Se otorga la presente constancia a solicitud del docente para ser adjuntado a su tesis.

Castilla, 21 de julio de 2022



POV.

MARIA ESTELA ANTÓN BARRETO
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSE CARLOS MARIATEGUI" - TACALÁ-
CASTILLA

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL".

CONSTANCIA

La directora de Institución Educativa José Carlos Mariátegui perteneciente a la red educativa del distrito de Castilla otorga la siguiente constancia a la docente:

CAROL PATRICIA SAAVEDRA NUÑEZ

Estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 72700696, quien aplicó 2 instrumentos en el presente año 2022 como parte de su trabajo de investigación titulado "Liderazgo directivo, predictor de la motivación docente en instituciones educativas del distrito de castilla – Piura, 2022" a los docentes que laboran en esta I.E.

*Cuestionario de Liderazgo Directivo.

*Cuestionario de Motivación Docente

La docente en mención realizó las coordinaciones adecuadas demostrando esmero y responsabilidad.

Se otorga la presente constancia a solicitud del docente para ser adjuntado a su Tesis.

Piura, 18 de julio del 2022

Atentamente,


Silvia Edith Cordova Cordova
Lic. Silvia Edith Cordova Cordova
DIRECTORA

ESTUDIO, ESFUERZO Y UNIDAD



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MANUEL SCORZA" DE LA PRIMAVERA – CASTILLA-PIURA, CON CODIGO MODULAR 1018282

HACE CONSTAR:

Que la docente **CAROL PATRICIA SAAVEDRA NUÑEZ**, estudiante del Programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN** de la Universidad Cesar Vallejo, con DNI N° 72700696, ha aplicado 2 instrumentos en el presente año 2022 como parte de su trabajo de investigación titulado "Liderazgo directivo, predictor de la motivación docente en instituciones educativas del distrito de castilla – Piura, 2022" a los docentes que laboran en esta I.E.

*Cuestionario de Liderazgo Directivo.

*Cuestionario de Motivación Docente

La docente en mención realizó las coordinaciones adecuadas demostrando esmero y responsabilidad.

Se otorga la presente constancia a solicitud del docente para ser adjuntado a su Tesis.

Piura, 18 de julio del 2022



Msc. Marco R. Huachez Jimenez
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUJAN JOHNSON GLADYS LOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO, PREDICTOR DE LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CASTILLA - PIURA, 2022", cuyo autor es SAAVEDRA NUÑEZ CAROL PATRICIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUJAN JOHNSON GLADYS LOLA DNI: 06252885 ORCID 0000-0002-4727-6931	Firmado digitalmente por: LJOHNSONGL el 15-08- 2022 17:30:32

Código documento Trilce: TRI - 0415922