

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA
MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA MARÍA DEL VALLE-
HUÁNUCO 2021**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

TESISTA : LILIANA CHAVEZ HURTADO

ASESOR : Dr. NICOMEDES VILLA MIRABAL

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi novio Clinder Martel por muchas ayudas y aportes no sólo para el desarrollo de esta tesis, sino para mi vida.

A mi madre Antonia Hurtado Solórzano quien ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mi padre, hermanos y familia en general, por haberme brindado su apoyo incondicional y por compartir conmigo buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la vida y darme las fuerzas suficientes para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mi vida.

A los docentes de la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por sus enseñanzas, ideas y conocimientos compartidos.

A mi asesor de tesis Dr. Nicomedes Villa Mirabal por haberme dado la oportunidad de trabajar bajo su dirección, paciencia, entrega y valiosos consejos que me permitieron alcanzar los objetivos de esta tesis.

Al economista Miguel B. Narvárez del Águila, por su importante aporte y participación activa en el desarrollo de esta tesis. Le agradezco también por sus siempre atentas y rápidas respuestas a las diferentes inquietudes surgidas durante el proceso de este trabajo, lo cual se ha visto también reflejado en los buenos resultados obtenidos.

A los directores y docentes de las diferentes instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, quienes han contribuido en el desarrollo de la aplicación de los instrumentos de investigación y el trabajo de campo.

A mi novio Clínder por su apoyo incondicional y afectivo que siempre me brinda.

A mi hermana Ana Melva, por comprender mis necesidades y ayudarme siempre sin esperar nada a cambio.

A mi Hermano Javier por haber sentado las bases de mi educación y de lo que soy ahora, es gracias a él.

A mis hermanitos Linder y Oliver, ayudarlos a salir adelante ha sido siempre mi fuente de motivación.

Finalmente, a todas aquellas personas, colegas y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e información para el logro de mis objetivos.

RESUMEN

La presente investigación titulada “LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA MARÍA DEL VALLE-HUÁNUCO 2021”, “fue desarrollado bajo la metodología de tipo aplicada, el nivel utilizado fue explicativa y un diseño no experimental observacional, la población estuvo conformada por 158 docentes de EBR nivel secundario público del distrito de Santa María del Valle, provincia y departamento de Huánuco, el muestreo fue probabilístico aleatorio estratificado constituido por 113 docentes. Para recolectar los datos se utilizaron dos cuestionarios, antes de aplicar los cuestionarios fueron validados mediante Juicio de Expertos y confiabilizados mediante el Alfa de Cronbach. Después del tratamiento estadístico realizado en el Software SPSS V 25, los resultados obtenidos evidencian que el liderazgo directivo está influyendo positivamente, pero bajo en la Motivación de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, esto debido a que el 88% de los docentes manifestaron que sus directores son autocráticos, es decir, toman decisiones sin consultar, no propician adecuadamente el trabajo en equipo y exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra, generando que los docentes no tengan ganas de trabajar con esfuerzo y alegría. Viéndose reflejado en estadísticamente por el baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.292 y con un nivel de significancia de 0,001 siendo menor que 0,05, indicando que es significativa”.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo directivo, motivación docente.

ABSTRACT

The present investigation entitled “DIRECTIVE LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON THE MOTIVATION OF TEACHERS IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE DISTRICT OF SANTA MARÍA DEL VALLE-HUÁNUCO 2021”, “was developed under the applied type methodology, the level used was explanatory and an observational non-experimental design , the population consisted of 158 teachers of EBR public secondary level of the district of Santa María del Valle, province and department of Huánuco, the sampling was stratified random probabilistic constituted by 113 teachers. Two questionnaires were used to collect the data, before applying the questionnaires they were validated by Expert Judgment and made reliable by Cronbach's Alpha. After the statistical treatment carried out in the SPSS V 25 Software, the results obtained show that the directive leadership is influencing positively, but low on the Motivation of the teachers of the educational institutions of the Santa María del Valle district, this because the 88 % of teachers stated that their directors are autocratic, that is, they make decisions without consulting, do not adequately promote teamwork and demand that their instructions be followed to the letter, causing teachers not to feel like working hard And joy. Being statistically reflected by the Spearman correlation estimation scale of 0.292 and with a significance level of 0.001 being less than 0.05, indicating that it is significant”.

Keywords: Leadership, directive leadership, teacher motivation.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1 Fundamentación del problema.....	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	12
1.3 Viabilidad de la investigación.....	13
1.4 Formulación del problema.....	13
1.4.1 Problema general.....	13
1.4.2 Problemas específicos.....	13
1.5 Formulación de objetivos.....	14
1.5.1 Objetivo general.....	14
1.5.2 Objetivos específicos.....	14
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	15
2.1 Formulación de las hipótesis.....	15
2.1.1 Hipótesis general.....	15
2.1.2 Hipótesis específicas.....	15
2.2 Operacionalización de las variables.....	16
2.3 Definición operacional de las variables.....	16
2.3.1 Variable independiente: Liderazgo directivo.....	16
2.3.2 Variable dependiente: Motivación docente.....	16
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	17
3.1 Antecedentes de investigación.....	17
3.2 Bases teóricas.....	23
3.2.1 Liderazgo directivo.....	23

3.2.2 Motivación del docente	28
3.3 Bases conceptuales	35
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	36
4.1 Ámbito de estudio.....	36
4.2 Tipo y nivel de investigación	36
4.2.1 Tipo de estudio.....	36
4.2.2 Nivel de estudio.....	37
4.3 Población y muestra	37
4.3.1 Descripción de la población	37
4.3.2 Muestra y método de muestreo	38
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión	39
4.4 Diseño de investigación.....	40
4.5 Técnicas e instrumentos	41
4.5.1 Técnicas	41
4.5.2 Instrumentos	41
4.5.2.1 Validación de instrumentos para la recolección de datos.....	41
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos.....	42
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	42
4.7 Aspectos éticos	42
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
5.1 Análisis descriptivo	43
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	51
5.2.1 Prueba de Hipótesis.....	51
5.3 Discusión de resultados	58
5.4 Aporte científico de la investigación.....	59
CONCLUSIONES.....	60
SUGERENCIAS	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
A N E X O S.....	65
Anexo 01: Matriz de consistencia	66
Anexo 02: Consentimiento Informado.....	68

Anexo 03: Instrumentos	69
Anexo 04: Validación de instrumentos por juicio de experto	71
Anexo 05: Base de datos de la prueba piloto	81
Anexo 06: Resultados de la prueba piloto	82
Anexo 07: Constancia de aplicación de instrumentos de investigación	84
Anexo 08: Panel fotográfico	86
Anexo 09: Ficha Técnica de los Instrumentos	87
Anexo 10: Data	89

INTRODUCCIÓN

El objetivo general de la presente investigación fue el “determinar como el liderazgo directivo influye en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco 2021”. Ello teniendo en cuenta que, en la actualidad, el “profesional que quiera dirigir personas tiene que ser un líder, para poder acceder a cargos directivos y estar informado de los adelantos que se producen en su sector de conocimiento”. En ese sentido, Inquilla (2017) menciona que:

“El que hacer educativo tiene una gran relevancia con la capacidad de liderazgo de quienes manejan las instituciones educativas y de quienes dependen muchos los recursos humanos a su cargo, ya que, a falta de la capacidad de liderar, es frecuente escuchar que a los docentes les falta motivación, o que existen recintos escolares en los cuales no se motiva a los docentes, y que, en consecuencia, esto trae consigo un déficit, el cual trae como resultado el fracaso de una gestión”.

Para abordar esta problemática, el contenido de la tesis se ha dividido en cinco capítulos.

Capítulo I: “Aspectos básicos del problema que incluye; la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, la formulación del problema y la formulación de los objetivos”.

El Capítulo II: “Sistema de hipótesis que contiene; la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables”.

El Capítulo III: “Marco teórico que incluye; los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales”.

El Capítulo IV: “Metodología que incluye; el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, la técnica para el procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos”.

El Capítulo V: “Resultados y discusión que incluye; el análisis descriptivo, el análisis inferencial o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación. Finalmente, presentamos las conclusiones; las sugerencias propuestas, las referencias bibliográficas y los respectivos anexos”.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

Hoy en día nuestra sociedad está pasando por constantes cambios en todos sus sectores y son significativos aquellos que se están desarrollando en el contexto de las instituciones, donde ahora se requieren de recursos humanos calificados no solo en capacidades técnicas sino cada vez en mayor proporción en habilidades directivas. Sierra (2016), menciona que “es por esto que las instituciones buscan potencializar las capacidades del liderazgo, la comunicación y el pensamiento estratégico de su personal directivo” (p.119). Todo esto nos invita a repensar en la educación del siglo XXI, tal como menciona Noraida y Mineira (2007):

“Donde esta es considerada como el medio más importante y el eje fundamental para la transformación y construcción del país que queremos y necesitamos, por cuanto a través de ella se forma el talento humano y se desarrolla el potencial creativo de las personas para el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática y participativa”.

Frente a ello las instituciones educativas se preocupan por el desarrollo del liderazgo tanto en los directivos como en todos aquellos que forman parte de su institución, ya que ello conlleva a dar resultados eficientes en el logro de objetivos y metas (Freire y Miranda, 2014). En un mundo totalmente globalizado como lo es hoy en día, el liderazgo es muy importante para poder ser capaces de desarrollarnos, ya que aquel profesional que quiera guiar y dirigir personas tiene que ser líder.

En ese sentido, el que hacer educativo tiene:

“Una gran relevancia con la capacidad de liderazgo de quienes manejan las instituciones educativas y de quienes dependen muchos los recursos humanos a su cargo, ya que, a falta de la capacidad de liderar, es frecuente escuchar que a los docentes les falta motivación, o que existen recintos escolares en los cuales no se motiva a los docentes, y que, en consecuencia,

esto trae consigo un déficit, el cual trae como resultado el fracaso de una gestión”. (Inquilla, 2017, P. 37)

Muchas veces surge la preocupación de cuantos docentes van al aula desmotivados, lleno de preocupaciones y dificultades, que a veces los directores como líderes ignoran el estado emocional del docente, son indiferentes frente a ellos, solo les preocupa que cumpla sus deberes, que llegue temprano a su institución educativa y que retornen a sus hogares, convirtiéndose con el tiempo en algo monótono para ambos.

En este contexto, desde el punto de vista de Noraida y Mineira (2007):

“Le corresponde a quienes dirigen las instituciones educativas (director y subdirector) garantizar ante la sociedad el cumplimiento a cabalidad de las políticas, objetivos y metas trazados por el Estado. De ahí la importancia de contar con directores y subdirectores cuyo perfil integre habilidades personales y profesionales como patrones generales de comportamiento y ejecución de acciones concretas, que propicien el desarrollo con excelencia del ejercicio profesional y, de donde emerjan un conjunto de factores, componentes y relaciones entre los distintos actores, que le impriman calidad al sistema educativo”.

En nuestro país las instituciones educativas están atravesando por un conjunto de cambios en muchos aspectos como son el laboral en el caso de los docentes y directivos y ahora con la llegada de la pandemia Covid-19 y posteriormente la implementación de la estrategia “Aprendo en Casa” para la educación preescolar, primaria y secundaria implantada por el MINEDU, han forzado a un cambio repentino tanto a los docentes como a los estudiantes, pasar de las aulas presenciales a las aulas virtuales, este hecho hace necesario la importancia de poseer un liderazgo adecuado en las direcciones de las instituciones educativas que motive a sus docentes y que pueda afrontar estos cambios de una manera ordenada y eficaz (Ministerio de la salud, 2019).

1.2 Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo de investigación permitirá conocer aspectos teóricos importantes referidos al liderazgo directivo y la motivación del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco. Esta

información será útil para la UGEL y el MINEDU encargadas de brindar, apoyar y capacitar a directores y docentes de las Instituciones Educativas que presentan problemas similares a la investigación. La importancia radica en causar y poseer una influencia positiva de parte del liderazgo directivo sobre la motivación del docente en el futuro, puesto que de ellas dependerá la eficacia de la acción educativa y, por ende, el rendimiento de los estudiantes en general, hecho que sin lugar a dudas redundará en el beneficio de los educandos y el desarrollo adecuado de nuestra sociedad.

1.3 Viabilidad de la investigación

El presente estudio fue viable porque cumplió con los requisitos básicos para emprender la investigación como son el financiamiento, debido a que se cubrió en su totalidad por la investigadora puesto que, el proyecto no requirió de recursos monetarios altos para ser financiado o auspiciado por alguna entidad. Asimismo, se contó con el tiempo disponible y el suficiente acceso de información tanto en internet, revistas, tesis, artículos, libros, etc. para elaborar el marco teórico.

Por lo antes expuesto, “la presente investigación estudió la influencia del liderazgo directivo en la motivación laboral del personal docente de las Instituciones Educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco, debido, a que en el pasar del tiempo el concepto y la perspectiva de lo que se entiende por liderazgo ha ido cambiando, tal es así, que hoy en día el MINEDU afirma que los directores deben ejercer un liderazgo pedagógico en el que el interés principal sea el aprendizaje de los estudiantes”. Ante esto, se plantó las siguientes preguntas:

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye el liderazgo directivo en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco 2021?

1.4.2 Problemas específicos

PE₁: ¿De qué forma el liderazgo directivo influye en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco 2021?

PE₂: ¿Cómo el liderazgo directivo influye en la motivación extrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco 2021?

PE₃: ¿De qué manera el liderazgo directivo influye en la amotivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 *Objetivo general*

Determinar como el liderazgo directivo influye en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco 2021.

1.5.2 *Objetivos específicos*

OE₁: Comprobar de que forma el liderazgo directivo influye en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.

OE₂: Constatar cómo el liderazgo directivo influye en la motivación extrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.

OE₃: Verificar de qué manera el liderazgo directivo influye en la amotivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 *Hipótesis general*

- **H₁**: El liderazgo directivo influye significativamente en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.
- **H₀**: El liderazgo directivo no influye significativamente en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.

2.1.2 *Hipótesis específicas*

- **H₁**: Existe influencia significativa del liderazgo directivo en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.
- **H₀**: No existe influencia significativa del liderazgo directivo en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.
- **H₂**: El liderazgo directivo influye significativamente en la motivación extrínseca del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.
- **H₀**: El liderazgo directivo no influye significativamente en la motivación extrínseca del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.
- **H₃**: El liderazgo directivo posee una influencia significativa en la amotivación del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.
- **H₀**: El liderazgo directivo no posee una influencia significativa en la amotivación del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.

2.2 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
VI Liderazgo directivo. VD Motivación del docente.	Liderazgo directivo. “Acción que ejerce el directivo sobre sus subordinados. El directivo puede tener un estilo de liderazgo autocrático, democrático o liberal”. (Sánchez, 2019)	Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decisiones unilaterales. ▪ Nula participación grupal ▪ Exigencia en el trabajo. 	Cuestionario
		Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motiva a los docentes. ▪ Considera opiniones y sugerencias. ▪ Participación grupal. 	
		Liderazgo liberal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumple solo funciones. ▪ Ausencia continua. ▪ Atención inoportuna. 	
	Motivación del docente. “Esfuerzo o intensidad del compromiso que muestran los docentes para enfrentar los retos que se le plantean en el ámbito laboral educativo, los docentes pueden presentar tipos de motivación como motivación intrínseca, extrínseca o amotivación”. (Figueroa, 2017)	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción. ▪ Competencia profesional. ▪ Voluntad. 	
		Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Relación interpersonal. ▪ Interés laboral. 	
		Amotivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desánimo laboral. ▪ Insatisfacción laboral ▪ Autoestima 	

2.3 Definición operacional de las variables

2.3.1 Variable independiente: Liderazgo directivo

“Elemento fundamental dentro de una institución educativa. Donde el directivo puede concentrar las características de los estilos de liderazgo de instituciones educativas; que pueden ser de tipo autocrático, democrático o liberal”.

2.3.2 Variable dependiente: Motivación docente

“Es la fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada, esta puede estar sujeta un tipo de motivación las cuales pueden ser; una motivación intrínseca, extrínseca o amotivación”.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

Internacional

Gioconda (2017), en su tesis titulada “liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa nueva aurora del cantón Daule provincia de guayas Ecuador-2017”, el objetivo de la investigación fue “determinar la relación entre las variables liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente”, la investigación fue de tipo “pura o fundamental”, el alcance fue “descriptivo correlacional” y el diseño utilizado es “no experimental”, de corte transversal. La muestra fue de 80 docentes de la Institución Educativa “Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador”. Para recolectar los datos utilizó como técnica la encuesta para ambas variables utilizó como instrumento el cuestionario que fue aplicado a los docentes y se concluyó en lo siguiente: “realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0,783^{**}$, interpretándose como relación entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe una relación del liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente, en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule Provincia de Guayas, Ecuador 2017”.

Raxuleu (2014), en su tesis de posgrado titulada “liderazgo del director y desempeño pedagógico docente. Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.”, sustentada en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El objetivo de la investigación fue “describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente en los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá”, se “empleó el tipo de investigación cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo y con un nivel estadístico, se trabajó con una muestra de 158 estudiantes que participaron como

informantes, de los 268 que conformaron la población total de estudiantes de tercero básico de todos los institutos. En el caso de los directores y docentes se trabajó con la población total, 9 y 70 respectivamente. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario” y se concluyó en lo siguiente: “los directores de los institutos de educación básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 fueron calificados con un nivel eficiente en el ejercicio de los indicadores propuestos por diversos autores en el área de liderazgo directivo escolar y que fueron abordados en el marco teórico conceptual. Los estratos consultados: directores, docentes y estudiantes lo certificaron con las respuestas otorgadas a las preguntas planteadas en los tres instrumentos aplicados para el efecto. No obstante, la puntuación cuantitativa está muy por debajo de lo óptimo. El liderazgo de los directores, desde el punto de vista de los tres grupos encuestados alcanzó resultados favorables en ocho de los once aspectos revisados y medidos, mientras que en sólo en tres fueron calificados como deficientes. Es de destacar que tan sólo en un indicador demuestran la más alta fortaleza y es el que corresponde al fomento de un ambiente de respeto y confianza. Por el contrario, la puntuación más baja que concierne a un desempeño muy deficiente se ubica en el componente de evaluación del desempeño docente”.

Guzmán (2013), en su tesis de posgrado titulada “Incidencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las escuelas primarias bolivarianas pertenecientes al municipio escolar N° 9, tinaco estado Cojedes”, sustentada en la Universidad de Carabobo, Bolivia. El objetivo de la investigación fue “analizar la incidencia del liderazgo del directivo en el desempeño docente en las Escuelas Primarias Bolivarianas pertenecientes al Distrito Escolar N° 9 Tinaco, estado Cojedes”, se “empleó el tipo de investigación de campo, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 33 individuos. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario” y se concluyó en lo siguiente: “las variables estudiadas permitieron analizar el estilo de liderazgo

de los directivos en el desempeño docente en las Escuelas Primarias Bolivarianas pertenecientes al Municipio Escolar N° 9, Tinaco estado Cojedes. De ahí que, el liderazgo de los directivos en un alto porcentaje el 94%, no ejercen un liderazgo situacional. De igual manera, el liderazgo democrático no está acorde a la realidad educativa, teniendo una percepción entre los encuestados de un 97% en la alternativa nunca, es decir los directivos limitan la participación de los docentes en planificaciones institucionales”.

Nacional

Canchos (2019) en su tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación titulada “Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. El objetivo de la investigación fue “determinar la relación entre el liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018”, se “empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño no experimental, con un nivel correlacional, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 52 docentes de la institución educativa. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario” y se concluyó en lo siguiente: “el liderazgo directivo se relaciona directa ($Rho=0,513$) y significativamente ($p=0.000$) con la motivación, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada. El liderazgo directivo se relaciona directa ($Rho=0,426$) y significativamente ($p=0.000$) con la motivación intrínseca, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada y el liderazgo directivo se relaciona directa ($Rho=0,493$) y significativamente ($p=0.000$) con la motivación extrínseca, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada”.

Inquilla (2017) en su tesis para optar el grado académico de magister en educación titulada “los estilos de liderazgo de los directores y su incidencia en la motivación del personal docente de la I.E. pública del nivel primario del cercado de Tacna”, sustentada en la Universidad nacional del altiplano, puno-Perú. El objetivo de la investigación fue “determinar el nivel de relación

existente entre los estilos de liderazgo y la motivación de los docentes de las instituciones públicas de nivel primario del cercado de Tacna”, se “empleó el tipo de investigación básica, utilizando un diseño descriptivo correlacional y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 60 docentes y 10 directores. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario” y se concluyó en lo siguiente: “Se halló que la mayoría de los directores de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del cercado de Tacna muestran principalmente un estilo de liderazgo participativo ($\text{Sig}=0,000<0,05$), lo que quiere decir que los integrantes de la comunidad educativa tienen una participación activa en las decisiones en beneficio de docentes y estudiantes y se halló que los docentes de las instituciones educativas públicas del cercado de Tacna muestran evidencias alto nivel de motivación en su Motivación de los docentes ($\text{Sig}=0,000<0,05$)”.

Salazar (2020), en su tesis para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa titulada “liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo-Perú. El objetivo de la investigación fue “determinar la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. Señor de los Milagros de José Leonardo Ortiz de Chiclayo”, se “empleó el “tipo de investigación descriptiva – correlacional, utilizando un diseño no experimental, con un enfoque cualitativo, y se trabajó con una muestra de 40 docentes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario” y se concluyó en lo siguiente: “se identificó el liderazgo directivo en la I.E. Señor de los Milagros de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, en donde la categoría regular con un 85%, la variable tiene una problemática que debe ser mejorada y se diagnosticó el desempeño docente en la I.E. Señor de los Milagros de José Leonardo Ortiz de Chiclayo, en donde se halló la categoría regular de un 55%. Por lo tanto, debe mejorar la variable de estudio”.

Local

Bernardo, Esteban, y Valderrama (2016), en su tesis para optar el grado académico de maestro en educación mención en gestión y planeamiento educativo de licenciatura titulada “liderazgo directivo y su relación con la gestión académica del nivel secundario de la G.U.E. "Leoncio prado" Huánuco- 2015”, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Perú. El objetivo de la investigación fue “determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión académica del nivel secundario de la G.U.E. Leoncio Prado del Distrito de Huánuco 2015”, se “empleó el tipo de investigación Aplicada, utilizando un diseño no experimental, con un nivel correlacional, y con un enfoque cualitativo, se trabajó con una muestra de 56 docentes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario” y se concluyó en lo siguiente: “Se determinó que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión académica en el nivel secundario de la G.U.E. "Leoncio Prado" del Distrito de Huánuco 2015. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,947”.

Vargas (2019) en su tesis de licenciatura titulada “liderazgo directivo y gestión escolar en la institución educativa N° 32466 Matacancha – 2019”, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. El objetivo de la investigación fue “demostrar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión escolar en la institución educativa N° 32466 de Matacancha -2019”, se “empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo explicativo, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 12 docentes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la muestra y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: “de la investigación realizada” se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones consultivo, participativo y considerado. Como el valor calculado de la χ^2 calculado = 10,20% es mayor que la χ^2 crítica = 9,49% en

consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que afirma que el liderazgo directivo y la gestión escolar son independientes, con un nivel de significación de 0,05% y se concluye que el liderazgo directivo y la gestión escolar no son independientes y están relacionadas significativamente”.

Dávila, (2016), en su tesis para optar el grado académico de magister en sociología con mención gerencia social de licenciatura titulada “estilos de liderazgo de los directivos y su relación con la calidad de la gestión educativa en centros de educación técnico productiva (CETPROS) públicos en la ciudad de Huánuco, 2015.”, sustentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco-Perú. El objetivo de la investigación fue “determinar la relación de los Estilos de Liderazgo de los directivos con la calidad de la Gestión Educativa en los CETPROS públicos en la ciudad de Huánuco, 2015”, se empleó el tipo de investigación aplicada, utilizando un diseño no experimental, con un nivel descriptivo explicativo, y con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 318 encuestados que está integrado por 48 personas que trabajan de los cuales 29 trabajan en el CETPRO “KOTHOS”, 09 en el CETPRO “A.S.B.” y 10 trabajan en el CETPRO “ORT” y también está integrado por 270 alumnos encuestados de los cuales está dividido en partes iguales que son 90 alumnos del CETPRO “KOTHOS”, 90 alumnos del CETPRO “A.S.B.” y 90 alumnos del CETPRO “ORT”. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario y se concluyó en lo siguiente: “de la investigación realizada se concluye que existe una relación entre los estilos de liderazgo de los directivos con la calidad de gestión educativa en los CETPROS Públicos de la ciudad de Huánuco y la mayoría de los docentes, administrativos, personal de limpieza de los CETPROs Públicos, respondieron que no existe una buena calidad de gestión educativa porque falta un buen liderazgo”.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 *Liderazgo directivo*

3.2.1.1 Definiciones. Liderazgo es entendida usualmente como ejercer una influencia en personas, permitiendo interceder en sus emociones para que trabajen con ganas y furor al lograr alcanzar un objetivo común. Es así que quien ejerce esta acción es conocido como un líder. Al respecto la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, Ciencia y la Cultura (OEI, 2019) lo define como un “conjunto de actitudes, conocimientos, habilidades y competencias que les permiten cumplir a los agentes encargados de la dirección de los centros escolares con sus responsabilidades, resolver conflictos y desarrollar innovaciones para la mejora”.

Para Cortéz (2004), “el liderazgo a pesar de implicar una acción sobre otros, no debe ser concebido como uso de poder, autoridad o influencia. Por el contrario, afirma que el líder debe contar con la capacidad para motivar y promover la voluntad del personal para seguirlo”.

En el ámbito educativo, el líder no sólo corresponde al directivo a cargo de una institución, es también líder, el docente o formador, es líder el estudiante; en lo que respecta a los directores, le corresponde mayor compromiso, cumpliendo el papel de líder, puesto que debe propiciar el logro de metas educativas en las instituciones; elevar el prestigio y fomentar la calidad educativa y sobre todo generar modelos de labor académica a los agentes educativos. (Inquilla, 2017, P. 4)

Anderson (2020), indica que “los directores son los más indicados para hacer un plan de entrenamiento, para lograr el desarrollo de dos aspectos importantes, la participación y la realización de actividades dirigidas en equipo, en grupo o individualmente”.

Dicho de otra forma, el liderazgo directivo es un don o talento de gran importancia, debido que el que lo posee, tienen facilidad de gestión, caracterizándose en la forma de sociabilizarse y/o relacionarse.

3.2.1.2 Teorías de liderazgo. Según Chiavenato (2009) existen tres teorías de liderazgo: “teoría de la situación, teoría de contingencia y teoría transformacional”.

3.2.1.2.1 Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. Para Blanchard (citado por Álvarez, 1998) indica que:

Una de las teorías de contingencia que cuenta con el reconocimiento general, es la situacional, la que propone que el estilo de gestión de un director está en función a la relación que éste tenga con los demás actores de la institución educativa, y que el cambio de estilo dependerá de la madurez con la que actúen estos actores: esta madurez puede ser profesional y psicológica. Esta teoría requiere un enfoque muy personalizado del comportamiento de un director, ya que, al haber una gran diversidad entre los miembros del personal, en términos de madurez, éstas motivarán comportamientos diferentes para las distintas personas y más aún, si tenemos en cuenta que los niveles de madurez profesional y psicológica, de estas personas, irán cambiando de año en año. Esto lleva a considerar injusto, el hecho que un director trate a todos los miembros de un grupo, de la misma manera.

3.2.1.2.2 Teorías de contingencias de Fiedler. Para Fiedler (citado por Stoner, 1989) menciona que este modelo propone que el “éxito del liderazgo depende de la correspondencia entre el estilo de un líder y las demandas de una situación. Es decir, que la eficacia de un estilo de liderazgo está en función de que se la emplee en la situación indicada”. De acuerdo con esta teoría, Stoner (1989) afirma que “un directivo debe conocer su estilo de liderazgo, diagnosticar la situación particular en la que se encuentra y después buscar la coincidencia entre su estilo y la situación específica”.

3.2.1.2.3 Teoría Transformacional de Burns y Duke. El liderazgo transformacional consiste en que el líder causa:

“Efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones. En vez de responder al autointerés inmediato de los seguidores como resultado de la exigencia, los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo” (Stoner, 1989).

Ante estos existen características como los que Alfonso (2001), da a conocer.

3.2.1.3 Características del líder directivo. Alfonso (2001), señaló que las características esenciales de líder en una institución educacional son:

- “Coincidencia plena y consciente con el proyecto social que se trata de impulsar”.
- “Identificación con los problemas que le preocupan al colectivo”.
- “Estilo propio en la dirección”.
- “Conocimiento de la labor que realiza”.
- “Seguridad, confianza y autoridad”.
- “Ejemplo personal en su vida laboral, política y social”.
- “Resultados en su desempeño profesional específico”.
- “Cultura general”.
- “Capacidad para asimilar y aplicar de forma creativa los resultados de la Ciencia de la Dirección”.

Menciona también que un líder directivo “relaciona muchos aspectos que identifican a otras formas de liderazgo, pero su interés, además de las competencias administrativas, es fomentar ambientes escolares positivos que fortalezcan el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de la implementación de metodologías pedagógicas innovadoras que mejoren la calidad educativa”.

Manifestando que “los directores eficaces muestran su liderazgo educativo al centrar los esfuerzos para que docentes y alumnos alcancen con éxito las metas establecidas además de tener la motivación necesaria para su labor; además se sienten responsables de los aprendizajes del alumnado, así como de la actualización profesional de la planta docente”.

3.2.1.4 Elementos del liderazgo. Alvarado (1996) menciona que:

“El ejercicio del liderazgo implica la interrelación de por lo menos cuatro elementos fundamentales: los objetivos, el estilo, los seguidores y el poder. Los objetivos son el elemento clave de cualquier actividad como la educación y la administración”. “Un segundo elemento viene a ser el estilo, el cual consiste en las diferentes conductas y actitudes que manifiestan los líderes en el ejercicio de su poder con la finalidad de integrar intereses, consolidar preocupaciones por el servicio y lograr los objetivos de la organización. Asimismo, la esencia del liderazgo es la adhesión, la subordinación, el seguimiento y la emulación de los integrantes del grupo, es por ello que los seguidores conforman el tercer elemento.

También es necesario establecer los tipos de poder que tienen los sujetos denominados líderes, luego el poder sería el último elemento primordial”. (Inquilla, 2017)

3.2.1.5 El liderazgo efectivo del director. Uribe (2007) asegura que:

“Existe evidencia que los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los

docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico. Es notorio que el desempeño de un profesor se ve afectado por múltiples factores, entre los que se cuentan, económicos, sociales, personales e institucionales, pero dentro de estos últimos la literatura resalta conjuntamente con el clima de la organización el liderazgo de los directores”.

Asimismo, Rojas y Gaspar (2006) menciona que:

“La dirección consolida gestiones exitosas cuando los directores y directoras líderes coordinan las acciones de los centros de tal modo que los procesos de enseñanza y aprendizaje discurren sin quiebres. Por lo que el liderazgo efectivo del director, involucra un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir. Es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las habilidades y competencias que les permitan a su vez proveer supervisión y apoyo efectivos para mejorar la escuela”.

3.2.1.6 Dimensiones del liderazgo directivo. Para Sánchez, (2019) el liderazgo directivo “es la acción que ejerce el directivo sobre sus subordinados. Bajo ese concepto considera como sus dimensiones a los estilos de liderazgo que se hacen mención a continuación: El directivo puede tener un estilo de liderazgo autocrático, democrático o liberal”.

3.2.1.6.1 El liderazgo autocrático. “Es un estilo de liderazgo, donde se adopta una postura autoritaria y centralizadora hacia el equipo. El líder toma decisiones estratégicas en función de su conocimiento y criterio. Los empleados están sujetos a reglas muy bien definidas”. (Gallegos, 2004)

Este tipo de liderazgo “concentra poder y decisiones; asume toda la responsabilidad considerándose el único capaz y competente para tomar decisiones importantes; como resultado tiene la obediencia y adhesión de los subalternos. El liderazgo autocrático o autoritario, está orientado a la tarea y a la acción, se prima la disciplina, la obediencia al líder y la eficacia”. (Sánchez, 2019)

3.2.1.6.2 **Liderazgo democrático.** “Es un líder persuasivo y sin apelar a su poder para imponerse sobre los demás, fomenta la participación de todos los integrantes de la organización para que intervengan en la toma de decisiones logrando compromiso e involucramiento”. (Valverde, 2009). “El líder democrático o participativo, consulta las ideas y opiniones a sus subalternos sobre decisiones que les incuben, sin embargo, no delega su derecho a tomar decisiones finales y señala orientaciones específicas a sus subalternos” (Sánchez, 2019).

3.2.1.6.3 **Liderazgo liberal.** Chiavenato (2004), define al liderazgo liberal (*laissez-faire*) como:

“Aquel en donde el líder tiene una participación mínima, supervisa tomando distancia y brinda completa libertad para las decisiones del grupo o individuales. El líder permisivo o liberal utiliza muy poco su poder, si es que lo usa concede a los subalternos un alto grado de independencia en sus tareas, depende en gran medida de los subalternos para fijar sus propias metas y medios para ellos. El responsable tiene un papel de mero facilitador del trabajo en equipo, dándole información, pero son los subordinados los que toman las decisiones. Los miembros del grupo pueden trabajar de forma independiente y posiblemente con malentendidos porque no hay planificación o coordinación y poca cooperación. Es posible que se produzca el caos a menos que surja un líder informal. Este estilo puede funcionar con trabajadores muy maduros y autónomos, pero es más probable que se ineficaz e improductivo”.

3.2.2 **Motivación del docente**

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

“Se puede afirmar que es importante la motivación para el docente porque permite lograr sus metas, objetivos de acuerdo a sus intereses personales, pero cabe resaltar que esto obedecerá que tan motivado se halla en su centro de trabajo. Todas las instituciones tratan de motivar a sus trabajadores con la finalidad que ellos brinden lo mejor de sí y se sientan satisfecho con la realización de su trabajo” (García, 2015)

“El director y la junta directiva, ante todo, son los principales responsables de la administración de la escuela. La principal responsabilidad para motivar a los profesores recae sobre la administración educativa”. (Vidal y Nicasio, 2020)

“El profesor es el responsable de focalizar la atención, el interés, y el aprendizaje en los alumnos. El entusiasmo del profesor en las actividades diarias tiene un impacto significativo en el incremento de los niveles de motivación de los alumnos. Cada logro está unido directamente con su propio nivel de motivación del profesor” (Vidal y Nicasio, 2020).

3.2.1.8 Teorías de la motivación. Existen diversas clasificaciones respecto a las teorías de la motivación, Naranjo, (2009) indica que “las teorías motivacionales se pueden dividir entre aquellas de contenidos y las de proceso”. “Las primeras estudian y consideran aspectos que pueden motivar a las personas, en tanto que las segundas estudian y tienen en cuenta el proceso de pensamiento por el cual estas se motivan”. Estas se describen a continuación:

3.2.1.8.1 Teoría de Maslow. Maslow Señala que:

Las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: Fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior (Santrock, 2002).

Las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero, “las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y luego las necesidades secundarias (social, autoestima y autorrealización). Esto es porque las personas buscan satisfacer sus necesidades básicas y luego ascender en la búsqueda de satisfacer necesidades más complejas. Un aspecto importante en la Teoría de Maslow es que una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores, esto implica que para motivar a los docentes en la realización de sus labores es necesario permitirles satisfacer sus necesidades insatisfechas” (Dioses, 2018)

3.2.1.8.2 *Teoría de Alderfer.* Teoría propuesta por Alderfer

Se fundamenta en la Teoría de Maslow, y reduce las cinco necesidades a solo tres. Estas necesidades son las de existencia (necesidad de bienestar físico), relación (relaciones interpersonales) y crecimiento (desarrollo y crecimiento personal) (Naranjo, 2009).

La teoría argumenta que, para la “aparición de una nueva necesidad, no es imprescindible que se hayan cubierto (satisfechas) de manera suficiente las inferiores. Además, este mismo autor encontró que el movimiento de la jerarquía de necesidades no es solo en orden ascendente, por cuanto las personas pueden retroceder en la jerarquía con el objetivo de satisfacer una necesidad ya satisfecha” (Purcachi, 2017).

3.2.1.8.3 *Teoría de McClelland.* Esta teoría señala que

Existen tres motivaciones en las personas, las cuales son las necesidades de logro, afiliación y poder. Algunos autores sostienen que estas necesidades son motivaciones sociales, ya que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio. Dado esto, su importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas (Santrock, 2002).

Por lo que, según Santrock, (2002) menciona que:

“Las personas con una alta necesidad de logro, buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades. Asimismo, las personas que tienen una alta necesidad de poder, buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean. Por su parte, las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales”.

3.2.1.8.4 Teoría de Herzberg. “Esta teoría centra su atención en el trabajo en sí mismo como fuente principal de satisfacción y subraya la importancia de las características del puesto y las prácticas organizacionales, Herzberg consideraba que el trabajo es la actividad más importante del individuo” (Batista, Gálvez e Hinojosa, 2010).

Es decir, Herzberg estableció que:

“Los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente a la de los factores que producen satisfacción, por un lado, los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos, motivadores o satisfactores, por otro lado, los factores que producen insatisfacción se consideran como extrínsecos, de higiene, insatisfactorias o de apoyo. Los factores intrínsecos se relacionan con el contenido del trabajo (el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el reconocimiento, entre otros) y los factores extrínsecos lo hacen con el contexto laboral (relaciones con el supervisor, el salario y las relaciones con los compañeros, entre otros)”.

3.2.1.9 Elementos de la motivación. Es necesario mencionar que según Turienzo (2016) “la motivación está integrada por tres elementos, los cuales interactúan y son independientes. Las cuales se describen a continuación”.

- **Incentivos.** “Definido como algo que puede satisfacer una necesidad o reducir un impulso. El alcanzar un incentivo

tiende a restaurar fisiológico o psicológico y reduce o elimina el impulso. Por lo general, los incentivos se encuentran fuera del individuo y varían enormemente dependiendo de la situación. Las necesidades sirven de impulso para alcanzar u obtener los incentivos deseados”.

- **Impulsos.** “Los impulsos o motivos son medios que se encargan de satisfacer las necesidades. El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación para encontrar incentivos que, una vez que se alcancen satisfarán las necesidades y reducirán la tensión. Los impulsos fisiológicos y psicológicos están orientados a la acción y crean las condiciones que brindan la energía necesaria para alcanzar un incentivo”.

- **Necesidades.** “Las necesidades aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico. Las necesidades son variables en el interior de cada persona y depende de las variables culturales. La necesidad es un estado interno que, cuando no se satisface, crea tensión e impulsa al individuo a tratar de atenuarla”.

Es por ello que “la motivación es utilizada para describir las fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él ya sea para iniciar u orientar su conducta” (Turienzo, 2016).

3.2.1.10 El liderazgo y la motivación. Cortés (2004) afirma que:

“A partir de las investigaciones recopiladas, se aclara que los mayores niveles de motivación concuerdan con la existencia de liderazgos de tendencia democrática, donde la participación, el respeto y el compromiso son parte del trato que se les brinda a los educadores. Por el contrario, cuando en el ambiente educativo prevalecen el control y la imposición, los educadores se manifiestan resistentes y poco colaboradores. Sin embargo, a pesar de la existencia de esta relación del liderazgo con la motivación de los trabajadores, se

sigue ocultando o negando esta realidad, y se cae una y otra vez en análisis reduccionistas de la problemática de la falta de motivación laboral”.

Teniendo en cuenta la relación entre liderazgo y motivación se puede afirmar “que el liderazgo juega un papel fundamental en la constitución de los niveles motivacionales de los trabajadores y en este caso en específico de los profesores y profesoras. Sin embargo, en la práctica de la dirección de instituciones, se siguen ejecutando prácticas desfavorables, que hacen mermar la motivación de las personas”. (Inquilla, 2017)

Por lo que, Cortés (2004) afirma que:

“Los profesores son personas con una alta susceptibilidad para la percepción de situaciones de control y autoritarismo, y que frente a estas realidades reaccionan negativamente. Por el contrario, indica que, los docentes aceptan y recompensan a líderes que tienen una perspectiva de su ejercicio más abierta, es decir, jefes que son amistosos y considerados con sus colaboradores”.

3.2.1.11 Dimensiones de la motivación del docente. Según Figueroa (2017) los docentes pueden presentar tipos de motivación como motivación intrínseca, extrínseca o amotivación, la cual considera como dimensiones de la motivación docente.

3.2.1.11.1 Motivación intrínseca. Con respecto a la motivación intrínseca, Núñez, Albo y Navarro (2006) afirman que:

Se refiere a aquella que se realiza por interés o por el placer de realizarla. La función de este tipo de motivación es la de impulsar al ser humano a mejorar y dominar su entorno. Esta nos sirve para conseguir metas más difíciles, pues son necesidades psicológicas. En este tipo de motivación, no necesitan de un agente externo que te impulse a realizar una acción o lograr una meta, se realiza porque nace de uno mismo hacerlo. En este plano, ya no se busca colmar necesidades básicas, sino una meta más compleja. Un ejemplo dentro del

plano educativo puede ser cuando un docente que está a punto de jubilarse decide estudiar una maestría. Varios de sus colegas les parecen un acto tardío, ya que, si está a punto de jubilarse, la maestría no influenciará en nada para el escalafón magisterial. Pero este docente no quiere estudiar la maestría para un aumento de sueldo, un cargo o puesto, lo hace solo por el hecho de ser magíster.

3.2.1.11.2 **Motivación extrínseca.** Con respecto a la motivación extrínseca, Lussier y Achua, (2005) consideran que proviene de fuentes ambientales externas. “considerando que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona, es decir, alude al contexto social en la cual la persona se encuentra constantemente y a atributos que encuentra importante en su entorno laboral”.

Dentro de una institución educativa puede evidenciarse este tipo de motivación, cuando un docente siempre comenta a su círculo social sobre el pésimo clima organizacional que posee la institución educativa donde labora; se queja del director, de los colegas, de los estudiantes, etc. sin embargo considera importantes aspectos como el pago, ubicación geográfica entre otros como factores que le motivan a seguir en su puesto de trabajo, siendo estos factores externos.

3.2.1.11.3 **Amotivación.** Este tipo de motivación, según Cortéz, (2004)

Se sitúa en el nivel más bajo de la autonomía y tiene lugar cuando no se perciben contingencias entre las acciones y sus consecuencias. El individuo se siente incompetente e incapaz de obtener un resultado deseado. Este caso también llamado síndrome amotivacional donde, el trabajador ya no posee ninguna fuerza para obtener una recompensa o peor, ni se siente merecedor de esta. La persona suele atravesar tres fases; en la primera prevalece la ilusión, el entusiasmo por la actividad laboral que iniciará, en la segunda el desánimo con el trabajo, y en la tercera fase, aparece la falta de compromiso

con el trabajo e insatisfacción laboral. También es frecuente que se vea alterado el auto concepto del trabajador, lo que conlleva que se vea afectada no solo la tarea y actividad profesional sino también el contexto laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo.

3.3 Bases conceptuales

Docente: “Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza”.

Director: “El término director refiere a aquella persona que tiene a su cargo la dirección de una institución educativa, donde su principal cometido será la dirección, dirigir al personal, o los individuos que se encuentran a su cargo”.

Educación: “Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen”.

Liderazgo: “La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo”.

Motivación: “La motivación es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona”.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 **Ámbito de estudio**

El presente estudio se realizó en las instituciones educativas de EBR nivel secundario público del distrito de Santa María del Valle en la provincia y departamento de Huánuco: San Juan De Marambuco, Mitoquera, Pachabamba, Llacon, Choquecancha, Ingenio Bajo, San Jose Tambo, Sirabamba, Ratacocha, Pacroyuncan, San Pablo de Pichuy, Santa Maria del Valle, Pomacucho, San Juan De Lihuari y San Sebastian de Quera.

4.2 **Tipo y nivel de investigación**

4.2.1 *Tipo de estudio*

En este punto es menester preguntarse la naturaleza y propósito que la investigación, para poder determinar el tipo de estudio. Por otro lado, es necesario mencionar que existen investigadores que difieren en la concepción o la fijación del tipo de estudio, pero para la presente investigación se ha considerado dos tipos con base en Bernal (2010) al argumentar que las investigaciones derivan en: “la investigación básica, pura o fundamental; y la investigación aplicada, o tecnológica” (p.69).

El mismo autor referenciado anteriormente, va a mencionar que la investigación Básica, es aquella que crea o formula teorías, tal y como lo secunda Rodríguez (2011), afirma que “se orienta a producir nuevos conocimientos, nuevas teorías, (p.31) (...) “la investigación básica produce un nuevo conocimiento que es llevado a la práctica mediante la investigación aplicada” (p.63). por otro lado, como plantea Sánchez y Reyes (2017) sobre la investigación aplicada, postulan que “busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal” (p.45) y Bernal (2010) menciona que la investigación aplicada “apela al carácter inmediato y útil de los hallazgos dadas por la investigación básica” (p.58-59). es decir, abraza lo encontrado por la

investigación básica para luego llevarlo a una realidad y resolver o describir un problema.

Antes estas aclaraciones, puedo afirmar que la presente investigación fue “aplicada” debido a que se utilizó teoría del liderazgo directivo y la motivación docente para aplicarlos en las instituciones educativas del distrito de Santa Mará del valle-Huánuco, y determinar como el liderazgo directivo influye en la motivación de los docentes; para esto la investigación tuvo un carácter ex–post-facto debido a que no se introdujo ninguna variable experimental, más por lo contrario, se examinaron los efectos que tiene la variable liderazgo directivo sobre la motivación de los docentes del distrito de Santa Mará del valle-Huánuco mediante la aplicación de dos instrumentos (cuestionarios) referidos a las variables de estudio, obteniendo que el 88% de los docentes han manifestado que sus directores son autocráticos, es decir, toman decisiones sin consultar, no propician adecuadamente el trabajo en equipo y exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra, generando que los docentes no tengan ganas de trabajar con esfuerzo y alegría. Viéndose reflejado en estadísticamente por el baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.292 y con un nivel de significancia de 0,001 siendo menor que 0,05 por lo que los datos son significativos.

4.2.2 Nivel de estudio

El presente trabajo de investigación fue de un nivel explicativa con un enfoque cuantitativo, según Sánchez y Reyes (2017), mencionan que:

“La investigación explicativa está orientada al descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno” (p.46).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población del presente trabajo investigativo estuvo conformada por 158 docentes de EBR nivel secundario público del distrito de Santa María del Valle, provincia y departamento de Huánuco, según lista de Instituciones

Educativas actualizado al 2020 según ESCALE, tal y como se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro 1: Distribución de la población docente por Instituciones educativas en el distrito de Santa María del Valle.

Nom. CP MINEDU	Nom. IIEE	Nivel	Ges. / Dep.	Docentes	
SAN JUAN DE MARAMBUCO		32122	Secundaria	Pública - Sector Educación	8
MITOQUERA	32123 JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO		Secundaria	Pública - Sector Educación	8
PACHABAMBA	32124 ALEJO HUARAUYA PALOMINO		Secundaria	Pública - Sector Educación	11
LLACON	32127 AUGUSTO RIVERA VARGAS		Secundaria	Pública - Sector Educación	19
CHOQUECANCHA		32681	Secundaria	Pública - Sector Educación	7
INGENIO BAJO	32691 PASCUAL RUFINO ENCARNACION		Secundaria	Pública - Sector Educación	6
SAN JOSE TAMBO		32706	Secundaria	Pública - Sector Educación	7
SIRABAMBA	32743 SANTA ROSA DE LIMA		Secundaria	Pública - Sector Educación	16
RATACOCHA	32932 VICTOR DOMINGUEZ CONDEZO		Secundaria	Pública - Sector Educación	9
PACROYUNCAN		33065	Secundaria	Pública - Sector Educación	7
SAN PABLO DE PICHUY		33077	Secundaria	Pública - Sector Educación	7
SANTA MARIA DEL VALLE	JORGE BASADRE		Secundaria	Pública - Sector Educación	18
POMACUCHO	JOSE CONTRERAS CABRERA		Secundaria	Pública - Sector Educación	8
SAN JUAN DE LLIHUARI	LLIHUARI		Secundaria	Pública - Sector Educación	8
QUERA / SAN SEBASTIAN DE QUERA	SAN SEBASTIAN		Secundaria	Pública - Sector Educación	19
	TOTAL				158

Fuente: ESCALE 2020.

Elaboración: Tesista.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

“Para la obtención de la muestra, la población fue sometida a un tipo de muestreo, al cual denominaremos probabilístico aleatorio estratificado, en el cual se espera que la muestra sea la más típica”.

“Para calcular la muestra del proyecto de investigación se utilizó la técnica probabilística, aplicando la siguiente fórmula”:

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

Donde: n: “Tamaño de muestra”.

z: “Nivel de confianza”.

p: “Varianza de proporción”.

q: “Varianza de proporción”.

e: “Límite de error posible”.

N: “Población”

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 158}{0.05^2 * (158 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 113$$

El tamaño de la muestra es de 113 docentes comprendido en el año 2020.

“La muestra del presente estudio es proporcional, dado que se conoce la población y el tamaño muestral, se utilizó la función n/N ”.

$$n/N = 113/158 = 0.71518987$$

Cuadro 2: Distribución de la muestra por estratos de los docentes por Instituciones educativas

Nom. CP MINEDU	Docentes	Muestra
SAN JUAN DE MARAMBUCO	8	8*0.71518987
MITOQUERA	8	8*0.71518988
PACHABAMBA	11	11*0.71518989
LLACON	19	19*0.71518990
CHOQUECANCHA	7	7*0.71518991
INGENIO BAJO	6	6*0.71518992
SAN JOSE TAMBO	7	7*0.71518993
SIRABAMBA	16	16*0.71518994
RATACOCHA	9	9*0.71518995
PACROYUNCAN	7	7*0.71518996
SAN PABLO DE PICHUY	7	7*0.71518997
SANTA MARIA DEL VALLE	18	18*0.71518998
POMACUCHO	8	8*0.71518999
SAN JUAN DE LLIHUARI	8	8*0.71519000
QUERA / SAN SEBASTIAN DE QUERA	19	19*0.71519001
TOTAL	158	113

Elaboración: Tesista

Fuente: ESCALE 2020.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

- Criterios de inclusión
 - Centros educativos con vías de acceso de transporte de carretera afirmada.
 - Centros Educativos que estén a no más de 1 hora de la capital del distrito.

- Criterios de exclusión
 - Centros Educativos que no posean como vías de acceso carretera afirmada.
 - Centros poblados que no estén a no más de 1 hora de la capital del distrito.

4.4 Diseño de investigación

Según Rodríguez (2011), manifiesta que “un diseño es la estructura y el plan a seguir en una investigación en la cual se ejerce el control, a fin de encontrar resultados confiables y su relación con las interrogantes surgidas del problema y la hipótesis” (p. 143).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) clasifican “el diseño de investigación en dos: Experimental y no experimental. En el primer diseño, el investigador interviene y respecto a la segunda clasificación, considera que son estudios en los que las variables no son afectadas por el investigador quien solo observa el acontecer de los fenómenos en su contexto natural y se clasifica en transversales y longitudinales” (Arrieta y Laurencio, 2020) y en el segundo diseño se “trata de investigaciones donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlas” (p.267).

Como la presente investigación fue de naturaleza explicativo se podría referir a una investigación experimental, pero ante esto Supo (2017, 38m10s), menciona que se puede demostrar relaciones de causalidad sin la necesidad de hacer experimento, estos estudios son de causa y efecto observacionales. Tal hecho se sustenta en la teoría de criterios de causalidad de Bradford Hill, plasmando que en estudios explicativos observacionales se tienen tres criterios de causalidad sin la necesidad de formar grupos para experimento: a). Asociación; b). Fuerza de asociación; y c). Relación Temporal (Supo, 2017, p.17).

Siguiendo lo referido por el autor mencionado, puedo manifestar que la presente investigación poseyó un diseño no experimental de naturaleza explicativo de carácter observacional y de corte transversal, ya que estos diseños

describen las relaciones causales en un periodo de tiempo determinado (Sánchez y Reyes, 2017, Supo 2017).

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:

Dónde:



O_x = observaciones obtenidas de la variable x.

O_y = observaciones obtenidas de la variable y.

\longrightarrow = Influencia entre O_x y O_y

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Se utilizaron los siguientes:

- Técnica de análisis “documental: en el presente proyecto de investigación se utilizaron para la elaboración y ampliación de los antecedentes de la investigación, también para la elaboración del marco teórico- científico y conceptual”.
- Técnica de la encuesta: “se diseñaron y se aplicó como instrumento, un cuestionario de encuestas para aplicar a los docentes de las I.E. del distrito de Santa Mará del Valle”.

4.5.2 Instrumentos

Se utilizó como instrumento el cuestionario.

4.5.2.1 Validación de instrumentos para la recolección de datos.

• Validez a juicio de expertos

Para esta investigación el procedimiento fue por criterio de jueces.

Cuadro N° 3: Juicio de expertos

EXPERTOS	APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO
Mg. Norma Rocío Galán Tacco	APLICABLE
Mg. Liliana Caballero Copara	APLICABLE
Dr. Rodolfo Valdiviezo Echevarria	APLICABLE
Dr. Wilfredo Antonio Sotil Cortavarría	APLICABLE
Dr. Jesus Arturo Ortiz Moronte	APLICABLE

Fuente: Base de data- cuestionario

Como el valor promedio obtenido por el juicio de expertos esta entre 3 y 4 puntos, encontrándose está en la escala de excelente entre los valores considerados de 1-4 (ver anexos 4), por lo que los instrumentos son aplicables.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad del instrumento se desarrolló mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach.

Cuadro N°4: Confiabilidad de los instrumentos

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1	Alpha de Cronbach	0.942
Instrumento 2	Alpha de Cronbach	0.837

Fuente: Base de data- cuestionario

Se obtuvieron resultados que para el instrumento 1 es de 0.942 y del instrumento 2 es de 0.837 mostrándonos valores que superan al “límite del Coeficiente de Confiabilidad” (0.60) lo cual nos permite calificar a los cuestionarios como confiable para ser aplicado a la muestra del estudio correspondiente.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Se empleó Microsoft Excel 2016 para plasmar “cuadros y gráficas estadísticas como tablas de frecuencia, estadígrafos como promedio, moda, varianza, gráficos de frecuencias y porcentuales”, que permitan interpretar de manera sucinta los resultados obtenidos y para confeccionar el documento de investigación se hizo uso del procesador de textos Microsoft Word 2016, a la misma vez también para procesar los textos extraídos de libros, revistas, artículos u otras investigaciones que esta investigación necesitó.

4.7 Aspectos éticos

Para la presente investigación se desarrolló una carta de consentimiento informado para el acto de la aplicación del instrumento de investigación, el cual lo suscribieron responsables de las instituciones educativas, haciendo constar que la licenciada Liliana Chávez Hurtado ha aplicado sus instrumentos en dichos establecimientos. Con el compromiso de mantener la confidencialidad y respetar la autonomía de cada participante.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Resultados

a) Variable Liderazgo Directivo

Tabla N°01: “Liderazgo Directivo en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco”

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Pésimo	25	22.6	22.6
	Malo	30	26.3	48.9
	Regular	42	35.3	84.2
	Bueno	12	12.8	97.0
	Excelente	4	3.0	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Base de data- cuestionario

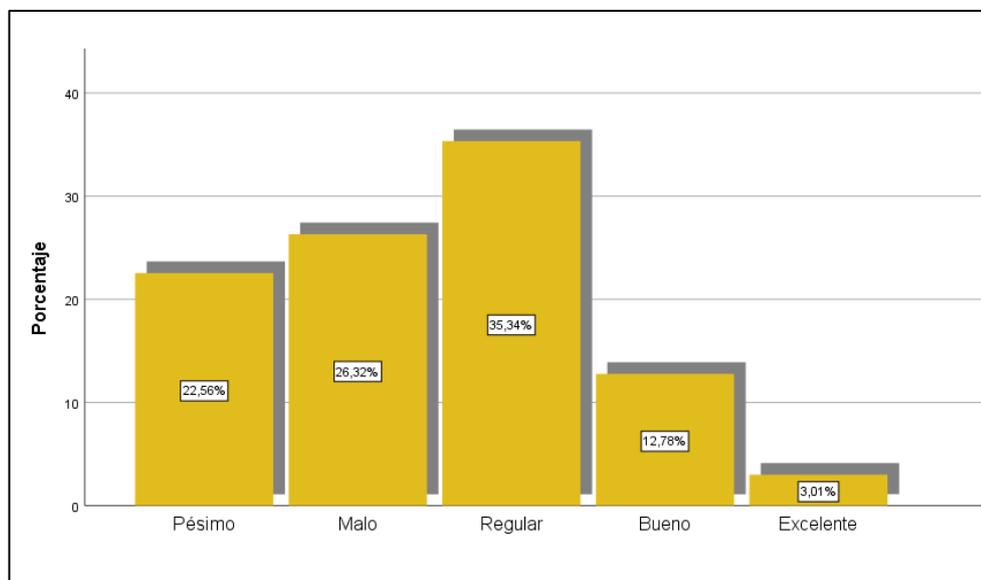


Gráfico 1: “Liderazgo Directivo en las instituciones educativas del Distrito de Santa María del Valle-Huánuco”

Fuente: Base de data- cuestionario

Interpretación

“De acuerdo a la tabla 1 y gráfico 1, de los 113 docentes encuestados, el 22.56% dice que el Liderazgo Directivo en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle -Huánuco es Pésimo, el 26.32% menciona que es malo, el 35.34% afirma que es regular, el 12.78% dice que bueno y el 3.01% que es excelente”.

- **Dimensión: Liderazgo autocrático**

Tabla N°02: “Liderazgo autocrático en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco”

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Pésimo	25	22.6	22.6
	Malo	27	24.1	46.6
	Regular	43	36.1	82.7
	Bueno	13	12.8	95.5
	Excelente	5	4.5	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Base de data- cuestionario

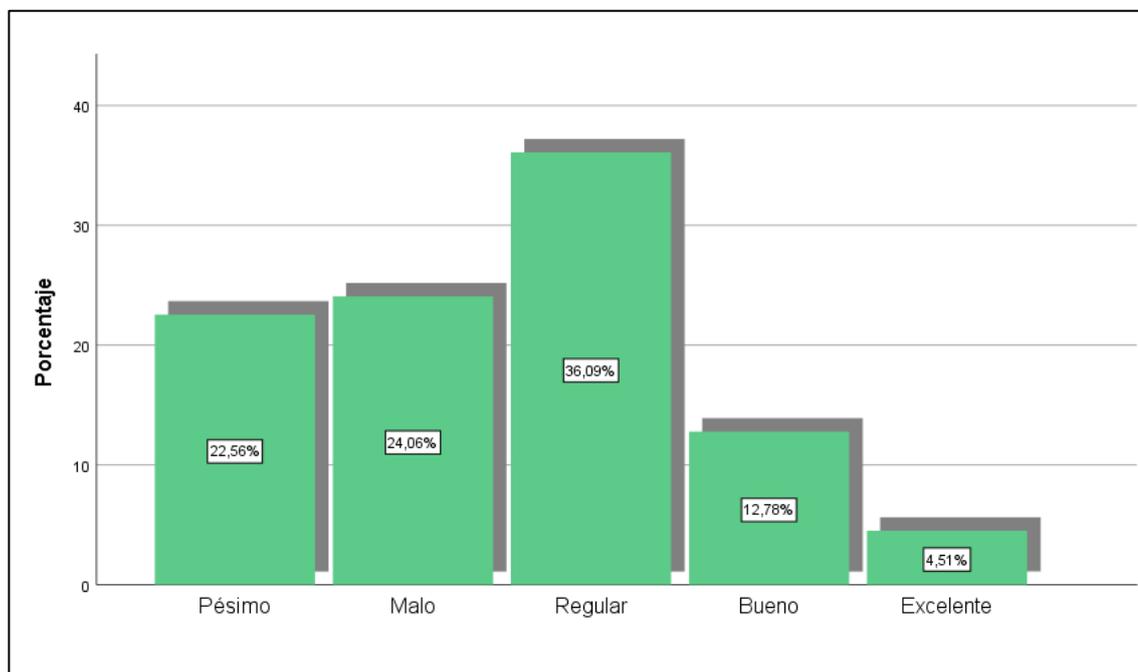


Gráfico 2: “Liderazgo autocrático en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco”

Fuente: Base de data- cuestionario

Interpretación

“De acuerdo a la tabla 2 y gráfico 2, de los 113 docentes encuestados, el 22.56% dice que el Liderazgo autocrático en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle -Huánuco es Pésimo, el 24.06% menciona que es malo, el 36.09% afirma que es regular, el 12.78% dice que bueno y el 4.51% que es excelente”.

- **Dimensión: Liderazgo democrático**

Tabla N°03: “Liderazgo democrático en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco”

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Pésimo	15	13.5	13.5
	Malo	20	18.8	32.3
	Regular	42	35.3	67.7
	Bueno	24	21.8	89.5
	Excelente	12	10.5	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Base de data- cuestionario

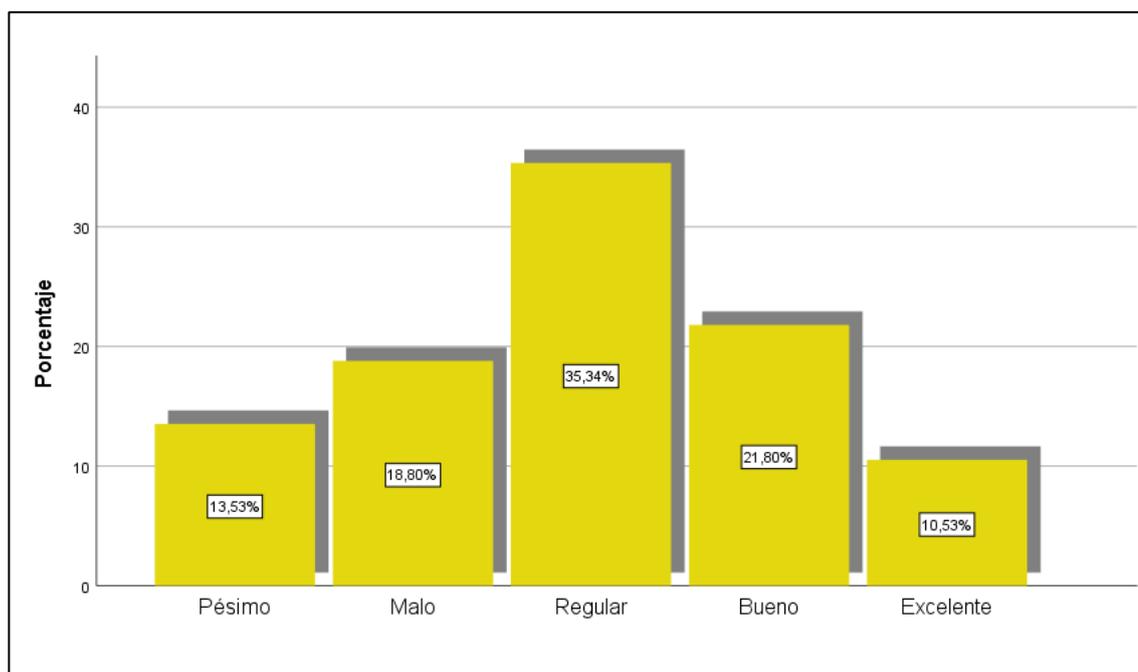


Gráfico 3: “Liderazgo democrático en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco”

Fuente: Base de data- cuestionario

Interpretación

“De acuerdo a la tabla 3 y gráfico 3, de los 113 docentes encuestados, el 13.53% dice que el Liderazgo democrático en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle-Huánuco es Pésimo, el 18.80% menciona que es malo, el 35.34% afirma que es regular, el 21.80% dice que bueno y el 10.53% que es excelente”.

- **Dimensión: Liderazgo Liberal**

Tabla N°04: “Liderazgo Liberal en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Pésimo	25	20.3	20.3
	Malo	16	16.5	36.8
	Regular	45	37.6	74.4
	Bueno	15	11.3	85.7
	Excelente	12	14.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Base de data- cuestionario

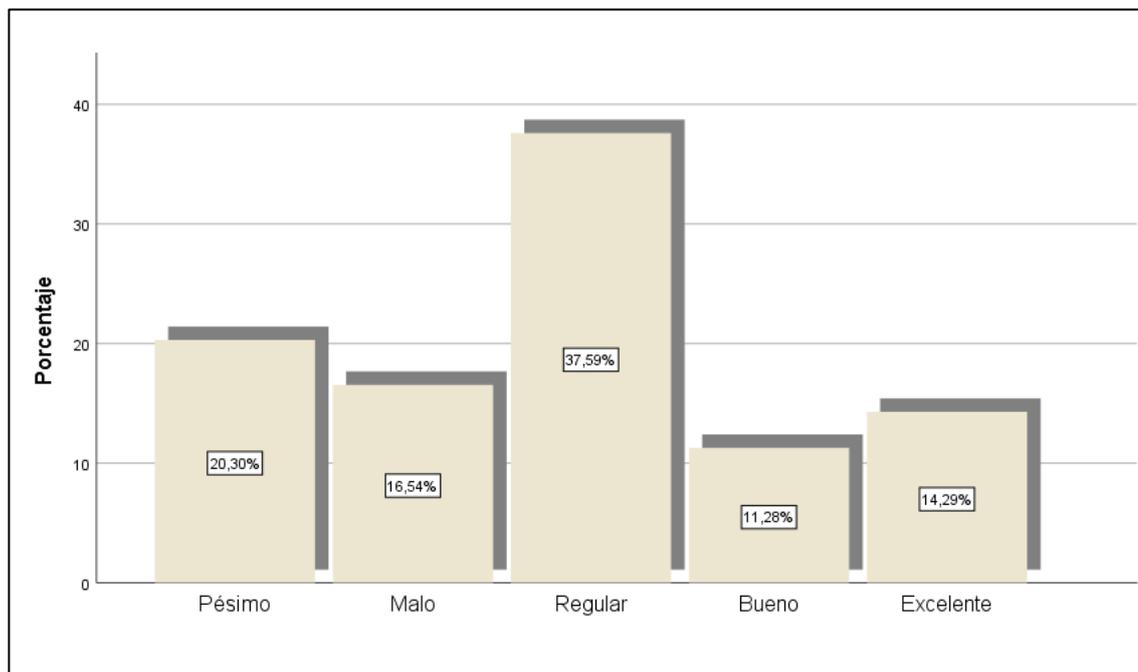


Gráfico 4: “Liderazgo Liberal en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

Fuente: Base de data- cuestionario

Interpretación

“De acuerdo a la tabla 4 y gráfico 4, de los 113 docentes encuestados, el 20.30% dice que el Liderazgo Liberal en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle -Huánuco es Pésimo, el 16.54% menciona que es malo, el 37.59% afirma que es regular, el 11.28% dice que bueno y el 14.29% que es excelente”.

- **Variable: Motivación de los docentes**

Tabla N°05: “Motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Pésima	16	13.5	13.5
	Mala	32	28.6	42.1
	Regular	31	27.1	69.2
	Buena	22	18.8	88.0
	Excelente	12	12.0	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Base de data- cuestionario

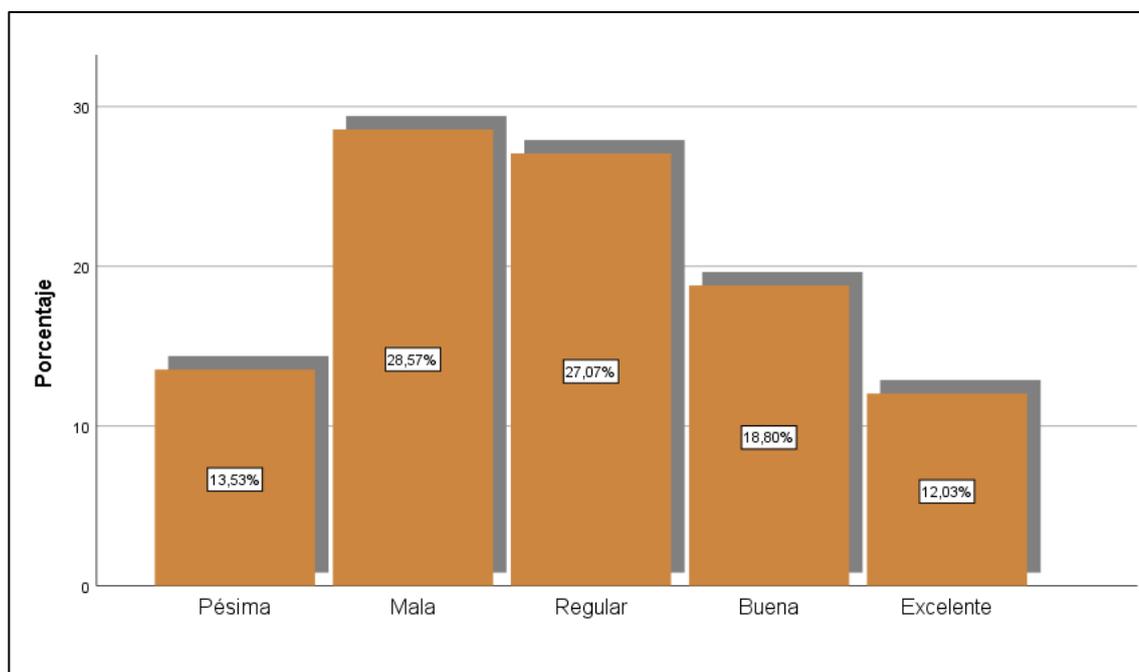


Gráfico 5: “Motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

Fuente: Base de data- cuestionario

Interpretación

“De acuerdo a la tabla 5 y gráfico 5, de los 113 docentes encuestados, el 13.53% dice que la Motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle -Huánuco es Pésima, el 28.57% menciona que es mala, el 27.07% afirma que es regular, el 18.80% dice que es buena y el 12.03% que es excelente”.

- **Dimensión: Motivación intrínseca**

Tabla N°06: “Motivación intrínseca en los docentes en las instituciones educativas del Santa María del Valle-Huánuco”

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Pésima	25	21.8	21.8
	Mala	34	31.6	53.4
	Regular	23	20.3	73.7
	Buena	16	13.5	87.2
	Excelente	15	12.8	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Base de data- cuestionario

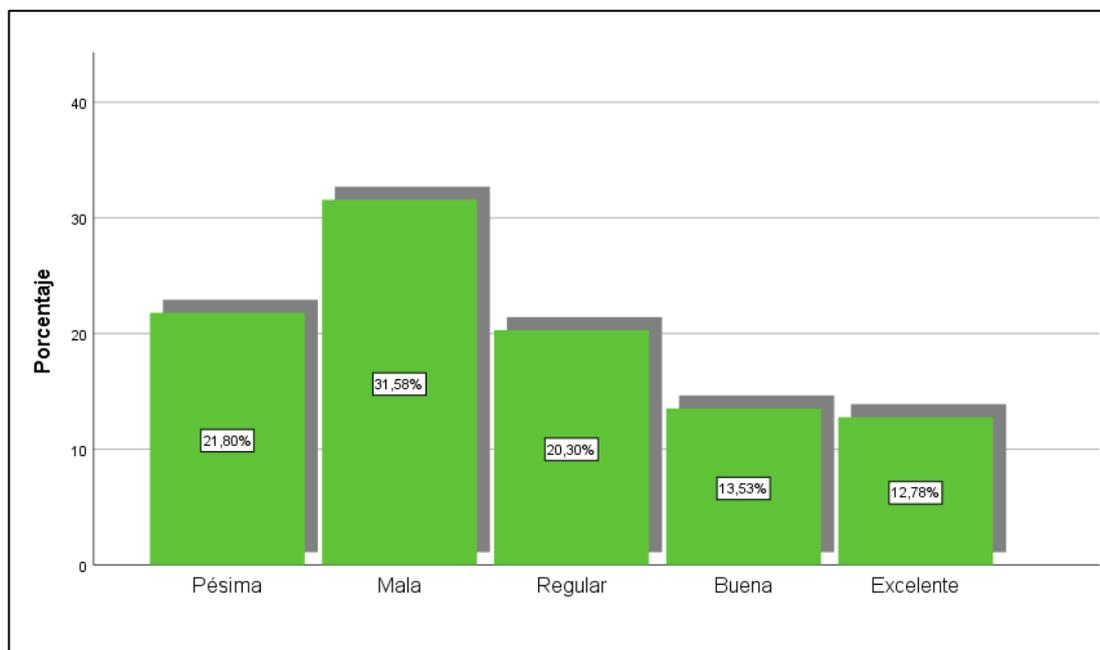


Gráfico 6: “Motivación intrínseca en los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

Fuente: Base de data- cuestionario

Interpretación

“De acuerdo a la tabla 6 y gráfico 6, de los 113 docentes encuestados, el 21.80% dice que la Motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle -Huánuco es Pésima, el 31.58% menciona que es mala, el 20.30% afirma que es regular, el 13.53% dice que es buena y el 12.78% que es excelente”.

- **Dimensión: Motivación extrínseca**

Tabla N°07: “Motivación extrínseca en los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Pésima	19	17.3	17.3
	Mala	27	22.6	39.8
	Regular	33	27.1	66.9
	Buena	20	18.8	85.7
	Excelente	14	14.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Base de data- cuestionario

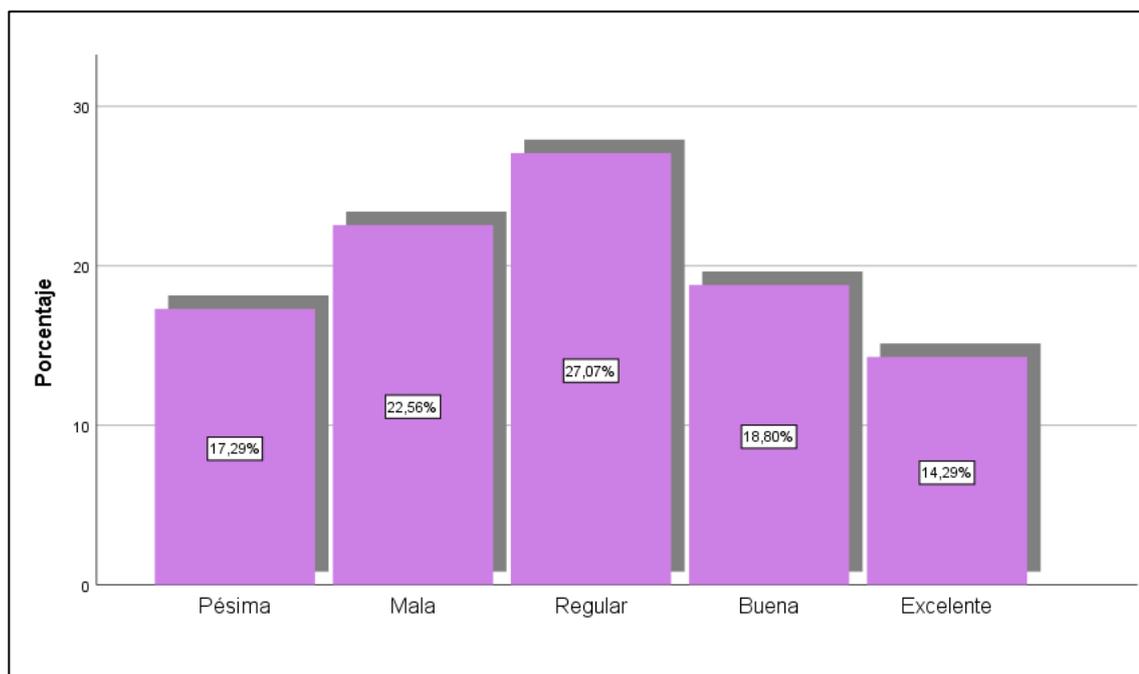


Gráfico 7: “Motivación extrínseca en los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

Fuente: Base de data- cuestionario

Interpretación

“De acuerdo a la tabla 7 y gráfico 7, de los 113 docentes encuestados, el 17.29% dice que la Motivación extrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle -Huánuco es Pésima, el 22.56% menciona que es mala, el 27.07% afirma que es regular, el 18.80% dice que es buena y el 14.29% que es excelente”.

- **Dimensión: Amotivación**

Tabla N°08: “Amotivación en los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

	“Frecuencia”	“Porcentaje”	“Porcentaje válido”	“Porcentaje acumulado”
Likert	Pésima	30	25.6	25.6
	Mala	44	37.6	63.2
	Regular	24	21.1	84.2
	Buena	14	13.5	97.7
	Excelente	1	2.3	100.0
Total	113	100.0	100.0	

Fuente: Base de data- cuestionario

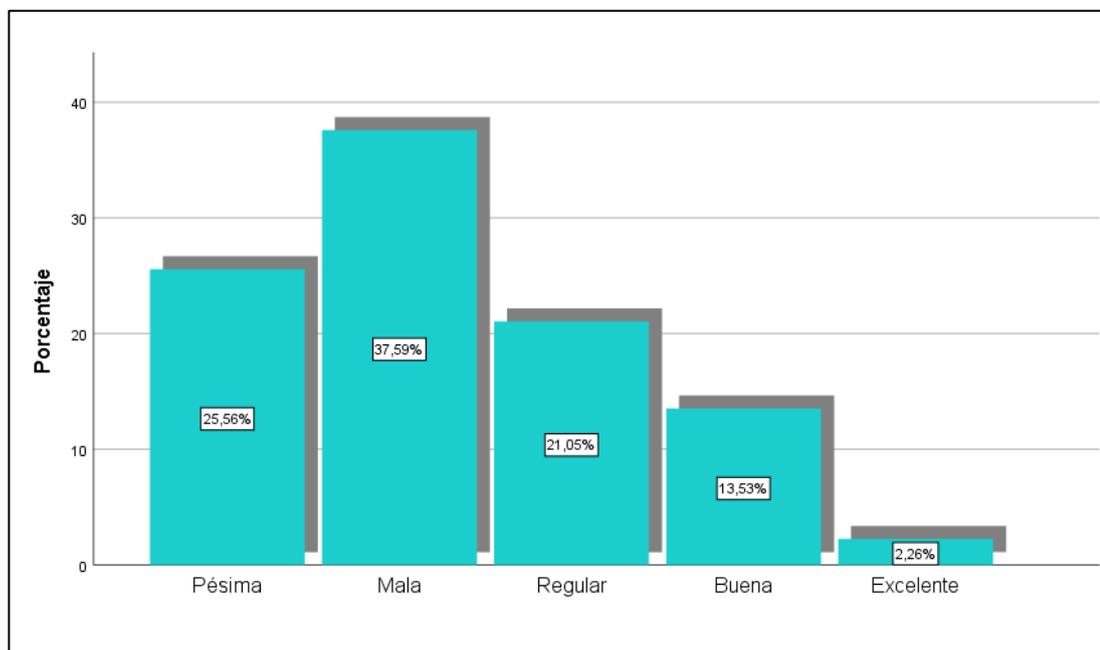


Gráfico 8: “Amotivación en los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle –Huánuco”

Fuente: Base de data- cuestionario

Interpretación

“De acuerdo a la tabla 8 y gráfica 8, de los 113 docentes encuestados, el 25.56% dice que la Amotivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle -Huánuco es Pésima, el 37.59% menciona que es mala, el 21.05% afirma que es regular, el 13.53% dice que es buena y el 2.26% que es excelente”.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Prueba de Hipótesis

- **H_I**: “El liderazgo directivo influye significativamente en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021”.
- **H₀**: “El liderazgo directivo no influye significativamente en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021”.

Se procedió a contrastar con el programa SPSS:

Tabla N°09: “Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis general”

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
liderazgo directivo	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%
motivación de los docentes	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Base de data- cuestionario

Análisis e Interpretación

“La tabla nos muestra el resumen de procesamiento de casos de la variable liderazgo directivo y de la variable Motivación de los docentes. Detallando que todos fueron encuestados”.

Tabla N°10: “Prueba de normalidad”

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
liderazgo directivo	0,071	113	0,035	0,982	113	0,085
motivación de los docentes	0,093	113	0,006	0,979	113	0,042

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

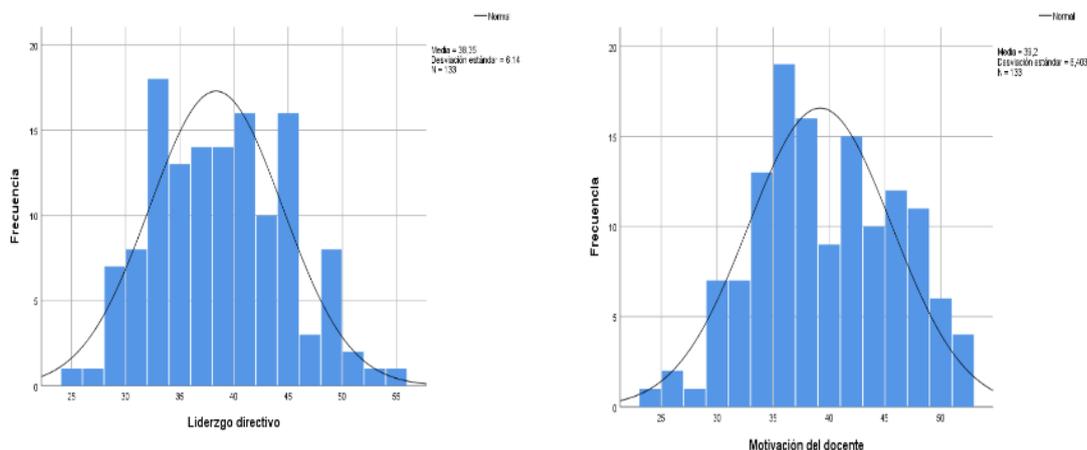


Gráfico 9: Histograma y curva de normalidad entre las variables de estudio

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“Como la muestra en la presente investigación está formada por 113 encuestados, y este a la vez siendo mayor a 50, se selecciona la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos. Y como se puede apreciar en la tabla se obtiene un grado de significancia de 0,035 y 0.006 para liderazgo directivo y Motivación de los docentes respectivamente; siendo estas menores a 0,05 (P-valúe) nos muestra que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, así se evidencia en la ilustración 1 donde se aprecia el histograma con datos dispares, por lo que el método a utilizar para el contraste de hipótesis, en este caso, es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas”.

Tabla N°11: “Prueba de Rho de Spearman”

		"Liderazgo directivo"	Motivación de los docentes
"Rho de Spearman"	Liderazgo directivo	"Coeficiente de correlación"	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	Motivación de los docentes	"Coeficiente de correlación"	,292
		Sig. (bilateral)	,001
		N	113

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“Como se puede observar en la tabla, la Rho de Spearman entre la variable liderazgo directivo y la variable Motivación de los docentes es de 0.292 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,001 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el liderazgo directivo esta influyendo, pero bajo en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Este hecho, se debe a que el 88% de los docentes manifiestan que sus directores son autocráticos, es decir, toman decisiones sin consultar, no propician adecuadamente el trabajo en equipo y exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra, generando que los docentes no tengan ganas de trabajar con esfuerzo y alegría”.

a. Hipótesis Específica 1.

- **H₁**: “Existe influencia significativa del liderazgo directivo en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021”.
- **H₀**: “No existe influencia significativa del liderazgo directivo en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021”.

Tabla N°12: “Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis Específica 1 ”

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Liderazgo directivo	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%
motivación intrínseca	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“La tabla nos muestra el resumen de procesamiento de casos de la variable liderazgo directivo y de la variable motivación intrínseca. La investigación posee un número de casos de 113 encuestados, de las cuales a todo fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla N°13: “Prueba de Rho de Spearman”

			"Liderazgo directivo	Motivación intrínseca
"Rho de Spearman"	"Liderazgo directivo"	"Coeficiente de correlación"	1,000	,069
		Sig. (bilateral)	.	0,013
		N	113	113
	"Motivación intrínseca"	"Coeficiente de correlación"	,069	1,000
		Sig. (bilateral)	0,013	.
		N	113	113

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“Como se puede observar en la tabla, la Rho de Spearman entre la variable liderazgo directivo y la variable motivación intrínseca es de 0.069 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva muy baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,013 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el liderazgo directivo está influyendo muy bajo en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 202. Debido a que el 73.7% de los docentes afirman que no tienen ganas de actualizarse. Por lo que se rechaza la hipótesis nula”.

b. Hipótesis Específica 2.

- **H₂**: “El liderazgo directivo influye significativamente en la motivación extrínseca del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021”.
- **H₀**: “El liderazgo directivo no influye significativamente en la motivación extrínseca del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021”.

Tabla N°14: “Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis Específica 2”

	“Casos”					
	“Válido”		“Perdidos”		“Total”	
	N	“Porcentaje”	N	“Porcentaje”	N	“Porcentaje”
Liderazgo directivo	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%
Motivación extrínseca	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“La tabla nos muestra el resumen de procesamiento de casos de la variable liderazgo directivo y de la variable motivación extrínseca. La investigación posee un número de casos de 113 encuestados, de los cuales a todo fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla N°15: “Prueba de Rho de Spearman”

			“Liderazgo directivo”	“Motivación extrínseca”
“Rho de Spearman”	Liderazgo directivo	“Coeficiente de correlación”	1,000	,412
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	113	113
Motivación extrínseca	Motivación extrínseca	“Coeficiente de correlación”	,412	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	113

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“Como se puede observar en la tabla, la Rho de Spearman entre la variable liderazgo directivo y la variable motivación extrínseca es de 0.412 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación moderada y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,000 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el liderazgo directivo está influyendo moderadamente en la motivación extrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Debido a que el 69.9% de los docentes reconocen que el inadecuado liderazgo de sus directores ha influido más bien a que obtengan insatisfacción, conformismo y apatía al momento de enseñar. Obteniendo un desempeño docente muy bajo. Por lo que se rechaza la hipótesis nula”.

c. Hipótesis Específica 3.

- **H₃**: “El liderazgo directivo posee una influencia significativa en la amotivación del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021”.
- **H₀**: “El liderazgo directivo no posee una influencia significativa en la amotivación del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021”.

Tabla N°16: “Resumen de procesamiento de casos de la Hipótesis Específica 1”

	“Válido”		“Casos” “Perdidos”		“Total”	
	N	“Porcentaje”	N	“Porcentaje”	N	“Porcentaje”
Liderazgo directivo	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%
Amotivación	113	100,0%	0	0,0%	113	100,0%

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“La tabla nos muestra el resumen de procesamiento de casos de la variable liderazgo directivo y de la variable Amotivación. La investigación posee un número de casos de 113 encuestados, de las cuales a todo fueron intervenidos y por ende no existe casos perdidos”.

Tabla N°17: “Prueba de Rho de Spearman”

		Liderazgo directivo	Amotivación
“Rho de Spearman”	Liderazgo directivo	“Coeficiente de correlación”	,162
		Sig. (bilateral)	,032
		N	113
	Amotivación	“Coeficiente de correlación”	,162
		Sig. (bilateral)	,032
		N	113

Fuente: Base de datos obtenido por aplicación de encuestas.

Análisis e Interpretación

“Como se puede observar en la tabla, la Rho de Spearman entre la variable liderazgo directivo y la variable amotivación público es de 0.162 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva muy baja y además los datos poseen un nivel de significancia de 0,032 siendo menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, pudiendo concluir que el liderazgo directivo esta influyendo muy bajo en la amotivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021. Por lo que se rechaza la hipótesis nula. Debido a que el 84.2% de los docentes afirma que el director nunca a reconocido el esfuerzo trabajo de sus docentes y que dudan si deben permanecer trabajando en la institución actual por lo que solo se limitan a trabajar por cumplir. Por lo que se rechaza la hipótesis nula”.

5.3 Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación buscó el determinar como el liderazgo directivo influye en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco 2021. Y de acuerdo al tratamiento de datos se obtuvo un baremo de 0,292 como resultado de la estimación de la correlación de Spearman mostrando la existencia de una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia (0,001) menor que 0,05, indicando que la correlación es significativa, resultando en que el liderazgo directivo está influyendo de manera baja en la motivación de los docentes debido a que el 88% de los docentes manifiestan que sus directores son autocráticos, es decir, toman decisiones sin consultar, no propician adecuadamente el trabajo en equipo y exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra, generando que los docentes no tengan ganas de trabajar con esfuerzo y alegría, limitándose a trabajar solo por cumplir. Este resultado es diferente a lo obtenido por Canchos (2019), el cual indica que el liderazgo directivo se relaciona directa ($Rho=0,513$) y significativamente ($p=0,000$) con la motivación, se acepta la hipótesis alterna y la correlación es moderada. Por otro lado, Inquilla (2017), halló “que la mayoría de los directores de las instituciones educativas públicas de nivel primaria del cercado de Tacna muestran principalmente un estilo de liderazgo participativo ($Sig=0,000<0,05$), lo que quiere decir que los integrantes de la comunidad educativa participación activamente en las decisiones en beneficio de docentes y estudiantes y se halló que los docentes de las instituciones educativas públicas del cercado de Tacna muestran evidencias alto nivel de motivación en su Motivación de los docentes ($Sig=0,000<0,05$)”.

Bernardo, Esteban, y Valderrama (2016), determinaron que “el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la gestión académica en el nivel secundario de la G.U.E. "Leoncio Prado" del Distrito de Huánuco 2015. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,947”.

Vargas (2019), muestra que “existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones consultivo, participativo y considerado. Como el valor calculado de la χ^2 calculado = 10,20% es mayor que la χ^2 crítica = 9,49%” y Dávila, (2016),

concluye con resultados muy similares a la presente investigación ya “que demuestra que existe una relación entre los estilos de liderazgo de los directivos con la calidad de gestión educativa en los CETPROS Públicos de la ciudad de Huánuco y la mayoría de los docentes, administrativos, personal de limpieza de, respondieron que no existe una buena calidad de gestión educativa porque falta un buen liderazgo”.

5.4 Aporte científico de la investigación

Por lo obtenido, el trabajo ha determinado como el liderazgo directivo está influyendo en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco 2021, lo que permitió establecer un aporte teórico – práctico en el espacio del conocimiento, mostrando la importancia de que cada director desarrolle y aplique su liderazgo para influir en la motivación intrínseca, extrínseca y en la amotivación de sus docentes. Siendo de esta forma que el aporte de la investigación acomoda pues el hecho de que cada director, en este caso de las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, deben influir positivamente en sus docentes a cargo, para así de esta forma alcanzar una educación de calidad con docentes motivados por enseñar y aprender más en beneficio del educando.

CONCLUSIONES

1. La investigación ha determinado que el liderazgo directivo está influyendo positivamente, pero bajo en la Motivación de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, debiéndose a que el 88% de los docentes manifestaron que sus directores son autocráticos, es decir, toman decisiones sin consultar, no propician adecuadamente el trabajo en equipo y exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra, generando que los docentes no tengan ganas de trabajar con esfuerzo y alegría. Viéndose reflejado estadísticamente por el baremo de estimación de la correlación de Spearman de 0.292 y con un nivel de significancia de 0,001 siendo menor que 0,05 por lo que los datos son significativos, indicando que es significativa.
2. La investigación ha comprobado que el liderazgo directivo influye positivamente, pero muy bajo en la Motivación intrínseca de los docentes, Debido a que el 73.7% de los docentes afirman que no tienen ganas de actualizarse. Viéndose reflejado estadísticamente en la Rho de Spearman de 0.069, además los datos poseen un nivel de significancia de 0,013 siendo menor que 0,05 quedando demostrando su significancia. Ante esto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.
3. La investigación constató que el liderazgo directivo ha influenciado de forma moderada sobre la motivación extrínseca de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, debido a que los datos poseen un nivel de significancia de 0,032 siendo menor que 0,05 por lo que son significativos y se posee un baremo de estimación de la correlación de Spearman es de 0.412. Además, el 69.9% de los docentes reconocen que el inadecuado liderazgo de sus directores ha influido más bien a que obtengan insatisfacción, conformismo y apatía al momento de enseñar. Obteniendo un desempeño docente muy bajo. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

4. La investigación verificó que el liderazgo directivo ha influido muy bajo en la amotivación de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, debido a que el 84.2% de los docentes afirma que el director nunca ha reconocido el esfuerzo trabajo de sus docentes y que dudan si deben permanecer trabajando en la institución actual por lo que solo se limitan a trabajar por cumplir, corroborándolo estadísticamente con una Rho de Spearman de 0.162 poseyendo un nivel de significancia de 0,032 siendo menor que 0,05 demostrando que es significativo. Por lo que se rechaza la hipótesis nula.

SUGERENCIAS

1. A los responsables y/o funcionarios de las Unidades de Gestión Educativa Local, en especial del distrito de Santa María del Valle, pues incentivar y promover la capacitación de docentes en las funciones de director como requerimiento previo, con el objeto de que aquellos docentes que sean asignados en el cargo muestren mayor y mejor preparación y especialmente en el área del liderazgo; de la misma manera, incentivar trabajos de investigación que puedan contribuir y profundizar en el liderazgo directivo y como este influye en la motivación docente, en necesidad de la educación en general.
2. A los directores del distrito de Santa María del Valle, mejoren la aplicación de su liderazgo desterrando por completo estilos autoritarios, debiendo capacitarse para conocer la praxis y los principios de liderazgo comprometiéndose a implementar autoevaluaciones por parte de sus docentes e institución en general.
3. A nivel institucional poner en práctica formas e iniciativas serias, tales como establecer el trabajo en equipo, dar indicaciones a los docentes, plantear discusiones sobre temas de actualidad, y brindar elogios y premios por sus acciones correctas.
4. A los directores y docentes, trabajar coordinadamente y unidos en el proceso académico, con el objetivo de fortalecer cada vez el proceso de enseñanza aprendizaje.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, S. (10 de noviembre de 2020). Claves para una mejor escuela. Obtenido de Psico perspectivas. Individuo y Sociedad: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Alfonso, A. (2001). La excelencia gerencial en educación. Lima: Derrama Magisterial.
- Alvarado, O. (1996). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo: Ediciones Vallejanas.
- Álvarez, M. (1998). El liderazgo de la calidad total. Madrid: Escuela española.
- Batista, A., Gálvez, M., & Hinojosa, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Revista Cubana de Medicina General Integral, 376-386.
- Bernardo, F., Esteban, A., & Valderrama, S. (2016). Liderazgo directivo y su relación con la gestión académica del nivel secundario de la G.U.E. "Leoncio Prado" Huánuco- 2015. Huánuco: Unheval.
- Berthoud, L. (2010). El liderazgo directivo ante la identificación institucional docente. Barcelona: Davinci Continental, S.L.
- 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; 2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Mc Graw.
- Cortéz, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. Revista de Ciencias Sociales, 203.
- Dávila, C. (2016). Estilos de liderazgo de los directivos y su relación con la calidad de la gestión educativa en centros de educación técnico productiva (cetpros) públicos en la ciudad de huánuco, 2015. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Figueroa, J. E. (2017). Competencias directivas y nivel de motivación en docentes de secundaria de instituciones educativas privadas Bellavista – Callao, 2015. Lima: Universidad César Vallejo.
- Inquilla, A. (2017). Los estilos de liderazgo de los directores y su incidencia en la motivación del personal docente de la i.e. pública del nivel primario del cercado de Tacna. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Montoya, T. (2018). Estudio descriptivo sobre el liderazgo en las instituciones de educación superior no universitaria de la provincia de Nasca en el 2017. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación 33, 153-170.

- Noraida, M. y Mineira, F. (2007). Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, Ciencia y la Cultura (OEI). (2019). *Liderazgo directivo. Dimensiones para el análisis de la normativa sobre los directores y directoras escolares en Iberoamérica*. Madris: Creapress.
- REICE. (2009). Práctica de liderazgo directivo y resultado de aprendizaje. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20-31.
- Rojas, A., & Gaspar, G. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.
- Salazar, M. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en la I.E. "Señor de los Milagros" de José Leonardo Ortiz de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Sanchez, & Reyes. (2017). *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Sánchez, A. (2019). *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: McGraw-Hill.
- Stoner, J. (1989). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. Barcelona: Planeta.
- Uribe, M. (2017). *Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 149-156.
- Vargas, J. (2019). *Liderazgo directivo y gestión escolar en la institución educativa n° 32466 Matacancha – 2019*. Huánuco: Unheval.
- Weinstein, J., & Muñoz, J. (2017). *Liderazgo educativo en la escuela: once miradas*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales: Centro de Desarrollo del Liderazgo Educativo (CEDLE).

A N E X O S

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA MARÍA DEL VALLE- HUÁNUCO 2021.

AUTOR: Liliana CHAVEZ HURTADO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			Ítems/ Preguntas	METODOLOGÍA	
				VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES			
<p>PG: ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco 2021?</p> <p>PE1: ¿De qué forma el liderazgo directivo influye en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa</p>	<p>OG: Determinar como el liderazgo directivo influye en la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco 2021.</p> <p>OE1: Comprobar de que forma el liderazgo directivo influye en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa</p>	<p>HG: El liderazgo directivo influye significativamente en la motivación de los docentes en las instituciones educativas multigrados del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.</p> <p>HE1: Existe influencia significativa del liderazgo directivo en la motivación intrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.</p>	<p>Liderazgo directivo. Elemento fundamental dentro de una institución educativa. Donde el directivo puede concentrar las características de los estilos de liderazgo de instituciones educativas; que pueden ser de tipo autocrático, democrático o liberal.</p>	Liderazgo directivo	Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decisiones unilaterales. ▪ Nula participación grupal. ▪ Exigencia en el trabajo. 	1-3	<p>Nivel: Explicativa</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño No experimental /Observacional</p> <p align="center">$O_x \longrightarrow O_y$</p> <p>Donde: Ox= observaciones obtenidas de la variable x. Oy= observaciones obtenidas de la variable y. ➡ = Influencia entre Ox y Oy</p> <p>Población:</p>	
					Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motiva a los docentes. ▪ Considera opiniones y sugerencias. ▪ Participación grupal. 	4-6		
					Liderazgo liberal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumple solo funciones. ▪ Ausencia continua. ▪ Atención inoportuna. 	7-9		
			Motivación del docente	<p>Es la fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta determinada, esta puede estar sujeta</p>	Motivación del docente	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción. ▪ Competencia profesional. ▪ Voluntad. 		1-3
						Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Relación. ▪ interpersonal. ▪ Interés laboral. 		4-6

<p>María del Valle, Huánuco 2021?</p> <p>PE2: ¿Cómo el liderazgo directivo influye en la motivación extrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021?</p> <p>PE3: ¿De qué manera el liderazgo directivo influye en la amotivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021?</p>	<p>María del Valle, Huánuco 2021.</p> <p>OE2: Constatar cómo el liderazgo directivo influye en la motivación extrínseca de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.</p> <p>OE3: Verificar de qué manera el liderazgo directivo influye en la amotivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.</p>	<p>HE2: El liderazgo directivo influye significativamente en la motivación extrínseca del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.</p> <p>HE3: El liderazgo directivo posee una influencia significativa en la amotivación del docente en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle, Huánuco 2021.</p>	<p>un tipo de motivación las cuales pueden ser; una motivación intrínseca, extrínseca o amotivación.</p>		<p>Amotivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ . Desánimo laboral. ▪ Insatisfacción. ▪ laboral Autoestima 	<p>7-9</p>	<p>La población del presente trabajo investigativo estará conformada por 158 docentes de EBR nivel secundario público del distrito de Santa María del Valle, provincia y departamento de Huánuco, según lista de Instituciones Educativas actualizado al 2020 según ESCALE</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra en la actual investigación es 113 docentes.</p>
--	--	---	--	--	--------------------	---	------------	---

Anexo 02: Consentimiento Informado

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO

Carta de Consentimiento Informado para docentes de las instituciones
educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco.

Al contestar el siguiente cuestionario doy mi consentimiento a la Licenciada Liliana Chávez Hurtado estudiante de la maestría en educación, mención en gestión y planeamiento educativo. Sé que la encuesta forma parte de un estudio sobre el liderazgo directivo y la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santa María del Valle- Huánuco. El contestado completo del cuestionario puede desarrollarse en cualquier lugar ya sea el laboral o no. Se me harán preguntas relacionadas con la motivación de mi trabajo y el desarrollo del liderazgo de mí director y proporciono mi opinión acerca de las mismas. Fui elegido para participar en este estudio en conjunto con más colegas. Se me ha notificado que la participación es voluntaria y puedo retirarme en el momento que desee. Se me ha dicho que mis respuestas no serán reveladas a nadie y no se me identificará jamás en forma alguna, ni será afectado en mi trabajo. Este estudio contribuirá a entender mejor la influencia del liderazgo directivo en la motivación de los docentes los resultados de la investigación me serán proporcionados si lo solicito. Aproximadamente el llenado del cuestionario dura de 15 a 20 minutos.

Huánuco, 25 de abril del 2021

.....
Lic. Liliana Chávez Hurtado.

Anexo 03: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado(a) profesor(a):

La presente es un cuestionario con fines académicos, a continuación, encontrará preguntas relacionadas al liderazgo directivo. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta. Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad. La información recibida de usted, será manejada de manera reservada y confidencial.

Datos generales del informante.

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:**

Instrucciones: A continuación, se presenta un cuestionario con 12 preguntas para lo cual Ud. Deberá marcar con un aspa según la escala de respuestas establecida que a continuación se detalla:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre.

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO DIRECTIVO						
Liderazgo autocrático						
1	¿Considera Ud. que el director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes?					
2	¿Considera Ud. que el director no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución educativa?					
3	¿Considera Ud. que el director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra?					
4	¿Considera Ud. que el director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución?					
Liderazgo democrático						
5	¿Considera Ud. que el director motiva a las docentes a alcanzar sus objetivos?					
6	¿Considera Ud. que el director antes de tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia para recoger opiniones?					
7	¿Considera Ud. que el director comparte con los docentes, padres de familia y alumnos la responsabilidad de los sucesos de la institución?					
8	¿Considera Ud. que el director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades?					
Liderazgo liberal						
9	¿Considera Ud. que el director se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo?					
10	¿Considera Ud. que el director está ausente cuando se le necesita?					
11	¿Considera Ud. que el director no toma las decisiones de forma oportuna y eficaz?					
12	¿Considera Ud. que el director supervisa los trabajos que se realiza en la I.E?					

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN DEL DOCENTE

Estimado(a) profesor(a):

La presente es un cuestionario con fines académicos, donde, encontrará preguntas relacionadas a la motivación docente. Para cada pregunta hay cinco posibles opciones de respuesta. Lea atentamente cada una de estas alternativas y responda con la mayor objetividad. La información recibida de usted, será manejada de manera reservada y confidencial.

Datos generales del informante.

Sexo: Femenino () Masculino () **Edad:**

Instrucciones: A continuación, se presenta un cuestionario con 12 preguntas para lo cual Ud. Deberá marcar con un aspa según la escala de respuestas establecida que a continuación se detalla:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre.

N°	PREGUNTAS	Valoración				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN DEL DOCENTE						
Motivación intrínseca						
1	¿Se encuentra Ud. satisfecho en su trabajo actual?					
2	¿Siente Ud. la necesidad de seguir superándose a través de las actualizaciones permanentes?					
3	¿Se desempeña Ud. con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio?					
4	¿Se siente Ud. auto realizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente?					
Motivación extrínseca						
5	¿Considera Ud. que el director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan reconocimiento?					
6	¿Considera Ud. que tiene una buena relación con sus colegas y directivo?					
7	¿Considera Ud. que el director muestra una relación de equidad con todos los docentes?					
8	¿Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa?					
Amotivación						
9	¿Considera Ud. que en su trabajo actual su tiempo no es productivo?					
10	¿Tiene Ud. dudas si debería continuar en su trabajo actual?					
11	¿Considera Ud. que sería lo mismo si trabaja en su centro educativo actual o en otro?					
12	¿Considera Ud. que el director de la institución no reconoce el esfuerzo trabajo de los docentes?					

Link de encuesta virtual: <https://forms.gle/8o92g8mFfjAznK76>

Anexo 04: Validación de instrumentos por juicio de experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE

Nombre del experto: **RODOLFO VALDIVIEZO ECHEVARRIA**

Especialidad: : **DR. ADMINISTRACION – MESTRO EN EDUCACION**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación intrínseca	¿Se encuentra Ud. satisfecho en su trabajo actual?	4	4	4	4
	¿Siente Ud. la necesidad de seguir superándose a través de las actualizaciones permanentes?	4	4	4	3
	¿Se desempeña Ud. con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio?	3	3	4	4
	¿Se siente Ud. auto realizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente?	3	4	4	4
Motivación extrínseca	¿Considera Ud. que el director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan reconocimiento?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que tiene una buena relación con sus colegas y directivo?	4	3	4	4
	¿Considera Ud. que el director muestra una relación de equidad con todos los docentes?	4	3	4	4
	¿Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa?	4	4	4	4
Amotivación	¿Considera Ud. que en su trabajo actual su tiempo no es productivo?	3	3	4	3
	¿Tiene Ud. dudas si debería continuar en su trabajo actual?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que sería lo mismo si trabaja en su centro educativo actual o en otro?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director de la institución no reconoce el esfuerzo trabajo de los docentes?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre del experto: **RODOLFO VALDIVIEZO ECHEVARRIA**

Especialidad: **DR. ADMINISTRACION – MESTRO EN EDUCACION**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Liderazgo autocrático	¿Considera Ud. que el director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución educativa?	4	4	2	3
	¿Considera Ud. que el director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra?	4	2	3	3
	¿Considera Ud. que el director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución?	4	4	4	4
Liderazgo democrático	¿Considera Ud. que el director motiva a las docentes a alcanzar sus objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director antes de tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia para recoger opiniones?	3	4	3	4
	¿Considera Ud. que el director comparte con los docentes, padres de familia y alumnos la responsabilidad de los sucesos de la institución?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que el director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades?	3	3	4	3
Liderazgo liberal	¿Considera Ud. que el director se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director está ausente cuando se le necesita?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director no toma las decisiones de forma oportuna y eficaz?	2	3	4	4
	¿Considera Ud. que el director supervisa los trabajos que se realiza en la I.E?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x)

NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE

Nombre del experto: **Dr. Jesús Arturo ORTIZ MOROTE.** Especialidad: **Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales.**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación intrínseca	¿Se encuentra Ud. satisfecho en su trabajo actual?	4	4	4	4
	¿Siente Ud. la necesidad de seguir superándose a través de las actualizaciones permanentes?	4	4	4	4
	¿Se desempeña Ud. con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio?	4	3	4	3
	¿Se siente Ud. auto realizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente?	4	4	4	4
Motivación extrínseca	¿Considera Ud. que el director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan reconocimiento?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que tiene una buena relación con sus colegas y directivo?	3	4	3	4
	¿Considera Ud. que el director muestra una relación de equidad con todos los docentes?	4	4	4	4
	¿Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa?	3	3	3	3
Amotivación	¿Considera Ud. que en su trabajo actual su tiempo no es productivo?	4	4	4	4
	¿Tiene Ud. dudas si debería continuar en su trabajo actual?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que sería lo mismo si trabaja en su centro educativo actual o en otro?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que el director de la institución no reconoce el esfuerzo trabajo de los docentes?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X)NO ()



Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote
 TERAPEUTA DE APRENDIZAJE Y LENGUAJE
 UNIMSM 03708

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre del experto: **Dr. Jesús Arturo ORTIZ MOROTE.** Especialidad: **Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales.**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
4Liderazgo autocrático	¿Considera Ud. que el director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes?	4	3	4	2
	¿Considera Ud. que el director no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución?	3	4	3	4
Liderazgo democrático	¿Considera Ud. que el director motiva a las docentes a alcanzar sus objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director antes de tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia para recoger opiniones?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director comparte con los docentes, padres de familia y alumnos la responsabilidad de los sucesos de la institución?	3	4	3	4
	¿Considera Ud. que el director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades?	4	4	4	4
4Liderazgo liberal	¿Considera Ud. que el director se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director está ausente cuando se le necesita?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que el director no toma las decisiones de forma oportuna y eficaz?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director supervisa los trabajos que se realiza en la I.E?	4	4	4	4

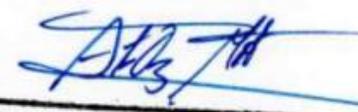
¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()


Dr. Jesús Arturo Ortiz Morote
 TERAPISTA DE APRENDIZAJE Y LENGUAJE
 UNIMSM 03708

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE

Nombre del experto: **Dr. Wilfredo A. SOTIL CORTAVARRÍA** Especialidad: **Dr. Ciencias de la Educación**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación intrínseca	¿Se encuentra Ud. satisfecho en su trabajo actual?	3	4	4	4
	¿Siente Ud. la necesidad de seguir superándose a través de las actualizaciones permanentes?	4	4	4	4
	¿Se desempeña Ud. con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio?	4	3	4	4
	¿Se siente Ud. autorealizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente?	4	4	3	4
Motivación extrínseca	¿Considera Ud. que el director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan reconocimiento?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que tiene una buena relación con sus colegas y directivo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director muestra una relación de equidad con todos los docentes?	4	4	4	4
	¿Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa?	4	3	4	3
Amotivación	¿Considera Ud. que en su trabajo actual su tiempo no es productivo?	3	4	4	4
	¿Tiene Ud. dudas si debería continuar en su trabajo actual?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que sería lo mismo si trabaja en su centro educativo actual o en otro?	4	4	4	3
	¿Considera Ud. que el director de la institución no reconoce el esfuerzo trabajo de los docentes?	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (**X**) NO ()



Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre del experto: **Dr. Wilfredo A. SOTIL CORTAVARRÍA**

Especialidad: **Dr. Ciencias de la Educación**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Liderazgo autocrático	¿Considera Ud. que el director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes?	4	4	3	4
	¿Considera Ud. que el director no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución educativa?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra?	4	4	4	3
	¿Considera Ud. que el director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución?	3	4	4	4
Liderazgo democrático	¿Considera Ud. que el director motiva a las docentes a alcanzar sus objetivos?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director antes de tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia para recoger opiniones?	4	3	4	4
	¿Considera Ud. que el director comparte con los docentes, padres de familia y alumnos la responsabilidad de los sucesos de la institución?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades?	3	4	3	4
Liderazgo liberal	¿Considera Ud. que el director se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director está ausente cuando se le necesita?	4	4	4	3
	¿Considera Ud. que el director no toma las decisiones de forma oportuna y eficaz?	4	3	4	4
	¿Considera Ud. que el director supervisa los trabajos que se realiza en la I.E?	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (**X**)

NO ()


Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre del experto: NORHA ROCIO GALAN TACCOEspecialidad: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

"Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Liderazgo autocrático	¿Considera Ud. que el director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que el director no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución educativa?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que el director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra?	3	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución?	4	4	4	4
Liderazgo democrático	¿Considera Ud. que el director motiva a las docentes a alcanzar sus objetivos?	4	3	4	4
	¿Considera Ud. que el director antes de tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia para recoger opiniones?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que el director comparte con los docentes, padres de familia y alumnos la responsabilidad de los sucesos de la institución?	3	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades?	4	4	4	4
Liderazgo liberal	¿Considera Ud. que el director se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director está ausente cuando se le necesita?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que el director no toma las decisiones de forma oportuna y eficaz?:	4	3	3	4
	¿Considera Ud. que el director supervisa los trabajos que se realiza en la LE?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()

N. Galan
 Firma y Sello
 NORHA ROCIO GALAN TACCO
 DNI 05326385.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE

Nombre del experto: NORMA ROCIO GALAN TACCOEspecialidad: GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación intrínseca	¿Se encuentra Ud. satisfecho en su trabajo actual?	4	4	4	3
	¿Siente Ud. la necesidad de seguir superándose a través de las actualizaciones permanentes?	4	4	4	4
	¿Se desempeña Ud. con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe o cambio?	3	3	3	4
	¿Se siente Ud. autor realizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente?	4	4	3	4
Motivación extrínseca	¿Considera Ud. que el director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan reconocimiento?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que tiene una buena relación con sus colegas y directivo?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que el director muestra una relación de equidad con todos los docentes?	3	3	3	3
	¿Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa?	4	4	3	4
Amotivación	¿Considera Ud. que en su trabajo actual su tiempo no es productivo?	4	4	4	4
	¿Tiene Ud. dudas si debería continuar en su trabajo actual?	4	4	4	4
	¿Considera Ud. que sería lo mismo si trabaja en su centro educativo actual o en otro?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que el director de la institución no reconoce el esfuerzo trabajo de los docentes?	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

N. R. Galan Tacco
 Firma y Sello
 NORMA ROCIO GALAN TACCO
 DNI 05326385.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO DIRECTIVO

Nombre del experto: Mg. Liliana Caballero Copara Especialidad: Investigación y Docencia Superior.

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Liderazgo autocrático	¿Considera Ud. que el director toma decisiones, sin consultar con los docentes, padres de familia y estudiantes?	4	3	4	3
	¿Considera Ud. que el director no propicia el trabajo en equipo dentro de la institución educativa?	3	3	2	3
	¿Considera Ud. que el director exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra?	4	3	3	3
	¿Considera Ud. que el director supervisa constantemente las labores de las personas que trabajan en la institución?	3	3	2	3
Liderazgo democrático	¿Considera Ud. que el director motiva a las docentes a alcanzar sus objetivos?	4	3	3	2
	¿Considera Ud. que el director antes de tomar una decisión, hace participar a docentes y padres de familia para recoger opiniones?	3	3	3	3
	¿Considera Ud. que el director comparte con los docentes, padres de familia y alumnos la responsabilidad de los sucesos de la institución?	4	4	3	3
	¿Considera Ud. que el director permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades?	3	2	3	2
Liderazgo liberal	¿Considera Ud. que el director se limita a cumplir con las funciones legalmente estipuladas para su cargo?	4	3	3	3
	¿Considera Ud. que el director está ausente cuando se le necesita?	3	3	3	2
	¿Considera Ud. que el director no toma las decisiones de forma oportuna y eficaz?:	3	3	3	2
	¿Considera Ud. que el director supervisa los trabajos que se realiza en la I.E?	4	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()


Firma y Sello

DNI: 43521056.

Mg. Liliana Caballero Copara.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN DEL DOCENTE

Nombre del experto: Mg. Liliانا Caballero Copara. Especialidad: Investigación y Docencia Superior.

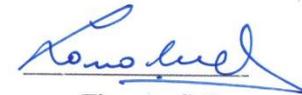
“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación intrínseca	¿Se encuentra Ud. satisfecho en su trabajo actual?	4	3	2	4
	¿Siente Ud. la necesidad de seguir superándose a través de las actualizaciones permanentes?	3	4	3	3
	¿Se desempeña Ud. con esfuerzo y alegría en su trabajo sin tener en cuenta la remuneración que recibe a cambio?	3	4	3	3
	¿Se siente Ud. autor realizado, cuando desarrolla actividades que ayudan a su desempeño docente?	4	3	2	3
Motivación extrínseca	¿Considera Ud. que el director reconoce de manera objetiva a los docentes que ameritan reconocimiento?	3	2	3	3
	¿Considera Ud. que tiene una buena relación con sus colegas y directivo?	3	3	2	3
	¿Considera Ud. que el director muestra una relación de equidad con todos los docentes?	4	3	3	4
	¿Se siente usted motivado por la misión y visión de su Institución Educativa?	4	4	3	3
Amotivación	¿Considera Ud. que en su trabajo actual su tiempo no es productivo?	3	3	3	2
	¿Tiene Ud. dudas si debería continuar en su trabajo actual?	3	3	2	3
	¿Considera Ud. que sería lo mismo si trabaja en su centro educativo actual o en otro?	4	4	3	2
	¿Considera Ud. que el director de la institución no reconoce el esfuerzo trabajo de los docentes?	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y Sello

Mg. Liliانا Caballero Copara.

DNS: 4352 1056.

Anexo 05: Base de datos de la prueba piloto

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO												MOTIVACIÓN DEL DOCENTE											
	Liderazgo autocrático				Liderazgo democrático				Liderazgo liberal				Motivación intrínseca				Motivación extrínseca				Amotivación			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	5	4	5
2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5
4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5
8	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5
11	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4
13	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4
15	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
19	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5

Anexo 06: Resultados de la prueba piloto

N°	ITEMS LIDERAZGO DIRECTIVO												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	27
2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	52
3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	43
4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	39
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	44
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	48
8	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
9	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	53
11	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	53
12	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	42
13	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	5	3	38
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
15	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	46
16	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	2	49
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
19	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	53
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
TOTAL COLUMNAS	76	77	74	84	85	82	83	81	78	78	85	76	959
PROMEDIO	3.8	3.9	3.7	4.2	4.3	4.1	4.2	4.1	3.9	3.9	4.3	3.8	48
Varianza	0.7	0.7	1.5	0.6	0.8	0.5	0.6	0.6	0.9	0.8	0.5	1.2	68.892

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

k	12
ΣSi²	9.4
V²	68.892

SECCIÓN 1	1.091
SECCIÓN 2	0.8634402
ABSOUTO S₂	0.8634402

α	0.942
----------	-------

N°	I T E M S MOTIVACIÓN DEL DOCENTE												TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	3	3	4	4	4	3	5	4	5	41
2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	48
4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	37
5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	50
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	48
7	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	52
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	44
9	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	48
10	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	55
11	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	56
12	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	52
13	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	55
14	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	48
15	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
16	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	44
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
19	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	51
20	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	45
TOTAL COLUMNAS	79	79	76	73	86	85	88	83	82	87	82	91	991
PROMEDIO	4.0	4.0	3.8	3.7	4.3	4.3	4.4	4.2	4.1	4.4	4.1	4.6	50
Varianza	0.9	0.6	0.7	0.3	0.6	0.6	0.4	0.7	0.8	0.6	0.5	0.4	30.3657895

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

k	12
$\sum S_i^2$	7.1
V^2	30.3658

SECCIÓN 1	1.091
SECCIÓN 2	0.76765751
ABSOUTO	0.76765751

α	0.837
----------------------------	-------

Anexo 07: Constancia de aplicación de instrumentos de investigación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

EL QUE SUSCRIBE: *el Director de la I.E. 32706 Tambo de S.S.*

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Liliana CHÁVEZ HURTADO identificada con DNI N° *47716261* estudiante de Maestría en educación, mención en gestión y planeamiento educativo de la escuela de posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha aplicado sus instrumentos a los docentes de nuestra institución, para el desarrollo de su tesis: **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA MARÍA DEL VALLE-HUÁNUCO 2021"**

Huánuco, *21* de *abril* del 2021.


Filomeno Huacho Anabrodo
DNI: 22445298
DIRECTOR

Firma y/o sello

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN**

EL QUE SUSCRIBE: LA DIRECTORA DE LA I.E. 32681 de CHOQUECANCHA -
HACE CONSTAR:

Que, la Lic. Liliana CHÁVEZ HURTADO identificada con DNI N° 47716261
estudiante de Maestría en educación, mención en gestión y planeamiento educativo de
la escuela de posgrado de la Universidad Hermilio Valdizán - Huánuco, ha aplicado
sus instrumentos a los docentes de nuestra institución, para el desarrollo de su tesis:
**"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE
LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO
DE SANTA MARÍA DEL VALLE-HUÁNUCO 2021"**

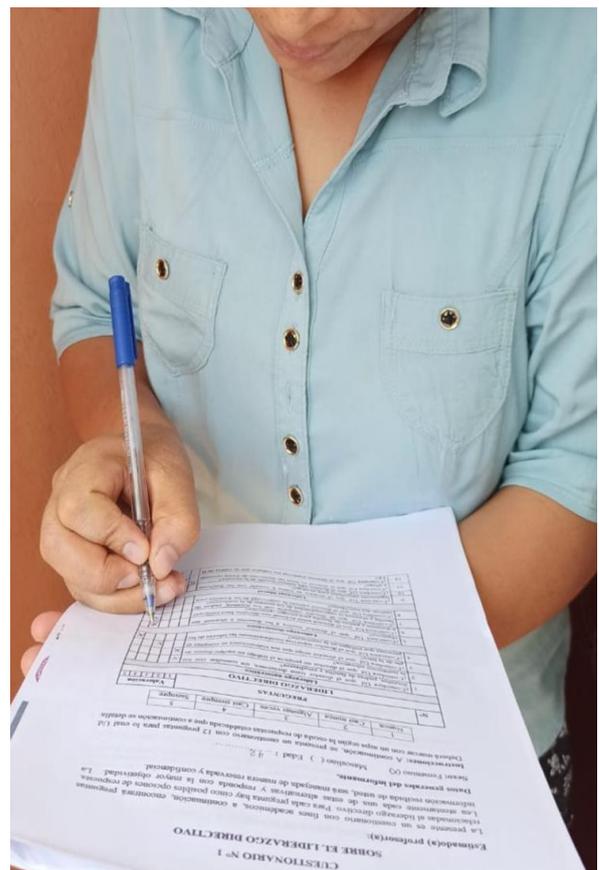
Huánuco, 22 de abril del 2021.



UNIDAD EDUCATIVA 311 UGEL - HGO
I.E. 32681 S.P. CHOQUECANCHA

Lic. Jessica Salazar Salazar
DIRECTORA
Firma y/o sello

Anexo 08: Panel fotográfico



Anexo 09: Ficha Técnica de los Instrumentos

Ficha Técnica sobre liderazgo directivo

Autor: Liliana CHÁVEZ HURTADO

Ámbito de aplicación: en las instituciones educativas de EBR nivel secundario público del distrito de Santa María del Valle en la provincia y departamento de Huánuco.

Duración: Puede durar 15, 20, 25 minutos.

Ítems del cuestionario: 12 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Liderazgo autocrático	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 01 al 04	4
B. Liderazgo democrático	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 05 al 08	4
C. Liderazgo liberal	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 09 al 12	4
Total, de ítem			12

Para la obtención de intervalos de la variable se aplicó la técnica de stanones.

Para la clasificación se procedió a través de la campana de Gauss con la constante 0.75 a través de la siguiente manera.

- **Media = 38.38 / Desv. Desviación = 6.098**
- **$n1 = 38.38 - 0.75(6.098) = 34$**

Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.

Escala	Puntaje
Pésima	[0.0 - 34>
Mala	[34 - 39>
Regular	[39- 44>
Buena	[44 - 49 >
Excelente	[49 - +a >

Fuente: Manuel Canales Cerón (2006) Metodología de investigación Social- Introducción los oficios/ Oscar Rafael Guillen Valle y Juan Manuel Sánchez Soto (2014) Guía de SPSS 21 para el desarrollo de trabajos de investigación/ Romero-Saldaña, Manuel (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.

Ficha Técnica: ficha de evaluación de la motivación del docente

Autor: Liliana CHÁVEZ HURTADO.

Ámbito de aplicación: en las instituciones educativas de EBR nivel secundario público del distrito de Santa María del Valle en la provincia y departamento de Huánuco.

Duración: Puede durar 15, 20, 25 minutos.

Ítems del cuestionario: 12 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones:

Tabla: Distribución de Dimensiones e ítems

Dimensiones	Tipo de ítem	Ítems	Total, ítems
A. Motivación intrínseca	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 1 al 4	4
B. Motivación extrínseca	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 5 al 8	4
C. Amotivación	Escala Likert (1;2;3;4;5)	Del 9 al 12	4
Total, de ítem			12

Para la obtención de intervalos de la variable se aplicó la fórmula de stanones.

Para la clasificación se procedió a través de la campana de Gauss con la constante 0.75 a través de la siguiente manera.

- **Media = 39.26 / Desv. Desviación = 6.467**
- **$n1 = 39.26 - 0.75(6.467) = 34$**

Tabla: Puntuación de cada ítem por Likert.

Escala	Puntaje
Pésima	[0.0 - 34>
Mala	[34 - 39>
Regular	[39- 44>
Buena	[44 - 49 >
Excelente	[49 - +a >

Fuente: Manuel Canales Cerón (2006) Metodología de investigación Social- Introducción los oficios/ Oscar Rafael Guillen Valle y Juan Manuel Sánchez Soto (2014) Guía de SPSS 21 para el desarrollo de trabajos de investigación/ Romero-Saldaña, Manuel (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.

Anexo 10: Data

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO												MOTIVACIÓN DEL DOCENTE											
	Liderazgo autocrático				Liderazgo democrático				Liderazgo liberal				Motivación intrínseca				Motivación extrínseca				Amotivación			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
2	3	2	5	2	3	1	3	2	2	5	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	
3	2	3	1	1	3	4	3	4	4	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	4	3	4	
4	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	4	1	2	3	4	2	3	
5	4	4	2	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	1	
6	1	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	
7	2	4	4	4	2	2	3	4	3	1	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	2	
8	2	2	2	3	5	2	3	4	5	2	2	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	1	4	
9	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	1	4	5	
10	4	2	2	2	4	4	4	4	3	5	3	3	1	2	4	3	4	2	5	5	3	4	1	
11	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	5	4	2	4	4	3	2	
12	1	3	3	5	4	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	5	2	4	2	2	3	3	
13	2	3	5	3	5	4	5	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	1	2	3	3	3	2	
14	2	3	4	5	3	4	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	1	2	3	2	4	
15	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	
16	4	1	3	1	3	4	2	5	2	2	2	4	3	5	2	1	3	2	1	2	1	2	3	
17	3	1	1	5	2	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	5	2	5	2	5	2	4	4	
18	5	2	2	3	3	3	4	2	4	1	3	2	4	4	3	2	4	2	3	1	3	2	5	
19	2	3	3	2	2	5	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	
20	3	2	2	3	1	1	5	1	5	2	2	4	1	3	5	2	4	2	4	3	5	2	5	
21	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	4	3	2	
22	5	3	5	4	2	4	3	1	5	2	4	3	2	4	3	2	5	4	2	2	2	2	3	
23	2	1	2	2	2	2	4	5	2	3	4	2	3	2	1	5	1	2	2	4	2	1	1	
24	2	3	2	4	2	5	2	3	1	2	2	4	2	5	2	2	2	4	5	2	3	2	2	
25	4	5	4	2	1	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	1	3	2	2	2	1	5	2	
26	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	5	2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	3	
27	1	4	2	3	4	3	1	2	2	2	2	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	5	
28	3	2	3	4	3	3	4	4	3	1	5	4	2	2	2	4	2	3	3	1	2	2	4	
29	4	4	3	3	5	4	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	4	2	4	2	3	4	2	
30	2	5	3	4	4	2	5	2	2	3	1	2	2	2	4	3	2	1	2	4	2	5	2	
31	2	1	1	3	3	4	3	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	
32	2	1	1	2	3	4	4	4	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	4	1	
33	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
34	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	
35	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	
36	2	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	3	4	3	2	4	
37	2	1	3	4	5	4	4	4	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	1	
38	2	2	2	5	4	5	4	4	2	2	2	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	3	5	
39	2	2	2	5	4	5	4	4	2	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	
40	3	2	5	4	4	3	5	5	3	1	4	5	3	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3	
41	1	1	2	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	
42	1	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	
43	3	2	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	5	5	4	4	3	5	4	5	1	5	4	
44	2	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	3	
45	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
46	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	
47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	2	2	1	3	4	5	4	4	2	1	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	1	5	
49	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	
50	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	1	3	
51	1	3	5	5	3	5	4	5	2	4	2	5	5	5	5	5	1	5	4	5	3	1	5	
52	5	4	3	3	1	3	1	5	2	4	4	3	1	4	5	5	3	3	3	4	1	2	5	
53	3	3	3	4	2	3	5	4	3	4	1	2	1	3	3	3	2	1	5	3	5	3	3	
54	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	1	1	5	6	4	4	5	4	5	5	5	1	2	
55	3	1	4	5	4	4	4	4	2	1	1	4	4	5	5	4	4	5	5	1	2	2	5	
56	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	3	
57	3	3	3	4	5	5	4	5	2	1	1	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2	
58	2	5	3	5	4	5	4	5	2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	
59	3	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	5	1	5	5	4	4	3	5	3	4	4	3	
62	1	1	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	
63	1	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	5	
64	2	3	2	4	5	5	4	4	2	2	2	5	5	5	4	5	3	4	3	5	2	1	5	
65	1	1	4	5	5	5	3	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	
66	1	1	3	4	4	4	4	4	2	1	1	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	4	
67	3	3	4	5	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
68	1	1	5	5	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	
69	2	3	2	1	3	4	2	2	1	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	
70	1	1	1	5	5	5	4	5	3	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	1	
71	2	1	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
72	1	1	3	5	5	5	5	5	1	1	1	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	
73	4	1	3	5	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	4	2	5	4	5	1	1	5	
74	1	5	1	5	5	5	4	5	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	
75	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	5	
76	3	1	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	5	2	3	2	3	4	4	
77	4	2	3	3	1	1	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	1	1	3	1	1	5	5	
78	4	2	3	2	4	2	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	
79	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	1	4	2	4	1	1	1	5	5	
80	2	3	2	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	1									

NOTA BIOGRÁFICA

Liliana Chavez Hurtado, nació en el año 1992, en el distrito de Rondos, provincia de Lauricocha, región Huánuco. Concluyó la primaria y secundaria en el distrito de Chacabamba, provincia de Yarowilca, desde entonces inclinándose por la música tenía una participación continua en la banda de música de la I.E. Santiago Antúnez de Mayolo del centro poblado de Shulluyaco, Chacabamba. El estudio universitario de pregrado lo realizó en la Universidad Nacional de Música “Daniel Alomía Robles” de Huánuco, en la especialidad de piano, titulándose como licenciada en Docencia Musical y Artes.

En el campo laboral se desempeñó como docente del área de Arte y Cultura y taller de banda en las Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa en la provincia de Yarowilca y Lauricocha.

Actualmente es docente de la I.E. 32706 de Tambo de San José del distrito de Santa María del Valle- Huánuco.





"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad.

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **20:00h**, del día **jueves 21 DE OCTUBRE DE 2021** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Clorinda Natividad BARRIONUEVO TORRES	Presidente
Mg. Olinda CARDENAS CRISOSTOMO	Secretario
Mg. Nancy Evelyn HERRERA MILLA	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Nicomedes VILLA MIRABAL (Resolución N° 0158-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Liliana CHAVEZ HURTADO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA MARÍA DEL VALLE – HUÁNUCO 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de buena (15),
 Equivalente a bueno, por lo que se declara aprobada
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas de 21 de octubre de 2021.



PRÉSIDENTE
 DNI N° 22.42.23.13



SECRETARIO
 DNI N° 22.40.79.95



VOCAL
 DNI N° 22.41.72.17

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 1345-2021-UNHEVAL-FCE/D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA MARÍA DEL VALLE - HUÁNUCO 2021**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Liliana CHAVEZ HURTADO**, cuenta con un **índice de similitud del 15%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 07 de diciembre de 2021.



Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres

**DIRECTORA
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN**

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Chavez Hurtado Liliana

DNI: 47716261 Correo electrónico: lilianachavezhurtado140@gmail.com

Teléfono de casa: _____ Celular: 931971297 Oficina: _____

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Maestría: <u>en Educación</u>
Mención: <u>Gestión y Planeamiento Educativo</u>

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

Liderazgo directivo y su influencia en la motivación de los docentes en las instituciones Educativas del distrito de Santa María del Valle - Huánuco 2021.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

1 año 2 años 3 años 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 17/12/2021



Firma del autor