



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL
DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO – 2023**

TESIS PRESENTADA POR:
NESTOR CECILIO CACERES MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN: EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES
DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL
COLLAO - 2023

TESIS PRESENTADA POR:
NESTOR CECILIO CACERES MAMANI
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON

ASESOR DE TESIS : 
Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 268-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 28 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-07868, presentado por el (la) Bachiller **CACERES MAMANI NESTOR CECILIO**, con número de DNI. **01211027**, asignado (a) con código de matrícula **131282109**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CACERES MAMANI NESTOR CECILIO**, con número de DNI. **01211027**, asignado (a) con código de matrícula **131282109**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 20 de junio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **CACERES MAMANI NESTOR CECILIO**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Miembro del Jurado	:	Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Asesor de Tesis	:	Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Miercoles 04 de setiembre del 2024
Hora	:	02:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc /Anchr EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/lexv



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0858-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 11 de Julio del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **07866**, Presentado por el (a) **Bach. NESTOR CECILIO CACERES MAMANI**, con número de DNI **01211027** y con Código de matrícula N.º**131282109**, quien solicita cambio del primer miembro del jurado del Proyecto de Tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. NESTOR CECILIO CACERES MAMANI**, quien solicita el cambio del primer miembro del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° **1014-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **25 de Octubre del 2023**, en el que se le asignó como primer miembro al Dr. **Enrique Eleuterio Zuñiga Medina**, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 12 de Octubre del 2023, registrado en el Folio N° 003713 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO DEL JURADO para su revisión de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023** presentado por el (a) **Bach. NESTOR CECILIO CACERES MAMANI**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Segundo Miembro	: Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Asesor	: Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA

SEGUNDO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 DIRECCIÓN
 Juliaca - Puno
 Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (S)

Cc./CARGO (01)
 ARCHIVO EPG - 2024 (01)
 INTERESADO (01)
 LWCCe/VRCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1014-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de octubre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023-010170, de fecha 12 de Octubre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **NESTOR CECILIO CACERES MAMANI** con DNI N° 01211027, código de matrícula 131282109, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 332-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 16 de Junio del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Segundo Miembro	: Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Asesor	: Dr. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA

Que, con registro N° 003713 de fecha 12 de Octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y AUTORIZAR el desarrollo de la Tesis, titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M^o PERCY GOZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO

c.c/ CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	NESTOR CECILIO CACERES MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01211027
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-8509-1878
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	RODOLFO FREDY ARPASI CHURA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02442507
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4665-0792
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5096-0662



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29565004
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4274-3040
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: DISTRITO DE PILCUYO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: EL COLLAO Distrito: PILCUYO -16.09036, -69.51053 https://maps.app.goo.gl/m1M9EAvVW4eTrkNs9</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 – 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPI



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NESTOR CECILIO CACERES MAMANI, identificado con DNI Nro. 01211027 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

" LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023 "

Asesorado por: DR. RODOLFO FRÉDY ARPASI CHURIA

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 04 de Noviembre del 2024


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios, que me enseñó a amar a mi prójimo como a mí mismo, por la vida y salud que Él me da.

A mi esposa e hijas por su apoyo incondicional, por ser mi motivo y fortaleza para seguir creciendo profesionalmente.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por permitirme optar el grado académico de Magister, la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Educación donde obtuve los conocimientos impartidos por los docentes.

A mi asesor y los miembros jurados revisores por las sugerencias y aportes que me brindaron para la culminación de la presente tesis.

También agradezco a las personas que colaboraron de alguna forma en la realización de esta investigación.



ÍNDICE

ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Planteamiento del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Justificación de la investigación.....	2
1.4. Objetivos	4
1.4.1. Objetivo general.....	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Importancia y alcance de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	5



1.6.1. Limitaciones	5
1.6.2. Delimitaciones.....	5
1.7. Hipótesis	5
1.7.1. Hipótesis general	5
1.7.2. Hipótesis específicas	6
1.8. Variables e indicadores	6
1.8.1. Conceptualización de variables.....	6
1.8.2. Operacionalización de las variables e indicadores	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	8
2.1.1. A nivel internacional	8
2.1.2. A nivel nacional	10
2.1.3. Antecedentes Regionales o locales	14
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Variable 1: Liderazgo	15
2.2.1.1. Liderazgo directivo en educación	16
2.2.1.2. Estilos de liderazgo directivo	17
2.2.1.3. Importancia del liderazgo directivo	19
2.2.1.4. Dimensiones del liderazgo	20
2.2.2. Variable 2: Motivación laboral	21
2.2.2.1. Motivación	21



2.2.2.2. Motivación laboral	22
2.2.2.3. Teorías relacionadas a la motivación laboral	23
2.2.2.4. Importancia de la motivación laboral	24
2.2.2.5. Dimensiones de la motivación laboral	25
2.3. Marco conceptual.....	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación	30
3.2. Método aplicado a la investigación	30
3.3. Tipo de investigación.....	30
3.4. Nivel de investigación.....	31
3.5. Diseño de investigación	31
3.6. Población y muestra.....	32
3.6.1. Población	32
3.6.2. Muestra	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	33
3.7.1. Técnicas de la investigación	33
3.7.2. Instrumentos de la investigación.....	34
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	35
3.9. Diseño de contrastación de hipótesis	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos	38
4.2. Comprobación de hipótesis	60
4.3. Discusión de los resultados	65
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
ANEXOS	77
Matriz de consistencia	78
Instrumento(s) de investigación	80
Validación del cuestionario de liderazgo directivo	83
Validación del cuestionario de motivación laboral	85
Matriz instrumental	91
Fichas de evidencias de recolección de datos	98



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable liderazgo directivo	7
Tabla 2 Confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de liderazgo directivo	35
Tabla 3 Confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de motivación laboral	36
Tabla 4 Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	36
Tabla 5 Escala de correlación de Spearman.....	37
Tabla 6 Ítem 1 del cuestionario de liderazgo directivo.....	38
Tabla 7 Ítem 2 del cuestionario de liderazgo directivo.....	39
Tabla 8 Ítem 3 del cuestionario de liderazgo directivo.....	40
Tabla 9 Ítem 4 del cuestionario de liderazgo directivo.....	41
Tabla 10 Ítem 5 del cuestionario de liderazgo directivo.....	42
Tabla 11 Ítem 6 del cuestionario de liderazgo directivo.....	43
Tabla 12 Ítem 7 del cuestionario de liderazgo directivo.....	44
Tabla 13 Ítem 8 del cuestionario de liderazgo directivo.....	45
Tabla 14 Ítem 9 del cuestionario de liderazgo directivo.....	46
Tabla 15 Ítem 10 del cuestionario de liderazgo directivo.....	48
Tabla 16 Ítem 11 del cuestionario de liderazgo directivo.....	49
Tabla 17 Ítem 1 del cuestionario de motivación laboral.....	50
Tabla 18 Ítem 2 del cuestionario de motivación laboral.....	51
Tabla 19 Ítem 3 del cuestionario de motivación laboral.....	53
Tabla 20 Ítem 4 del cuestionario de motivación laboral.....	54
Tabla 21 Ítem 5 del cuestionario de motivación laboral.....	55
Tabla 22 Ítem 6 del cuestionario de motivación laboral.....	56
Tabla 23 Ítem 7 del cuestionario de motivación laboral.....	57
Tabla 24 Ítem 8 del cuestionario de motivación laboral.....	58
Tabla 25 Correlación entre el liderazgo directivo y el reconocimiento de los docentes del distrito de Pilcuyo	60



Tabla 26 Correlación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo	61
Tabla 27 Correlación entre la motivación laboral y la consideración individualizada de los docentes del distrito de Pilcuyo	62
Tabla 28 Correlación entre la motivación laboral y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo.....	63
Tabla 29 Correlación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo.....	64
Tabla 31 Matriz de consistencia	78



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados del ítem 1 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes38

Figura 2 Resultados del ítem 2 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes39

Figura 3 Resultados del ítem 3 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes40

Figura 4 Resultados del ítem 4 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes41

Figura 5 Resultados del ítem 5 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes42

Figura 6 Resultados del ítem 6 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes43

Figura 7 Resultados del ítem 7 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes44

Figura 8 Resultados del ítem 8 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes45

Figura 9 Resultados del ítem 9 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes46

Figura 10 Resultados del ítem 10 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes
.....48

Figura 11 Resultados del ítem 11 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes
.....49

Figura 12 Resultados del ítem 1 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes50

Figura 13 Resultados del ítem 2 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes51

Figura 14 Resultados del ítem 3 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes53

Figura 15 Resultados del ítem 4 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes54

Figura 16 Resultados del ítem 5 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes55

Figura 17 Resultados del ítem 6 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes56

Figura 18 Resultados del ítem 7 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes57

Figura 19 Resultados del ítem 8 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes58



RESUMEN

La investigación titulada "Liderazgo directivo y su relación con la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao – 2023" tuvo por objetivo general examinar el liderazgo directivo y su relación con la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao – 2023. Como hipótesis general del estudio se planteó que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao – 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo, método deductivo, de nivel correlacional y de diseño no experimental y transversal, contando con una población y muestra censal de 80 docentes pertenecientes al distrito de Pilcuyo a quienes se les administraron los cuestionarios de liderazgo directivo y de motivación laboral. Como resultado principal, se obtuvo una correlación positiva y significativa $Rho=855$ entre las variables de estudio; por tanto, se concluye que existe una relación significativa $Sig < 0.05$ entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao – 2023. La implicación directa de esta conclusión reside en el hecho de que el fortalecimiento de prácticas de liderazgo directivo eficaz se traduce en un aumento proporcional en la motivación laboral del personal docente, sugiriendo la importancia de estrategias de desarrollo del liderazgo para mejorar el entorno laboral y el compromiso de los educadores.

Palabras clave: directores, docentes, institución educativa, liderazgo directivo, motivación laboral



ABSTRACT

The research titled "Leadership and Its Relationship with Work Motivation of Teachers in the Pilcuyo District, El Collao – 2023" aimed to examine the relationship between overall leadership and the work motivation of teachers in the Pilcuyo District, El Collao – 2023. The general hypothesis of the study posited that there is a significant relationship between leadership and work motivation among teachers in the Pilcuyo District, El Collao – 2023. The study employed a quantitative approach, a deductive method, a correlational level, and a non-experimental, cross-sectional design. The research included a population and a census sample of 80 teachers from the Pilcuyo District who were administered surveys on leadership and work motivation. The main result revealed a positive and significant correlation ($Rho=0.855$) between the study variables. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship ($Sig <0.05$) between leadership and work motivation among teachers in the Pilcuyo District, El Collao – 2023. The direct implication of this conclusion is that strengthening effective leadership practices correlates with a proportional increase in the work motivation of teaching staff, highlighting the importance of leadership development strategies to enhance the work environment and the commitment of educators.

Keywords: principals, teachers, educational institution, leadership, work motivation



INTRODUCCIÓN

El liderazgo directivo en el contexto educativo adquiere una posición fundamental, ya que los directores de las instituciones educativas son gestores de los procesos pedagógicos y administrativos. Su estilo de liderazgo, habilidades de comunicación, toma de decisiones y capacidad para motivar y guiar al equipo docente tienen un efecto directo en la calidad del aprendizaje y el clima laboral dentro de las escuelas.

Por otro lado, la motivación laboral de los docentes es un aspecto clave que influye en su nivel de satisfacción, compromiso y rendimiento en el entorno educativo. La manera en que los docentes se sienten valorados, reconocidos y apoyados en su desarrollo profesional tiene un impacto en su nivel de motivación y, por ende, en su dedicación y disposición para alcanzar las metas institucionales.

En esta investigación, se abordaron estas dos variables de manera integrada, buscando comprender cómo el liderazgo directivo se relaciona con la motivación laboral de los docentes y cómo esta, a su vez, se relaciona con el clima organizacional y la efectividad educativa. Se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la literatura académica y se aplicaron metodologías de investigación pertinentes para obtener resultados válidos y confiables.

La presente investigación se estructura por capítulos de la siguiente forma: en el Capítulo I se aborda acerca del planteamiento del problema, dándose a conocer la exposición de la situación problemática y el planteamiento del problema general y específicos. En el Capítulo II se aborda el marco teórico, ; en el capítulo III se aborda el marco conceptual de la investigación, finalmente en el capítulo IV se abordan los resultados y la discusión.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

A nivel internacional, diversos estudios han puesto de manifiesto la importancia del liderazgo directivo en las instituciones educativas y su impacto en la motivación y satisfacción laboral de los docentes. Según señala García (2019) se ha evidenciado que un liderazgo efectivo puede contribuir significativamente a mejorar el clima laboral, promover el compromiso docente y, en última instancia, favorecer el logro de los objetivos educativos. De igual manera, señala Garavito (2019) se ha demostrado que un liderazgo deficiente o inadecuado puede generar descontento y desmotivación entre los docentes, afectando su desempeño y perjudicando la calidad de la enseñanza.

A nivel nacional, en el contexto educativo peruano, se han realizado investigaciones y se han implementado políticas y programas para fortalecer el liderazgo directivo en las escuelas. Quiroz (2022) menciona que el liderazgo del director o directora de una institución educativa es un factor clave para el éxito del establecimiento y para mantener la motivación y satisfacción laboral de los docentes. En este sentido, la relación entre el liderazgo directivo y la motivación de los docentes se ha convertido en un tema de interés para la mejora de la calidad educativa a nivel nacional.

A nivel local, en el Distrito de Pilcuyo, El Collao - 2023, se ha observado una problemática específica relacionada con el liderazgo directivo y su influencia en la motivación laboral de los docentes. Es necesario comprender cómo el estilo de liderazgo



de los directores y directoras de las escuelas del distrito impacta en el compromiso, satisfacción y desempeño de los docentes. Las dinámicas particulares de este contexto local pueden influir en la percepción y experiencia de los docentes respecto a la motivación laboral, y se requiere una investigación detallada para identificar fortalezas y áreas de mejora en el liderazgo directivo con el fin de promover un ambiente de trabajo estimulante y satisfactorio para el personal docente. A partir de lo expresado, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo?
- b) ¿Cómo se relaciona la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo?

1.3. Justificación de la investigación

Desde una perspectiva práctica, esta investigación se realiza porque proporcionará una comprensión más profunda de cómo el liderazgo directivo se relaciona con la motivación laboral de los docentes en el contexto educativo específico de la región. Los resultados obtenidos a partir de esta investigación pueden tener implicaciones significativas para la mejora del clima laboral, la retención del talento docente y el aumento del compromiso y la satisfacción de los profesores.

En el ámbito metodológico, esta investigación se realiza porque puede contribuir al desarrollo de nuevas herramientas y enfoques para evaluar el liderazgo directivo y la motivación laboral en contextos educativos específicos. Al adoptar metodologías sólidas y



adecuadas para la recolección de datos, como encuestas, entrevistas y análisis de contenido, se podrán obtener resultados rigurosos y confiables que sirvan como base para futuros estudios y comparaciones con otras investigaciones en diferentes contextos educativos.

Desde una perspectiva teórica, esta investigación se realiza porque puede contribuir al conocimiento académico sobre la dinámica entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en el ámbito educativo. Los resultados y conclusiones obtenidos pueden enriquecer la teoría existente sobre el liderazgo en educación y su relación con el desempeño y la satisfacción de los docentes.

En el ámbito práctico, esta investigación se realiza para que sea posible comprender cómo el liderazgo directivo influye en la motivación laboral de los docentes en un contexto educativo específico. Los resultados obtenidos pueden ofrecer a las autoridades educativas y a las instituciones escolares una comprensión más profunda sobre las prácticas de liderazgo que contribuyen a la mejora del clima laboral, el incremento del compromiso y la satisfacción de los docentes.

En el ámbito metodológico, la investigación se realiza para que se pueda avanzar en la construcción de enfoques sólidos de estudio en el campo del liderazgo directivo y la motivación laboral en el contexto educativo. Mediante el uso de métodos rigurosos de recolección y análisis de datos, como encuestas, entrevistas y análisis cualitativos, se podrá obtener información confiable y valiosa para generar conclusiones significativas.

En el ámbito teórico, esta investigación contribuye al conocimiento académico sobre la dinámica entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en el ámbito educativo. Los resultados y hallazgos obtenidos proporcionarán un aporte valioso para la teoría existente sobre el liderazgo en educación y su influencia en el desempeño y bienestar de los docentes.



1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao - 2023

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Especificar la relación entre el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo
- b) Identificar la relación entre la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para arrojar luz sobre la interacción crucial entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes en un contexto educativo específico. Desde una perspectiva práctica, comprender cómo el liderazgo influye en la motivación puede tener un impacto directo en el clima laboral, la retención del talento docente y el nivel de compromiso y satisfacción de los profesores. Estos aspectos son esenciales para mejorar la calidad educativa y el rendimiento de los estudiantes.

Así, esta investigación tiene un alcance significativo al contribuir al desarrollo de nuevas herramientas y enfoques para evaluar el liderazgo directivo y la motivación laboral en entornos educativos específicos. La adopción de metodologías sólidas, como encuestas, entrevistas y análisis de contenido, no solo garantizará resultados rigurosos y confiables, sino que también establecerá un precedente para futuros estudios y comparaciones con investigaciones similares en diferentes contextos educativos.



1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

1.6.1. Limitaciones

La investigación se centra específicamente en el Distrito de Pilcuyo, El Collao - 2023, lo que limita la generalización de los resultados a otros contextos geográficos o educativos. Las dinámicas locales pueden no ser representativas de situaciones similares en otras regiones.

Al adoptar un enfoque cuantitativo, la investigación puede pasar por alto detalles cualitativos y contextuales importantes. Una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos podría haber proporcionado una comprensión más completa de las experiencias de los docentes.

Aunque se utilizó una muestra censal de 80 docentes, el tamaño de la muestra podría considerarse limitado para representar completamente la diversidad de perspectivas dentro del distrito. Un tamaño de muestra más grande habría mejorado la representatividad.

1.6.2. Delimitaciones

La investigación se llevó a cabo en el año 2023, lo que limita la capacidad de analizar cambios en el tiempo. Las dinámicas de liderazgo y motivación laboral pueden variar a lo largo de los años, y una investigación longitudinal podría haber proporcionado una visión más completa.

Al adoptar un diseño no experimental, la investigación se enfoca en observar correlaciones sin establecer relaciones causales.

El estudio se basó en cuestionarios de liderazgo directivo y motivación laboral, lo que podría haber limitado la variedad en la recopilación de datos. La inclusión de múltiples instrumentos o métodos habría enriquecido la comprensión de las variables.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los



docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao - 2023

1.7.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo.
- b) Existe relación significativa entre la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo.

1.8. Variables e indicadores

En este estudio se han considerado las siguientes variables de investigación:

Variable 1: Liderazgo directivo

Variable 2: Motivación laboral

1.8.1. Conceptualización de variables

Liderazgo Directivo

El liderazgo directivo se refiere a la capacidad y habilidad de los líderes en una organización educativa para guiar, influenciar y dirigir eficazmente a su equipo docente. Este tipo de liderazgo va más allá de la gestión administrativa, implicando la inspiración, la toma de decisiones estratégicas y la creación de un ambiente que promueva la colaboración y la mejora continua. Un líder directivo efectivo en el contexto educativo debe tener la capacidad de motivar al personal docente, establecer metas claras, fomentar la innovación y crear un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo profesional.

Motivación Laboral

La motivación laboral se refiere al impulso interno que impulsa a los individuos a realizar sus tareas laborales con energía, dedicación y persistencia. En el contexto educativo, la motivación laboral de los docentes es esencial para el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje. Factores como el reconocimiento, la satisfacción con el trabajo, el sentido de logro y la conexión con los objetivos organizacionales pueden influir en la motivación laboral. La motivación laboral no solo afecta el desempeño individual, sino que también contribuye al clima organizacional y al compromiso general de los educadores con su labor, lo que, a su vez, impacta en la calidad de la educación proporcionada.

1.8.2. Operacionalización de las variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo directivo

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores	Tipo de variable
1. Liderazgo directivo	1.1. Consideración individualizada	1.1.1. Frecuencia de interacciones	1=Muy en desacuerdo; 2=en desacuerdo 3=ni de acuerdo ni en 4=de acuerdo; 5=muy de acuerdo	Nominal
		1.1.2. Calidad de interacciones		
		1.1.3. Interés por necesidades		
		1.1.4. Acompañamiento		
		1.1.5. Capacidad de escucha		
		1.1.6. Retroalimentación		
	1.2. Inspiración al equipo	1.2.1. Claridad en comunicación		
		1.2.2. Motivación		
		1.2.3. Involucramiento		
		1.2.4. Compromiso		
2. Motivación laboral	2.1. Reconocimiento	1.2.5. Ambiente de trabajo	Ordinal	
		2.1.1. Frecuencia de reconocimiento		
		2.1.2. Calidad de reconocimiento		
		2.1.3. Satisfacción con recompensa		
	2.2. Responsabilidad	2.1.4. Frecuencia de incentivos		
		2.2.1. Autonomía en decisiones		
		2.2.2. Responsabilidades		
		2.2.3. Involucramiento en decisiones		
		2.2.4. Iniciativa de liderazgo		

Nota: Elaborado por el investigador (2023)



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

En Un análisis de la relación entre el liderazgo directivo con la proactividad y el compromiso de los empleados en el sector hotelero, Moreno (2023), determino como objetivo de investigación estudiar cómo es influido el comportamiento de los empleados por el liderazgo del directivo, con la finalidad de satisfacer las necesidades del sector hotelero, los resultados reflejan que los directivos deberían mantenerse centrados y darle la importancia necesaria a incentivar la proactividad y el compromiso de los empleados a través de su liderazgo, concluyéndose que existe una alta influencia positiva entre el liderazgo que mantiene el directivo con respecto al compromiso que tienen los empleados con la empresa y a su vez con la proactividad de los mismos.

En El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción, Quiroz (2020) determino como objetivo de investigación encontrar la relación que existe entre el clima organizacional y el liderazgo directivo, el cual mantienen los profesores con respecto a centros educativos, en busca de acciones como colegio efectivo, los resultados de la investigación, evidencian el interés, la retroalimentación, y la iniciativa de los docentes, como factores fundamentales para llevar a cabo dicho proyecto educativo, dilucidando que el liderazgo directivo tiene una alta influencia significativa sobre el clima organizacional de dichos colegios, mostrando la importancia de las directrices como pilares en busca de los objetivos de la institución.



En Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas, Morejón (2021) plantea como objetivo determinar cuál es el grado de relación que existe entre el clima de la organización y los distintos estilos de liderazgo, con la finalidad de conocer al estilo que afecte de manera positiva en los colaboradores de las empresas con el fin de mejorar el clima organizacional, la investigación conto con una metodología descriptiva correlacional, y de los resultados de la misma se dilucida la existencia de la influencia del liderazgo en el clima organizacional es baja, haciendo hincapié en que, es indiferente escoger un estilo de liderazgo en la organización, puesto que, al contar con visiones y perspectivas distintas, no tendrá mucha influencia en mejorar el clima organizacional de la institución.

En La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas, Riveras (2021) propuso como objetivo analizar la influencia ejercida por el liderazgo direccional en la creación de orientaciones a la innovación en la cultura escolar de colegios. La metodología del estudio conto con un enfoque mixto, siendo descriptivo, cuantitativo y cualitativo, escogiendo como muestra a un total de 126 docentes, concluyéndose que, los profesores le dan una alta relevancia a los directores, y al papel que estos tienen en generar oportunidades de innovar, los mismos, mantienen expectativas elevadas con respecto a que los directores, tengan compromiso, capacidad, establezcan objetivos concisos, promuevan la creatividad, y establezcan un ambiente bueno, donde el entusiasmo generara opciones óptimas para laborar. .

En Influencia del liderazgo en la calidad de servicio de los clientes posventa del sector automotriz del cantón Ambato, Panchi (2020) estableció como objetivo de investigación, analizar la manera en la que influye el liderazgo transformacional a la calidad de servicio de distintas empresas del sector automotriz. La investigación conto con una metodología descriptiva correlacional, escogiendo como muestra 18 concesionarias de vehículos, realizada la investigación y procesados los datos, se llegó a la conclusión que

la correlación que existe entre la calidad de servicio y el liderazgo transformacional es inexistente e insignificante en el sector automotriz del cantón de Ambato.

En Influencia del liderazgo en la cultura organizacional, García (2019) determino como objetivo de investigación, conocer la influencia con respecto a la cultura de las medianas y pequeñas empresas de Pichincha, que mantienen los estilos de liderazgo, se utilizó una metodología mixta, tanto cualitativa como cuantitativa, manteniendo un carácter mixto de investigación, correlacional, descriptivo exploratorio, concluyéndose del estudio que la influencia que mantiene sobre la cultura organizacional en el sector manufacturero de la provincia de Pichincha, el estilo de liderazgo es débil, tanto en medianas como en pequeñas empresas pertenecientes a dicho sector.

En La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato, Gordón (2018) determino como objetivo, conocer cómo es que se encuentran relacionados el desempeño de los empleados y la motivación laboral, con respecto a trabajadores de cooperativas de ahorro, la investigación conto con una metodología mixta, cualitativa y cuantitativa, al nivel correlacional, exploratorio y descriptivo, se escogió como muestra y población a un total de 81 empleados, aplicándose una encuesta de la que se concluye que, existe relación entre el desempeño de los empleados y la motivación laboral, dicho desempeño se puede definir como la predisposición de un individuo a realizar actividades con propósitos concretos.

2.1.2. A nivel nacional

En Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa aseguradora Pacifico Seguros, Chiclayo, Bazán (2022) estableció como objetivo conocer la relación entre las variables de retención laboral y motivación laboral de los empleados de Pacifico Seguros, empresa dedicada al rubro de venta de seguros, el estudio conto con una metodología descriptiva correlacional, se estableció como muestra a un total de 82 empleados que participaron espontáneamente en el estudio, en distintas sedes de la



empresa a nivel nacional, se aplicaron cuestionarios con el fin de recabar información para el estudio, procediendo con el procesamiento de datos para finalmente concluir que, mientras sea mayor la retención de los talentos en la empresa mayor será la motivación laboral de dichos trabajadores, en cualquier contexto.

En Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022, Jurado (2022), determino como objetivo de investigación conocer cómo es que se relaciona la variable motivación laboral y la variable cultura organizacional en la plantilla que labora en la facultad de educación de un centro educativo universitario, para realizar dicha investigación se contó con una metodología cuantitativa correlacional, transversal y no experimental, escogiendo como muestra a un total de 45 trabajadores entre personal de administración y personal docente de la facultad de educación de dicha universidad, concluyendo de la investigación que, existe una relación significativa entre la motivación laboral y la cultura organizacional en los trabajadores de dicha universidad, indicando que las variables de estudio poseen un nivel alto positivo de correlación.

En Motivación laboral y estilos de pensamiento en profesionales de Empresas de Salud Ocupacional de Puno, Mamani (2022), estableció como finalidad de investigación, conocer la relación entre la función del pensamiento y la motivación laboral de empleados del sector salud, dicho estudio conto con una metodología cuantitativa correlacional y se estableció como muestra a un total de 102 empleados del sector salud, la recolección de datos se realizó mediante pruebas para ambas variables, utilizando escalas estandarizadas, utilizando los estilos tanto de Stenberg como de Wagner, realizada la investigación, se llegó a la conclusión de que, entre los estilos de pensamiento y la motivación laboral, no existe ninguna correlación, puesto que las variables anteriormente mencionadas no cuentan con ningún tipo de relación entre sí.



En Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate, 2022, Matencio (2022) estableció como objetivo de investigación conocer cuál es la relación entre el trabajo en equipo de profesores que laboran en un centro educativo, impartiendo clases a nivel primario y la motivación laboral, la investigación conto con una metodología descriptiva, correlación y cuantitativa, contando con un diseño no experimental, del estudio se llegó a la conclusión de que existe una alta positiva y significativa relación entre el trabajo en equipo de los profesores que desarrollan la educación a un nivel primario y la motivación laboral de los mismos, con la que llevan a cabo sus deberes y funciones en el centro educativo público, situación en Ate, Perú.

En Coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021, Medina (2022) determino como objetivo de investigación conocer cuál es la relación entre las variables motivación laboral y coaching, con respecto al talento humano en un banco peruano, en el año de 2021, se contó con una metodología descriptiva correlacional no experimental, y se estableció como muestra de investigación a un total de 30 trabajadores de dicho banco, estableciendo concretamente el estudio en la agencia Huanta, entre las dimensiones de motivación laboral y coaching fue encontrada una relación altamente significativa entre sí y teniendo una alta correlación, por lo que se concluyó de la investigación, la existencia de una relación significativamente alta entre las variables motivación laboral y coaching.

En La motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, 2019, Chávez (2021) determino como objetivo de investigación conocer cuál es la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral de los profesores de una universidad en Tacna, pertenecientes a la facultad de ciencias empresariales, la investigación conto con una metodología cuantitativa correlacional transversal, se eligió como muestra de investigación a 137 profesores, los mismos que conforman la totalidad de la facultad, realizado el estudio se concluyó la existencia de una relación directa y



significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, verificando las hipótesis planteadas en la investigación.

En Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja - Ecuador 2021, Peña (2021), determino como objetivo de investigación conocer cuál es la relación entre las variables, estrés laboral y motivación laboral, en trabajadores del sector salud, del área de enfermería en una clínica Ecuatoriana, se utilizó una metodología descriptiva correlacional no experimental en la investigación, escogiendo una población y muestra de 89 trabajadores, se concluye que, existe una relación entre el estrés laboral y la motivación laboral de los mismos, mientras que el estrés laboral conto con un nivel medio del 62% y la motivación laboral un nivel de 78%.

En Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020, Quishpe (2021) determino como objetivo de investigación conocer la relación entre el desempeño de los docentes en un centro educativo ubicado en Guayaquil y la motivación laboral de los mismos. La investigación conto con un enfoque descriptivo, transversal de nivel básico, se estableció una relación entre ambas variables, la cual, después de realizada la investigación, alcanzo una relación muy alta entre sí, también pudiendo evidenciarse entre las capacidades de los docentes y la motivación laboral una muy alta relación y entre la motivación laboral y los resultados obtenidos, también se encuentra una muy alta relación con respecto a los docentes que laburan en dicho centro educativo.

En La comunicación interna y su relación con la motivación laboral de los colaboradores administrativos de Nexus Group Restaurants SAC, Lima 2017, Yomona (2018), determino como objetivo de investigación conocer la relación entre motivación laboral y comunicación interna, en los colaboradores del sector administración de dicha corporación, con la finalidad de desarrollar la investigación se utilizó la escala de Likert,



contando con una metodología descriptiva correlacional, se eligió como muestra y población al total de colaboradores de dicha corporación pertenecientes al sector administración. Realizando la investigación y el procesamiento de datos se encontró una correlación, la cual indica que existe una positiva relación entre las variables de motivación laboral y comunicación interna de dicha corporación.

2.1.3. Antecedentes Regionales o locales

En Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Laraqueri, Pichacani, Tintaya (2021) determino como objetivo de investigación conocer cuál es la relación que se mantienen entre las variables clima organizacional y liderazgo directivo en centros educativos localizados en Laraqueri, dicho estudio se realizó utilizando una metodología correlacional cuantitativa descriptiva, de diseño no experimental, escogiendo una muestra de un total de 124 profesores que laboran en dichos centros educativos, a nivel secundario, primario e inicial, concluyéndose de la investigación que existe una relación altamente positiva entre las variables de clima organizacional y liderazgo directivo con respecto al trabajo docente en las instituciones educativas situadas en Laraqueri,

En Liderazgo directivo y del desempeño docente de las instituciones educativas iniciales de la UGEL - Chucuito Juli Puno 2017, Choque (2019), determino como objetivo conocer cuál es la relación entre las variables, desempeño docente y liderazgo de los centros educativos de nivel inicial situados en Chucuito, Puno. Se conto con una metodología de estudio correlacional, descriptiva, cuantitativa y se estableció como población a un total de 35 maestros y 21 miembros de personal directivo pertenecientes a los centros educativos iniciales en cuestión, realizada la investigación y procesados los datos se llegó a la conclusión de que entre las variables desempeño docente y liderazgo directivo existe una moderada correlación, con respecto a los docentes y directivos que laboran en dichas instituciones.



En Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas Bilingües del Distrito de Accha, Paruro – Cusco, 2019, Escalante (2022) determino como objetivo de investigación conocer cuál es la relación entre el desempeño docente y el liderazgo directivo en centros de educación bilingües pertenecientes a Accha, situado en Cuzco, Perú. Dicha investigación se realizó utilizando un diseño no experimenta con una metodología cuantitativa descriptiva correlacional, escogiéndose como muestra de estudio a un total de 58 docentes que participaron de la investigación espontáneamente, de los resultados se puede evidenciar que, entre las variables de desempeño docente y liderazgo directivo existe una relación significativa y directa, con respecto a los profesores pertenecientes a los centros educativos estudiados.

En Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita, 2018, Garavito (2019), estableció como objetivo de investigación conocer la relación entre las variables liderazgo directivo e inteligencia emocional, en centros educativos situados en Zepita, Perú. El estudio se llevó a cabo utilizando una metodología correlacional descriptiva cuantitativa con diseño no experimental, escogiendo como muestra a un total de 51 directores pertenecientes a distintos centros educativos de dicho distrito, aplicándose dos encuestas en los mismos con el fin de medir las variables de investigación, los resultados evidencian que entre el liderazgo directivo y la inteligencia emocional existe una correlación alta significativa, dilucidándose a la vez, una dependencia entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Liderazgo

Según Robbins & Judge (2021), la influencia generada sobre un grupo para poder transmitir una visión o conseguir logros es entendida como liderazgo. Conforme a lo que menciona Chiavenato (2021), mediante los procesos de comunicación humana puede ejercerse la influencia de un individuo sobre otros, con la finalidad de lograr alcanzar metas planteadas,



todo el proceso anteriormente mencionado se conoce como el liderazgo. Koontz, H. & Weihrich, H. (2019) mencionan que, el proceso de realizar, que distintas personas se unan y logren esforzarse por un objetivo en común de manera voluntaria, trabajando en conjunto de forma entusiasta es un arte, conocido como el liderazgo.

Garavito (2019) menciona que, al influenciar a un grupo de personas con la finalidad de alcanzar metas en conjunto, impartiendo una visión en los mismos, se está haciendo uso del liderazgo, en el cual, conocer distintas maneras de influenciar al equipo es importante, identificando, distintas fuentes de influencia formal, tales como, dirigir una empresa, también se aprecia al liderazgo en distintos procesos informales, sobre los cuales suelen tomarse decisiones cotidianas, conocidas como, liderazgo informal.

En consonancia con lo mencionado anteriormente, se puede concluir que el liderazgo se concibe como un arte que motiva e influye los integrantes de la organización a favor de alcanzar los objetivos de la misma. El líder es aquel que inspira a los integrantes del grupo para que desarrollen actividades y tomen decisiones que fomenten el cumplimiento de las metas. Además, el líder comprende cuándo es pertinente delegar responsabilidades y autoridad a los demás colaboradores.

2.2.1.1. Liderazgo directivo en educación

Según Koontz, et al., (2012), el liderazgo directivo u organizacional se considera como un dominio que implica la habilidad de influir en los colaboradores de la organización para que realicen sus funciones de forma óptima y apasionada con el fin de alcanzar objetivos planteados. Es fundamental motivar a los individuos para que desplieguen sus habilidades y se sientan parte integral del proceso.

Bolívar (2019) sostiene que el potencial de mejora de un centro educativo está estrechamente relacionado con equipos directivos que ejerzan un liderazgo dinámico, de apoyo y fomentador del desarrollo, contribuyendo así a construir una capacidad interna de mejora.



Al momento de formar individuos en base a pensamientos filosóficos y preparación integral, se establece la dinámica del liderazgo educativo, el mismo que necesita contar con estrategias y tecnicismos que pretenden abordar aspectos tales como, la comprensión, transformaciones culturales, intervenciones y los contextos sociales (Sierra, 2019).

Sierra (2019), menciona que, para ejercer liderazgo, es necesario que el líder oriente mediante sus cualidades, a despertar la humanidad en su equipo, en busca de conseguir una sociedad integra, a partir de lo cual, el líder tendrá que formular distintas dinámicas que permitan compartir valores con el resto de los partícipes del proceso educativo, dotándolos de principios éticos, invitando a la reflexión a los mismos, con respecto al proyecto de vida que mantienen y el desarrollo del mismo.

En resumen, el liderazgo directivo u organizacional busca influir en las personas para lograr colaboración efectiva, mientras que el liderazgo educativo se centra en la formación integral y sostenible con miras a una sociedad más humana y ética. Ambos tipos de liderazgo son fundamentales para el crecimiento colectivo y el desarrollo de una sociedad con miras a la igualdad.

2.2.1.2. Estilos de liderazgo directivo

Garavito (2019) menciona la existencia de distintos estilos de liderazgo, entre los mismos se encuentran tales como, el liderazgo coercitivo, el autocrático, democrático y correctivo, también en este grupo se encuentran el *laisse-faire*, así como los tipos de liderazgo transaccional y transformacional.

Silva, et al., (2019) mencionan que, la responsabilidad del líder es mayor al adoptar un liderazgo de tipo autocrático, puesto que el mismo, no accede a la flexibilidad frente a sus seguidores, manteniendo ambos, tanto líder como seguidor, un papel definido al pie de la letra. El líder será quien, a partir de los pensamientos que mantenga en base a las ideas procesadas por el mismo, definirá los argumentos necesarios para poner en marcha sus acciones sin tomar en cuenta al resto del grupo.



Daboin, et al., (2019) mencionan al liderazgo coercitivo como, una mezcla entre el concepto de estilo autocrático, el mismo que se realiza, enfocándose en aumentar la competencia entre miembros del equipo, castigando los errores de los mismos y elogiando a quienes realicen buenos trabajos, esto consigue que, los trabajadores sientan motivación por alcanzar sus propios objetivos y los de la organización.

El estilo de liderazgo democrático contrasta con los estilos mencionados previamente, puesto que el mismo, permite una mayor participación por parte del equipo, haciendo que el líder tome en cuenta la opinión de los subordinados al momento de tomar decisiones. (Garavito, 2019).

El estilo de liderazgo correctivo, posee un líder que presta especial atención en el monitorio del desarrollo y la supervisión de las funciones de los empleados, el líder realiza dicha búsqueda, con el objetivo de encontrar errores que puedan ser corregidos con la finalidad de que el nivel de desempeño del equipo sea el óptimo. (Molero, et al., 2019).

El estilo de liderazgo laissez-faire, se refiere, a la falta de responsabilidad que recae sobre el líder, siendo que, el protagonismo del trabajo y la responsabilidad del mismo se encuentra puesta sobre los subordinados, donde, los mismos no poseen un control óptimo, ni se encuentran siendo motivados por alcanzar logros de equipo, siendo que, la apatía prima en los líderes de dichos grupos. (Garavito, 2019).

El estilo de liderazgo transaccional, utiliza estrategias metódicas con el fin de influenciar a los colaboradores, haciendo que se comprometan, motivando a los mismos, a nivel de productividad y desempeño, dicho estilo refuerza los comportamientos de los colaboradores mediante refuerzos tanto positivos como negativos para los individuos (García, 2019).

El estilo de liderazgo transformacional es ampliamente reconocido por obtener elevados resultados en las organizaciones, en dicho estilo, el líder utiliza herramientas tales



como, la búsqueda de interés, el carisma y la inspiración que termina por desarrollar el colaborador con respecto a la institución (Garavito, 2019).

2.2.1.3. Importancia del liderazgo directivo

Durante las últimas dos décadas, las prácticas de liderazgo han experimentado cambios significativos, en ambientes educativos, los centros de enseñanza poseen una autonomía mayor, por consiguiente, también tienen una responsabilidad mayor, conforme a los resultados obtenidos por los estudiantes (Bolívar, 2019).

A medida que la mejora escolar se ha vuelto más dependiente de cada institución educativa y estas cuentan con mayores niveles de autonomía para rendir cuentas por sus resultados, el liderazgo educativo ejercido por los equipos directivos ha ganado una relevancia considerable. Aunque existen debates en torno a las formas y usos de la evaluación basada en el rendimiento estudiantil, se ha observado que esta evaluación tiene un impacto significativo en la dirección y gestión escolar (Bolívar, 2019).

Como resultado de estos cambios, el liderazgo para el aprendizaje ha surgido como un enfoque clave, colocando la calidad de la enseñanza y los logros académicos de los estudiantes en el centro de su acción. Los equipos directivos, además de abordar los asuntos de gestión diaria, se encuentran implementando nuevas prácticas que se ajustan a las demandas actuales en el ámbito educativo (Bolívar, 2019).

En resumen, el liderazgo educativo ha evolucionado debido a la mayor autonomía y responsabilidad de los centros educativos en cuanto a sus resultados. Este enfoque se ha dirigido hacia la calidad de la enseñanza y los logros estudiantiles. Aunque se suscitan debates en torno a la evaluación basada en el rendimiento, su influencia en la dirección escolar es innegable, lo que impulsa a los equipos directivos a priorizar un liderazgo orientado al aprendizaje para promover una mejora continua en los centros educativos.



2.2.1.4. Dimensiones del liderazgo

Según Bass (1985) como se citó en Villafuerte y Verdezoto (2021), el liderazgo transformacional abarca cuatro dimensiones que caracterizan a un líder:

- **Consideración individualizada:** En esta dimensión se recalca la importancia que tiene, que el líder se involucre directamente con las necesidades de cada uno de los integrantes de su equipo por individual, realizando esto con el fin de optimizar el rendimiento del mismo. El líder debe ser capaz de prestar genuina atención y aceptar las diferencias individuales de los subordinados, entregando tareas a los mismos, con el fin de que consigan seguir desarrollándose sin tener la presión de ser evaluados. En esta dimensión es necesario que el líder mantenga procesos de retroalimentación a sus trabajadores, además de un adecuado seguimiento y asesoramiento hacia los mismos. En el sector educación, los directores de los centros educativos realizan actividades de acompañamiento y monitoreo de forma periódica a toda la plana docente.
- **Inspiración al equipo:** La instrucción en cuanto a los objetivos relacionados con el trabajo y el significado que se le da al mismo, debe ser provisto por el líder, y la conducta que toma este mismo al mando del equipo. El líder posee la responsabilidad de motivar a su equipo y estimular la productividad de los mismos con el fin de cumplir con los objetivos requeridos, motivándolos a cumplir sus tareas y manteniéndolos informados sobre los distintos requerimientos de la organización. Los líderes mantienen involucrados a sus subordinados en las diferentes actividades de la organización con la finalidad de generar un espíritu de equipo y fomentar las expectativas de sus miembros, ayudando a aumentar el compromiso del equipo con alcanzar las metas de la organización. Es necesario que los líderes puedan transmitir su optimismo y entusiasmo con el resto de compañeros de equipo.



- **Influencia idealizada:** En la dimensión de influencia idealizada el líder ocupa un papel fundamental, puesto que será el encargado de instruir la mentalidad del resto de colaboradores conforma a los propósitos en común que se desean alcanzar y a la visión que deben mantener sobre los mismos, además de poder impartir al resto del equipo las normas y los valores con los que se van a dirigir. Debe de haber una muestra de interés genuino por parte del líder, así como orgullo por cumplir con la misión, además, debe de servir de ejemplo para el resto de trabajadores, además de mejorar el rendimiento en los mismos. Dicha dimensión de manifiesta mediante la confianza, la identificación con el líder, el aprendizaje que se mantiene sobre el mismo tanto en valores y virtudes, y el compromiso que se mantiene con la institución incluso en la ausencia de este último. (Quiroz, 2022).

2.2.2. Variable 2: Motivación laboral

2.2.2.1. Motivación

Los conceptos de motivación han sido definidos por varios autores desde distintas perspectivas. Robbins y Judge (2021) mencionan que, los esfuerzos y la predisposición de una persona para conseguir alcanzar sus objetivos se encuentra, guiada, direccionada e influenciada por la motivación.

Gareth et al., (2019) defina a la motivación como la capacidad de una persona de poder esforzarse y sobreponerse ante las dificultades, el nivel de esfuerzo que realiza la misma para cumplir con sus objetivos y la dirección que toma su conducta. Por otro lado, Ricky et al. (2017) llegan a concebir a la motivación como la fuerza necesaria para que los individuos puedan direccionar sus conductas hacia un sentido en lugar de otros.

En las palabras de Newstrom (2020), la motivación se entiende como un conjunto complejo de distintos factores, que pueden provenir tanto del exterior como del interior, los mismos que mantienen una fuerte influencia en las distintas conductas y tomas de decisión, además de comportamientos generales. Los trabajadores enfocan sus esfuerzos en poder



alcanzar metas altas y ayudar a cumplir los objetivos de la organización, alcanzando sus propias metas laborales en el proceso.

En resumen, la motivación es un fenómeno multifacético que involucra procesos psicológicos, factores internos y externos, y la influencia en la dirección y esfuerzo hacia el logro de objetivos. Cada definición aporta elementos distintos para comprender esta compleja interacción que impulsa la conducta y la dedicación de las personas en su desempeño laboral.

2.2.2.2. Motivación laboral

La motivación laboral, hace referencia a las distintas herramientas y capacidades con las que cuenta una empresa u organización para conseguir que los trabajadores de la misma, se encuentren mayormente motivados y comprometidos con alcanzar los objetivos de la institución, optimizando el rendimiento de los mismos. (Sánchez, 2019).

En busca de crear un ameno ambiente de trabajo, y mantener a los trabajadores comprometidos con la institución, se necesita dotar de importancia a la motivación laboral, la misma que ayuda con lo anteriormente mencionado. De acuerdo con Sánchez (2019), empleados motivados tienden a estar más comprometidos y dispuestos a contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Al momento de realizar las actividades cotidianas, los trabajadores suelen apoyarse de la motivación laboral, la cual, ejerce una significativa influencia sobre la conducta de los mismos en el entorno laboral, lo que a su vez repercute en la toma de decisiones en el ámbito laboral. En este sentido, la motivación contribuye a dinamizar el trabajo y aumentar la productividad (Sánchez, 2019).

Asimismo, se observa que cuando las personas están motivadas y trabajan en un ambiente saludable, su desempeño tiende a ser más productivo y proactivo. Este estado de motivación también influye positivamente en la capacidad del trabajador para tomar decisiones, lo que contribuye al éxito en sus labores profesionales.

2.2.2.3. Teorías relacionadas a la motivación laboral

Autodeterminación

La teoría de la Autodeterminación explica que las necesidades innatas del individuo relacionadas con su crecimiento personal influyen positivamente en las motivaciones intrínsecas. De acuerdo con Araya y Pedreros (2019), la motivación se refiere a la capacidad del individuo para tomar conciencia de su potencial y establecer metas y objetivos que desee alcanzar.

Necesidades de Maslow

Por su parte, Abraham Maslow propuso la teoría de las Necesidades, que establece una jerarquía de necesidades básicas representada en la pirámide de Maslow. Esta teoría sugiere que el ser humano siempre está en busca de satisfacer sus necesidades en función de esta jerarquía, y según Toro (1996), las condiciones emocionales pueden influir en su comportamiento y toma de decisiones.

Motivación e higiene

La teoría de Herzberg se enfoca en las características del puesto de trabajo y las prácticas organizacionales como fuentes principales de satisfacción en el ambiente laboral (Araya y Pedreros, 2019).

Teoría de McGregor

La Teoría de McGregor plantea dos enfoques opuestos, denominados Teoría X y Teoría Y, basados en los supuestos de la pirámide de Maslow. La Teoría X considera que las personas evitan el trabajo y lo ven como una carga, mientras que la Teoría Y tiene una visión más positiva del comportamiento humano y ve el trabajo como una fuente de satisfacción y responsabilidad (Jurado, 2022).



2.2.2.4. Importancia de la motivación laboral

Es importante resaltar en el contexto educativo a la motivación laboral, puesto que la misma es importante para optimizar el desempeño, aumentando la satisfacción de la plana docente y el resto de directivos del plantel, es importante mantener motivados a los trabajadores, los mismos que, contarán con más energía, mayor predisposición para realizar las funciones que se les fueron encomendadas, realizar con mayor esfuerzo las mismas, y dedicarse más a la búsqueda de conseguir los logros planteados por la institución. Un entorno laboral motivador contribuye a crear una atmósfera positiva en el ámbito educativo, donde los profesionales se sienten comprometidos con su labor y encuentran significado y propósito en lo que hacen (Sánchez, 2019).

Cuando los individuos están motivados en su trabajo, muestran un mayor interés y dedicación en la enseñanza, la investigación y otras responsabilidades institucionales. La motivación laboral está estrechamente vinculada con el nivel de satisfacción y bienestar de los empleados, lo que a su vez tiene un impacto en su productividad y creatividad. Los docentes y el personal administrativo motivados son más propensos a afrontar los desafíos con una actitud positiva y a buscar soluciones innovadoras, lo que puede mejorar la calidad de la educación y el funcionamiento general de la institución educativa (Sánchez, 2019).

La motivación laboral, es importante para poder retener el talento en las organizaciones, es importante hacer que los trabajadores puedan sentirse valorados y reconocer el trabajo que realizan, este refuerzo positivo, permite que los trabajadores consideren de manera más positiva, permanecer en el centro educativo un periodo mayor de tiempo. La falta de motivación laboral puede llevar a la desmotivación y la falta de compromiso, lo que a su vez puede conducir a altas tasas de rotación y pérdida de talento humano valioso (Sánchez, 2019).

Por otro lado, el fomento de la motivación laboral en el contexto educativo también puede tener un efecto positivo en el clima organizacional y las relaciones interpersonales.

Un ambiente laboral motivador promueve la colaboración, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva entre los miembros del personal, lo que crea un sentido de comunidad y pertenencia en la institución educativa (Sánchez, 2019).

En conclusión, la motivación laboral fundamental para que un centro educativo alcance el éxito y se desarrolle de forma óptima. Al promover la motivación entre los docentes y el personal administrativo, se puede mejorar distintas áreas, tales como, la calidad de educación que provee la institución, la satisfacción laboral que mantienen los empleados, el desempeño de los mismos, y la forma en la que la organización retiene el talento. Por lo tanto, las organizaciones educativas deben prestar una atención significativa a las estrategias y prácticas que fomenten la motivación laboral, como reconocimiento y recompensas, oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente de trabajo positivo y la promoción de una cultura organizacional que valore y apoye el esfuerzo y la dedicación de su personal.

2.2.2.5. Dimensiones de la motivación laboral

García, et al. (2023), mencionan que, se han identificado seis dimensiones fundamentales relacionadas con la motivación laboral en el contexto organizacional. Estas dimensiones son: reconocimiento, crecimiento personal y responsabilidad

Reconocimiento. Hace referencia al hecho de felicitar, elogiar o recompensar a los empleados, realizado por parte de supervisores, colegas o el público en general, con el propósito de motivar un buen desempeño laboral. Bowen (2000) destaca que, al ser recompensados, los trabajadores incidirán en mayor frecuencia con las conductas y comportamientos positivos que los llevaron a recibir un reconocimiento por su labor, aumentando su productividad.

Crecimiento personal. El crecimiento personal hace referencia a la adquisición que realizan los trabajadores de nuevas habilidades y facultades para conseguir superar desafíos, al igual que, en este proceso, aumentaran sus conocimientos a partir del



aprendizaje, al ser asignados a distintas labores dentro de la organización. Dicho crecimiento, ayuda a que el trabajador aumente la motivación que tiene para seguir desarrollándose tanto laboral como profesionalmente (García, et al. 2023).

Responsabilidad. Hace referencia a la capacidad de toma de decisiones que posee un trabajador dentro de una organización, y la libertad que tiene el mismo, para poder implementar políticas propias de trabajo. La responsabilidad también hace referencia a la conciencia al asumir cargos, funciones y tareas dentro de la organización. La responsabilidad otorga al empleado un mayor control sobre su trabajo y un sentimiento de pertenencia a la empresa, lo que contribuye significativamente a su motivación laboral (García, et al. 2023).

2.3. Marco conceptual

Adaptabilidad Organizacional:

La capacidad de la organización y su liderazgo para ajustarse y evolucionar en respuesta a cambios en el entorno interno y externo.

Ambidextrismo Organizacional:

La capacidad de equilibrar la explotación de habilidades y conocimientos existentes con la exploración de nuevas oportunidades y enfoques.

Aprendizaje Organizacional:

La promoción de la adquisición y aplicación continua de conocimientos en la organización, favoreciendo la innovación y la mejora continua.

Autenticidad del Líder:

La coherencia entre las palabras y acciones del líder, construyendo confianza y fortaleciendo la conexión emocional con los miembros del equipo.



Compromiso Social Corporativo:

La participación activa de la organización en iniciativas sociales y ambientales, influyendo en la motivación al proporcionar un propósito más allá de los objetivos comerciales.

Creatividad en el Trabajo:

Fomentar un entorno que estimule la generación de ideas innovadoras y soluciones creativas por parte de los empleados.

Cultura Organizacional:

Los valores compartidos, normas y prácticas que definen la identidad de una organización, influenciando el comportamiento y la motivación de los empleados.

Desarrollo de Talento:

El compromiso con identificar, nutrir y retener individuos con habilidades excepcionales, contribuyendo al crecimiento sostenible de la organización.

Efectividad Comunicativa:

La habilidad para transmitir información de manera clara y persuasiva, esencial para un liderazgo que motive y mantenga informados a los miembros del equipo.

Feedback 360 grados:

La retroalimentación proveniente de diversas fuentes, incluyendo superiores, colegas y subordinados, para obtener una visión completa del desempeño y comportamiento del líder.

Gestión del Cambio:

La capacidad de liderar y gestionar transiciones organizacionales, minimizando resistencias y manteniendo la motivación durante períodos de cambio.



Gestión del Rendimiento:

El seguimiento y la evaluación continua del desempeño individual y grupal, proporcionando retroalimentación constructiva para el desarrollo.

Gestión del Tiempo:

La capacidad de organizar eficientemente las tareas y prioridades, facilitando un entorno laboral estructurado y minimizando el estrés.

Inteligencia Cultural:

La capacidad de comprender y adaptarse a diferentes culturas y perspectivas, esencial en un entorno laboral diverso.

Liderazgo Directivo:

La autonomía ejercida a partir de un cargo directivo para la toma de decisiones en una organización.

Liderazgo Ético:

La práctica de tomar decisiones basadas en principios éticos, generando confianza y respeto en el equipo y la comunidad.

Liderazgo Situacional:

La adaptación del estilo de liderazgo según las circunstancias y necesidades específicas de la situación, maximizando la efectividad del líder.

Motivación Intrínseca:

El impulso interno y personal para realizar una tarea, influenciado por la satisfacción personal y la autorrealización.

Motivación laboral:



El conjunto de factores que generan en el trabajador el impulso y deseo de asistir y permanecer laborando en una institución.

Reconocimiento No Monetario:

La valoración y el elogio no vinculados directamente a recompensas económicas, influyendo en la motivación intrínseca de los empleados.

Resolución de Conflictos:

El manejo constructivo de disputas y desacuerdos dentro del equipo, promoviendo un ambiente laboral positivo y productivo.

Trabajo en Equipo:

La colaboración efectiva entre miembros de un grupo para alcanzar objetivos comunes, facilitada por un liderazgo que fomente la cohesión y la comunicación.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación que se tuvo en cuenta es el cuantitativo, por cuanto buscó comprobar las hipótesis formuladas a partir de la teoría pre existente, respecto de la población de estudio, mismos resultados que se pretenden generalizar; en este caso, se partió de las teorías existentes sobre el liderazgo directivo y la motivación laboral de manera que permitieron arribar a resultados concluyentes frente a los cuales se formularon las respectivas recomendaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Método aplicado a la investigación

El método de investigación seleccionado para el estudio fue el método deductivo, dado que se partió de las teorías generales y se contrastó con la realidad de las instituciones educativas del distrito de Pilcuyo en el 2023 (Hernández y Mendoza, 2018).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se llevó a cabo en el estudio fue de naturaleza básica, es decir que se limitó al recojo de información como tal sin perseguir la aplicación ni de la teoría ni de los resultados obtenidos en el estudio; es decir, en el estudio se tomó en cuenta tanto los antecedentes como el marco teórico, de manera que posibilitó fundamentar los resultados obtenidos, pero que ello no implique la aplicación de los mismos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Nivel de investigación

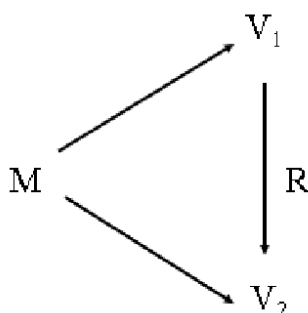
El nivel del estudio fue correlacional. Este permitió determinar si existe alguna relación estadísticamente significativa entre estas dos variables, es decir, si el estilo de liderazgo directivo se encontró asociado de alguna manera con el grado de motivación laboral que experimentan los docentes en sus actividades educativas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.5. Diseño de investigación

El diseño metodológico de la presente investigación fue no experimental ya que no se realizaron manipulaciones intencionales ni se establecieron condiciones controladas para los participantes. En cambio, se buscó observar y analizar las variables tal como se presentan en su contexto natural, en este caso, el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes en el Distrito de Pilcuyo, El Collao, durante el año 2023 (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, el diseño del estudio fue también transversal, lo que implica que la recolección de datos se llevó a cabo en un único momento del tiempo, sin realizar seguimientos longitudinales. Esto permitió obtener una instantánea de la relación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes en un momento específico, proporcionando información valiosa sobre la situación en ese periodo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación sigue el siguiente esquema:





Donde:

V1: Liderazgo directivo

V2: Motivación laboral

R: relación entre las variables

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población de estudio estuvo compuesta por un total de 80 docentes pertenecientes al distrito de Pilcuyo. Para determinar esta población, se han establecido criterios de inclusión y exclusión con el fin de delimitar claramente el grupo de participantes que serán objeto de estudio.

Criterios de inclusión

- Ser docente en ejercicio en alguna institución educativa ubicada dentro del Distrito de Pilcuyo al momento de la investigación.
- Contar con una vinculación laboral activa durante el año 2023.
- Haber laborado en la institución educativa por un período mínimo de seis meses.
- Aceptar voluntariamente participar en el estudio y proporcionar la información requerida para la investigación.

Criterios de exclusión

- Docentes que se encuentren en situación de licencia, permiso o ausencia laboral durante el año 2023.



- Docentes que ejerzan cargos administrativos o directivos en la institución educativa, ya que se pretende enfocar específicamente en la relación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes.
- Docentes que estén participando en otros estudios o investigaciones simultáneas que puedan influir en sus percepciones o actitudes laborales.

3.6.2. Muestra

La muestra para la investigación fue de tipo censal, lo que significa que se incluirá a la totalidad de la población de estudio en la muestra. En este caso, la población estuvo conformada por 80 docentes del Distrito de Pilcuyo que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión establecidos (Hernández y Mendoza, 2018).

Ello se seleccionó debido a que la población de estudio es relativamente pequeña y manejable en términos de tamaño, lo que permite abarcar a todos los docentes en ejercicio dentro del distrito. Al realizar un muestreo censal, se garantizó que cada docente tenga la oportunidad de participar en la investigación y, por lo tanto, se obtuvo una muestra completa y representativa de toda la población (Hernández y Mendoza, 2018).

Al emplear una muestra censal, se minimiza la posibilidad de sesgos de selección y se maximiza la precisión de los resultados obtenidos. Al incluir a todos los docentes, se pudieron analizar las relaciones entre el liderazgo directivo y la motivación laboral con una mayor confianza en la generalización de los hallazgos a toda la población de interés (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

Para la variable 1, que se refiere al liderazgo directivo, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta. La encuesta es una herramienta eficiente para obtener

información de un gran número de participantes en un período de tiempo relativamente corto (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto a la variable 2, que aborda la motivación laboral de los docentes, también se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos. La encuesta permitió obtener información directamente de los docentes sobre su nivel de motivación en el trabajo (Hernández y Mendoza, 2018).

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Para la variable 1 aplicó el cuestionario de liderazgo directivo, que estuvo diseñado específicamente para evaluar las percepciones y prácticas de liderazgo de los directivos en el Distrito de Pilcuyo. Los docentes participantes respondieron a los ítems en función de su experiencia y percepción del liderazgo de sus directivos, lo que permitió obtener datos cuantitativos sobre esta variable (Hernández y Mendoza, 2018).

El cuestionario de liderazgo directivo fue adaptado del instrumento estandarizado de Bass (1985) validado por Vega y Zabala (2004). Los ítems del 1 al 6 miden la consideración individualizada y los ítems del 7 al 11 miden la inspiración al equipo.

Para la variable 2, el instrumento utilizado fue el cuestionario de motivación laboral, diseñado para evaluar factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en la motivación laboral de los docentes en el Distrito de Pilcuyo. Los participantes respondieron a los ítems según su percepción y experiencia laboral, proporcionando datos cuantitativos que permitirán analizar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes (Hernández y Mendoza, 2018).

El cuestionario de motivación laboral fue adaptado del trabajo de Rosas (2017) Los ítems del 1 al 4 miden el reconocimiento y los ítems del 5 al 8 miden la responsabilidad.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validez

Se contó con la participación de 3 expertos quienes llevaron a cabo la validación de los instrumentos, con el objetivo de asegurar que estén adecuadamente adaptados a la realidad del contexto de estudio. Los expertos realizaron observaciones y emitieron juicios sobre el contenido de los instrumentos, respaldando la validez y confiabilidad de los mismos. Asimismo, consignaron recomendaciones específicas para su aplicación.

3.8.2. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con 15 docentes del distrito de Pilcuyo, quienes posteriormente formarán parte del estudio completo. Los resultados obtenidos en esta prueba piloto fueron sometidos a la prueba estadística de Alfa de Cronbach, con el fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos empleados.

Conforme señalan Hernández, et al., (2014), en la medida que el valor alfa de Cronbach se aproxime al 1, mayor será la confiabilidad del instrumento; del mismo modo, se considera un instrumento como confiable cuando el valor alfa de Cronbach es superior a 0,700.

Tabla 2

Confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,894	11

Fuente: Elaborado a partir de los resultados del cuestionario de liderazgo directivo

Como se observa, el alfa de Cronbach para el cuestionario de liderazgo directivo tiene un valor de 0.894, de manera que se considera que el instrumento es confiable para su aplicación.

Tabla 3*Confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario de motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,802	8

Fuente: Elaborado a partir de los resultados del cuestionario de motivación laboral

Como se observa, el alfa de Cronbach para el cuestionario de motivación laboral tiene un valor de 0.802, de manera que se considera que el instrumento es confiable para su aplicación.

3.9. Diseño de contrastación de hipótesis

Previa a la definición del estadístico de correlación, fue necesario aplicar la prueba estadística de normalidad, que como se define en los siguientes puntos, se encuentra determinada por la muestra poblacional en la que recae el estudio. Dado que, en la investigación, la población es mayor a 50 personas, se utilizará la prueba de Kolmogórov – Smirnov.

Tabla 4*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo directivo	,114	80	,012
Motivación laboral	,177	80	,000

Nota: Procesado en SPSS V.27 (2023)

Se plantea la siguiente regla de decisión:

Si Sig <0.05, se utiliza una prueba de correlación no paramétrica

Si Sig \geq 0.05, se utiliza una prueba de correlación paramétrica

Como ambas variables obtuvieron un Sig <0.05, corresponde aplicar una prueba de correlación no paramétrica. Para tal fin, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman como método estadístico. Esta elección se debe a su capacidad efectiva para



medir instrumentos en escala y se interpretarán los resultados en base a una tabla preestablecida.

Tabla 5

Escala de correlación de Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Elaborado por el investigador (2023), basado en Hernández, et al. (2014)

De la tabla anterior, se tiene que mientras el valor del coeficiente de correlación se aproxime más hacia los extremos sean estos negativos o positivos, mayor será el grado de correlación entre las variables

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

4.1.1. Resultados respecto al liderazgo directivo

Pregunta 1: El director de mi institución interactúa de forma frecuente conmigo

Tabla 6

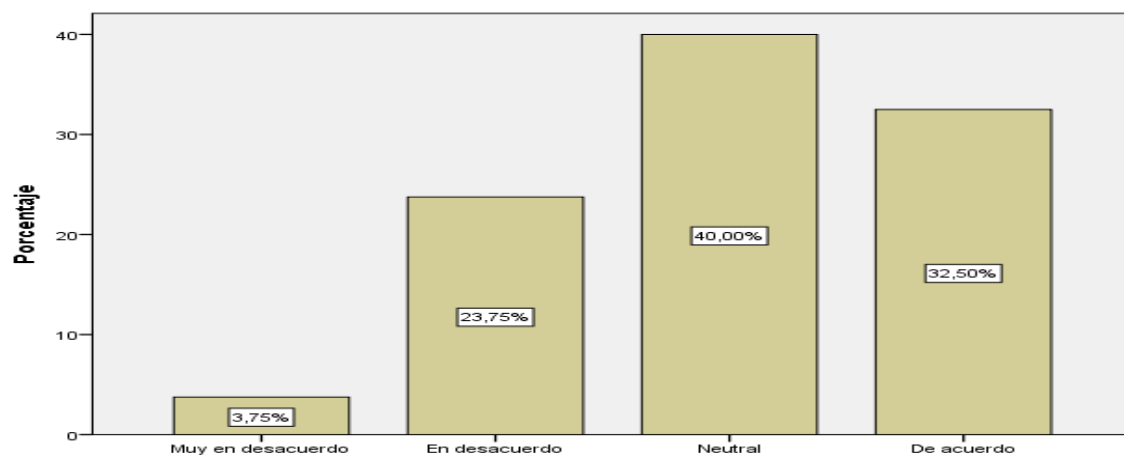
Ítem 1 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	3	3,8%
En desacuerdo	19	23,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	40,0%
De acuerdo	26	32,5%
Muy de acuerdo	0	0,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 1

Resultados del ítem 1 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director de mi institución interactúa de forma frecuente conmigo," se obtuvo que el 40% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 32.5% estuvo de acuerdo, el 23.8% estuvo en desacuerdo, y el 3.8% estuvo muy en desacuerdo.

En esta tabla, se destaca que el 72,5% de los docentes se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación de que el director interactúa frecuentemente con ellos. Esto sugiere una brecha en la comunicación y conexión entre el director y el personal docente, lo cual podría afectar la cohesión y el entendimiento dentro de la institución.

Pregunta 2: El director de mi institución interactúa amena y respetuosamente conmigo

Tabla 7

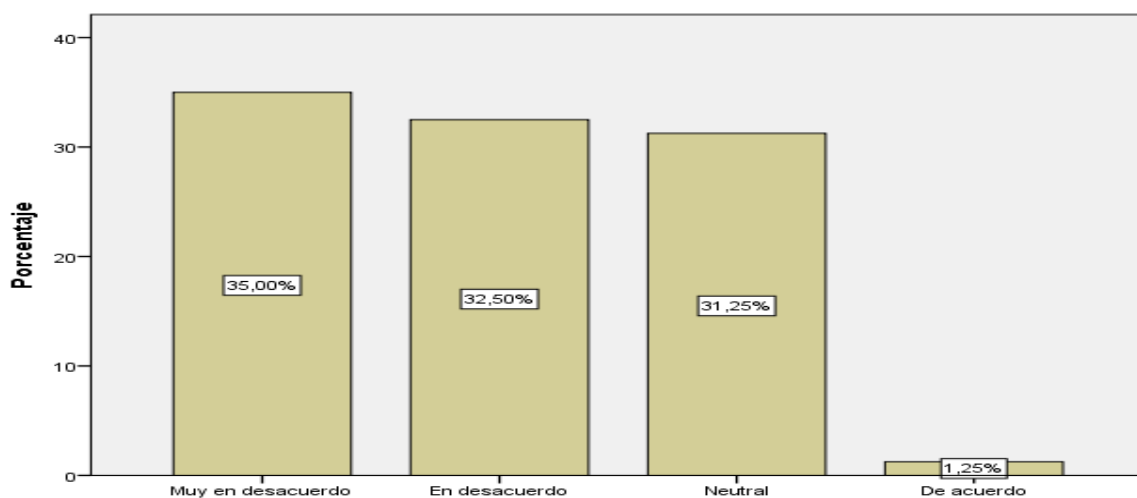
Ítem 2 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	28	35,0%
En desacuerdo	26	32,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	31,3%
De acuerdo	1	1,3%
Muy de acuerdo	0	0,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 2

Resultados del ítem 2 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director de mi institución interactúa amena y respetuosamente conmigo," se obtuvo que el 35% estuvo muy en desacuerdo, el 32.5% estuvo en desacuerdo, el 31.3% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 1.3% estuvo de acuerdo.

La mayoría de los docentes (67,5%) se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación de que el director interactúa amena y respetuosamente con ellos. Esta falta de percepción positiva en la calidad de las interacciones puede tener implicaciones en el clima laboral y la motivación del personal.

Pregunta 3: El director de mi institución se preocupa por mis necesidades

Tabla 8

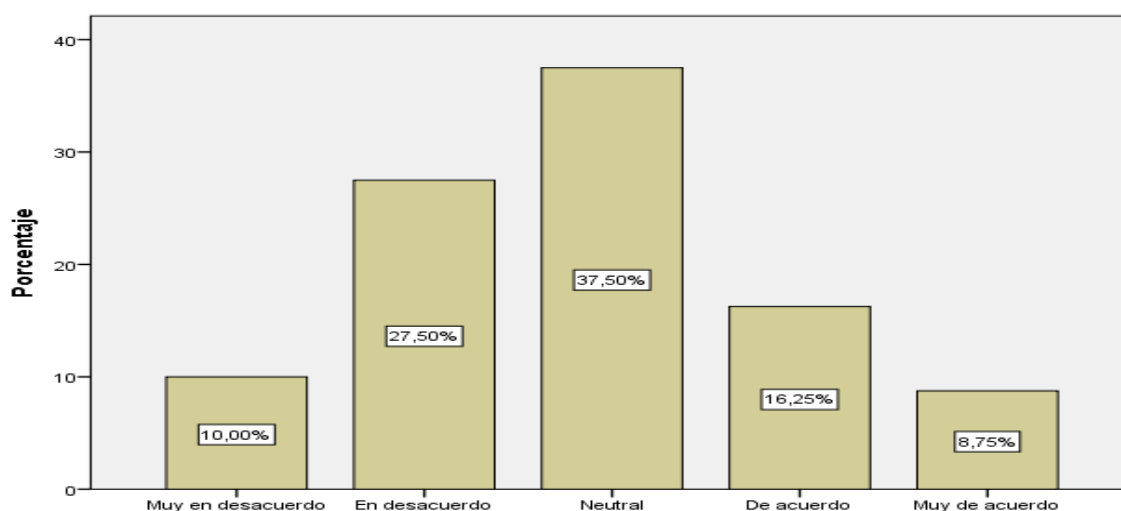
Ítem 3 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	8	10,0%
En desacuerdo	22	27,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	37,5%
De acuerdo	13	16,3%
Muy de acuerdo	7	8,8%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 3

Resultados del ítem 3 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director de mi institución se preocupa por mis necesidades," se obtuvo que el 37.5% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27.5% estuvo en desacuerdo, el 16.3% estuvo de acuerdo, el 10% estuvo muy en desacuerdo, y el 8.8% estuvo muy de acuerdo.

Aunque el 56,3% de los docentes se encuentra en acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación, la presencia de un 37,5% de respuestas en ni de acuerdo ni en desacuerdo sugiere que existe un espacio para mejorar la preocupación del director por las necesidades individuales del personal docente.

Pregunta 4: El director se interesa por mi desarrollo profesional

Tabla 9

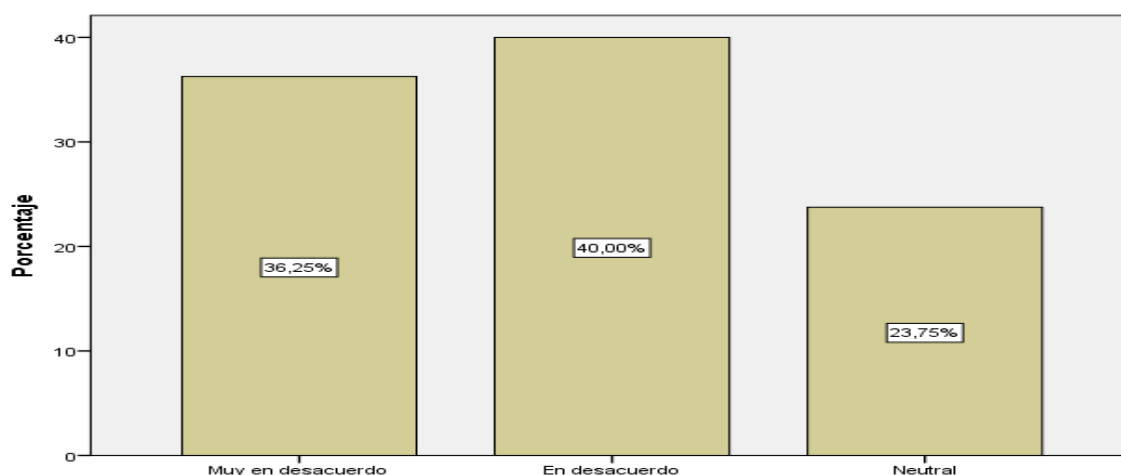
Ítem 4 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	29	36,3%
En desacuerdo	32	40,0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	23,8%
De acuerdo	0	0,0%
Muy de acuerdo	0	0,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 4

Resultados del ítem 4 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director se interesa por mi desarrollo profesional," se obtuvo que el 40% estuvo en desacuerdo, el 36.3% estuvo muy en desacuerdo, y el 23.8% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo.

La mayoría de los docentes (76,3%) se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación de que el director se interesa por su desarrollo profesional. Esta falta de apoyo percibido puede afectar la motivación y el compromiso del personal con su crecimiento profesional.

Pregunta 5: El director escucha y toma en cuenta mis ideas o sugerencias

Tabla 10

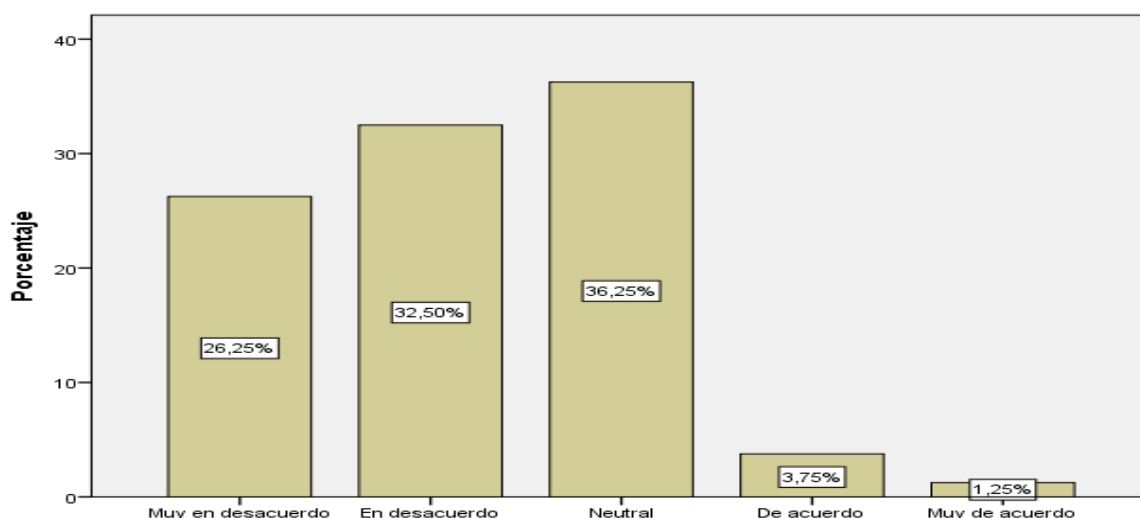
Ítem 5 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	21	26,3%
En desacuerdo	26	32,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	36,3%
De acuerdo	3	3,8%
Muy de acuerdo	1	1,3%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 5

Resultados del ítem 5 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director escucha y toma en cuenta mis ideas o sugerencias," se obtuvo que el 36.3% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 32.5% estuvo en desacuerdo, el 26.3% estuvo muy en desacuerdo, el 3.8% estuvo de acuerdo, y el 1.3% estuvo muy de acuerdo.

El 58,8% de los docentes valora de forma negativa esta afirmación, lo que sugiere que la percepción de falta de atención a las ideas y sugerencias del personal podría afectar la participación y la innovación en la institución.

Pregunta 6: El director orienta y corrige apropiadamente cuando se cometen errores

Tabla 11

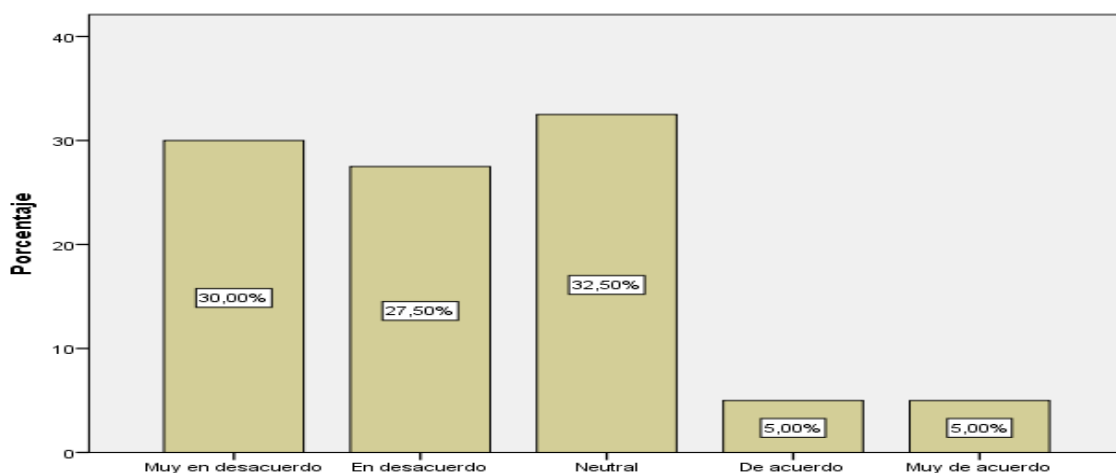
Ítem 6 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	24	30,0%
En desacuerdo	22	27,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	32,5%
De acuerdo	4	5,0%
Muy de acuerdo	4	5,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 6

Resultados del ítem 6 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director orienta y corrige apropiadamente cuando se cometen errores," se obtuvo que el 32.5% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30% estuvo muy en desacuerdo, el 27.5% estuvo en desacuerdo, el 5% estuvo de acuerdo, y el 5% estuvo muy de acuerdo.

El 60,0% de los docentes se muestra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación, indicando una percepción negativa en cuanto a la capacidad del director para proporcionar orientación y corrección efectiva. Esto podría tener implicaciones en el aprendizaje y desarrollo profesional del personal.

Pregunta 7: El director comunica con claridad los propósitos y objetivos que se desean alcanzar

Tabla 12

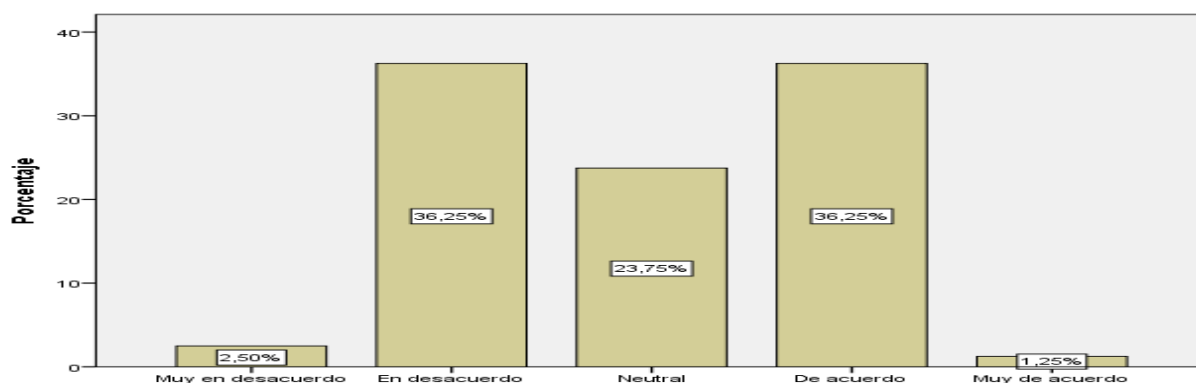
Ítem 7 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	2	2,5%
En desacuerdo	29	36,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	23,8%
De acuerdo	29	36,3%
Muy de acuerdo	1	1,3%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 7

Resultados del ítem 7 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director comunica con claridad los propósitos y objetivos que se desean alcanzar," se obtuvo que el 36.3% estuvo en desacuerdo, el 36.3% estuvo de acuerdo, el 23.8% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2.5% estuvo muy en desacuerdo, y el 1.3% estuvo muy de acuerdo.

El director comunica con claridad los propósitos y objetivos que se desean alcanzar, aunque existe un equilibrio entre las respuestas de acuerdo y desacuerdo, el 36,3% de desacuerdo sugiere que la comunicación de los propósitos y objetivos por parte del director podría mejorar para fortalecer la comprensión y alineación del personal con la visión institucional.

Pregunta 8: El director es alguien con capacidad de motivar y entusiasmar

Tabla 13

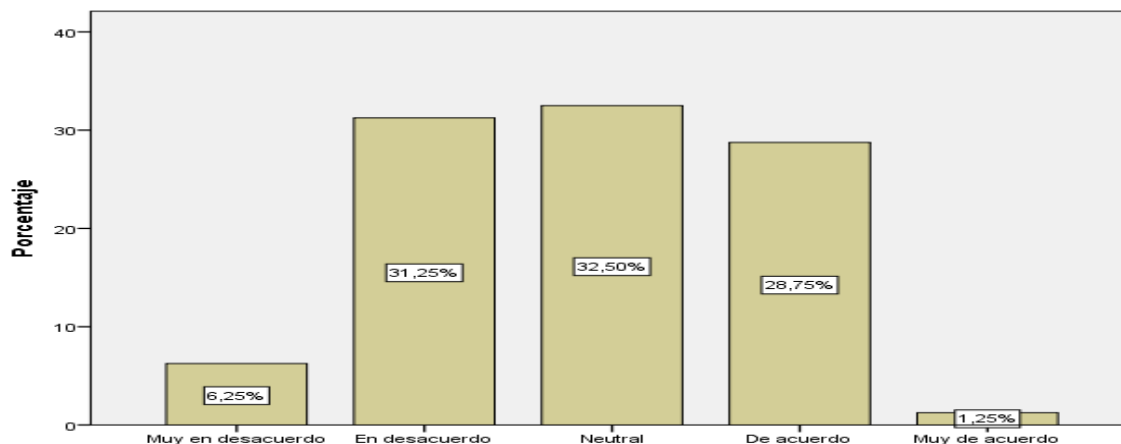
Ítem 8 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	5	6,3%
En desacuerdo	25	31,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	32,5%
De acuerdo	23	28,7%
Muy de acuerdo	1	1,3%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 8

Resultados del ítem 8 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director es alguien con capacidad de motivar y entusiasmar," se obtuvo que el 32.5% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 31.3% estuvo en desacuerdo, el 28.7% estuvo de acuerdo, el 6.3% estuvo muy en desacuerdo, y el 1.3% estuvo muy de acuerdo.

La mayoría de los docentes (68,8%) se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación, lo que indica una percepción negativa en cuanto a la capacidad del director para motivar y entusiasmar al personal. Esto podría influir en la moral y el compromiso general.

Pregunta 9: El director permite que yo o mis colegas nos involucremos en la fijación de metas y objetivos

Tabla 14

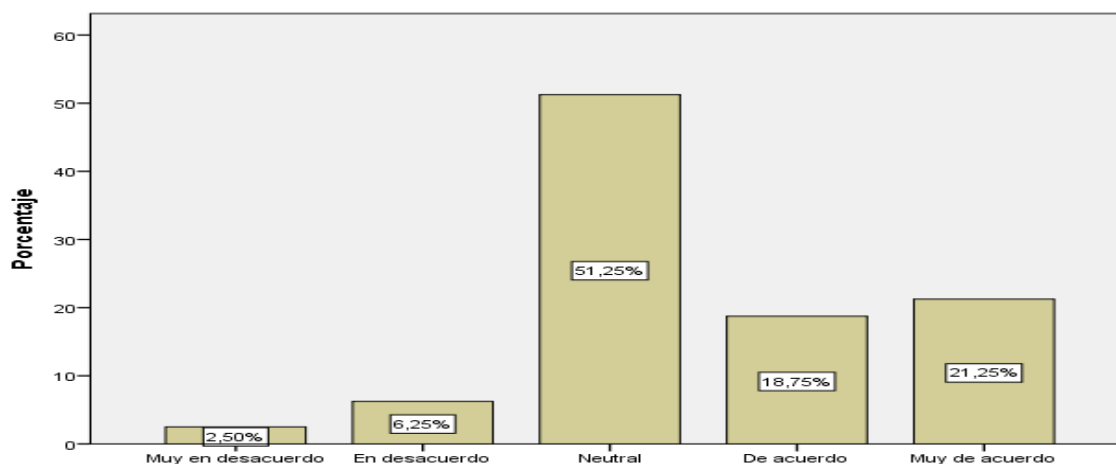
Ítem 9 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	2	2,5%
En desacuerdo	5	6,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	51,2%
De acuerdo	15	18,8%
Muy de acuerdo	17	21,3%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 9

Resultados del ítem 9 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)



Respecto al enunciado: "El director permite que yo o mis colegas nos involucremos en la fijación de metas y objetivos," se obtuvo que el 51.2% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.3% estuvo muy de acuerdo, el 18.8% estuvo de acuerdo, el 6.3% estuvo en desacuerdo, y el 2.5% estuvo muy en desacuerdo.

Aunque la respuesta predominante es ni de acuerdo ni en desacuerdo, la presencia de un 29,4% de respuestas en desacuerdo o muy en desacuerdo sugiere que hay espacio para mejorar la participación del personal en la fijación de metas y objetivos institucionales.

Pregunta 10: El director consigue que yo o mis colegas nos comprometamos con el logro de metas y objetivos

Tabla 15

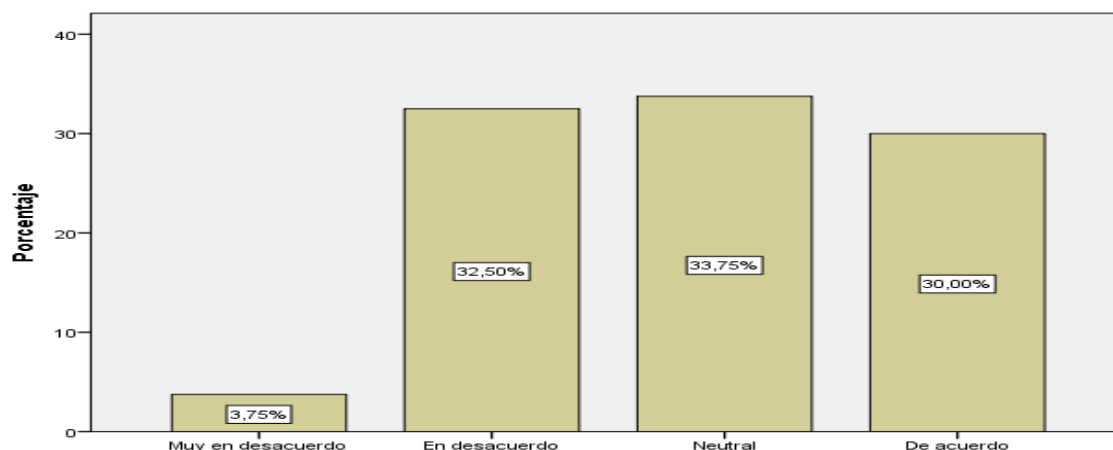
Ítem 10 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	3	3,8%
En desacuerdo	26	32,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	33,8%
De acuerdo	24	30,0%
Muy de acuerdo	0	0,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 10

Resultados del ítem 10 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director consigue que yo o mis colegas nos comprometamos con el logro de metas y objetivos," se obtuvo que el 33.8% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 32.5% estuvo en desacuerdo, el 30% estuvo de acuerdo, y el 3.8% estuvo muy en desacuerdo.

Aproximadamente el 66,3% de los docentes se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación, indicando una falta de percepción positiva en cuanto a la capacidad del director para fomentar el compromiso con el logro de metas y objetivos institucionales.

Pregunta 11: El director fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo

Tabla 16

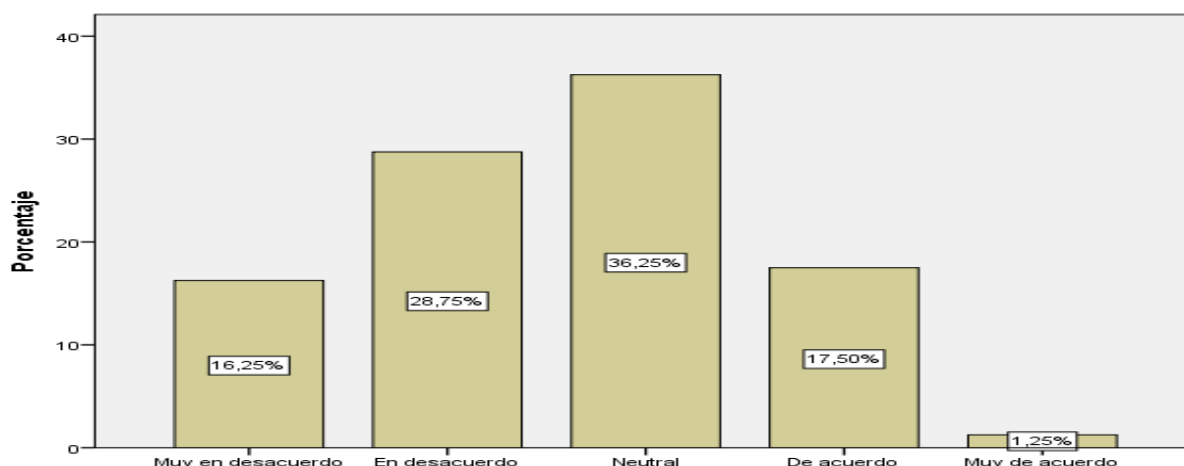
Ítem 11 del cuestionario de liderazgo directivo

	N	%
Muy en desacuerdo	13	16,3%
En desacuerdo	23	28,7%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	36,3%
De acuerdo	14	17,5%
Muy de acuerdo	1	1,3%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Figura 11

Resultados del ítem 11 del cuestionario de liderazgo directivo en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de liderazgo directivo (2023)

Respecto al enunciado: "El director fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo," se obtuvo que el 36.3% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 28.7% estuvo en desacuerdo, el 17.5% estuvo de acuerdo, el 16.3% estuvo muy en desacuerdo, y el 1.3% estuvo muy de acuerdo.

La respuesta mayoritaria es ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero el 45,0% de las respuestas en desacuerdo o muy en desacuerdo sugiere que podría mejorarse la percepción sobre el fomento de un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo por parte del director.

4.1.2. Resultados respecto a la motivación laboral

Pregunta 1: En mi trabajo, suelo ser reconocido por mis esfuerzos

Tabla 17

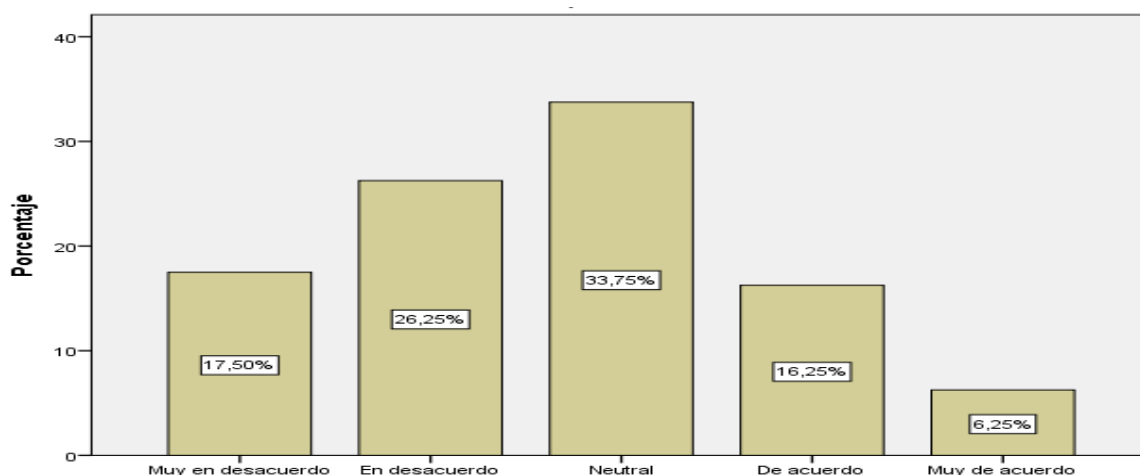
Ítem 1 del cuestionario de motivación laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	14	17,5%
En desacuerdo	21	26,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	33,8%
De acuerdo	13	16,3%
Muy de acuerdo	5	6,3%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Figura 12

Resultados del ítem 1 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Respecto al enunciado: "En mi trabajo, suelo ser reconocido por mis esfuerzos," se obtuvo que el 33,8% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26,3% estuvo en desacuerdo, el 17,5% estuvo muy en desacuerdo, el 16,3% estuvo de acuerdo, y el 6,3% estuvo muy de acuerdo.

La tabla refleja una distribución diversa de respuestas en cuanto al reconocimiento laboral, siendo la opción "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" la más frecuente con un 33,8%.

Aunque un porcentaje considerable de docentes (43,8%) expresó desacuerdo o fuerte desacuerdo, la presencia de respuestas afirmativas (22,6%) sugiere una percepción mixta en torno al reconocimiento de los esfuerzos laborales. Esta variabilidad podría indicar la necesidad de estrategias más efectivas para destacar y valorar las contribuciones individuales en el entorno laboral.

Pregunta 2: Cuando me reconocen por mis esfuerzos en el trabajo, lo hacen de manera pública en alguna ceremonia

Tabla 18

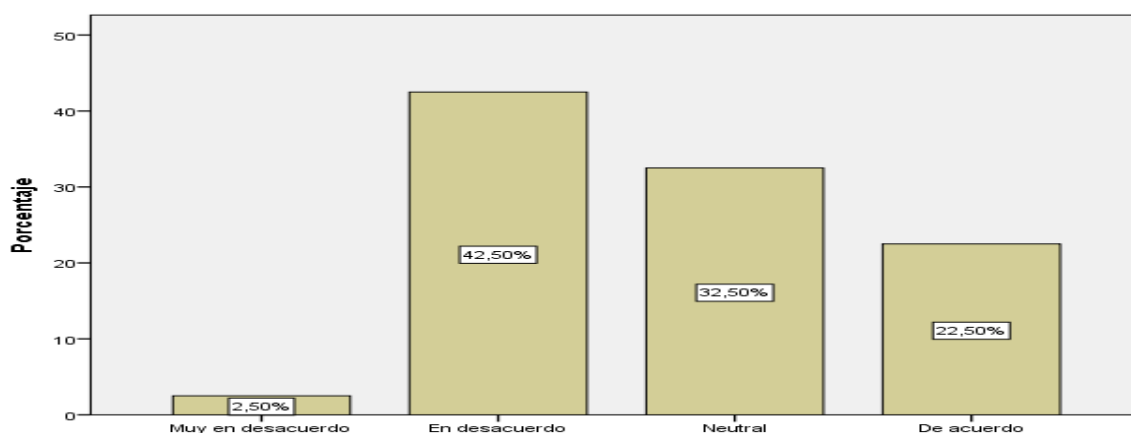
Ítem 2 del cuestionario de motivación laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	2	2,5%
En desacuerdo	34	42,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	32,5%
De acuerdo	18	22,5%
Muy de acuerdo	0	0,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Figura 13

Resultados del ítem 2 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Respecto al enunciado: "Cuando me reconocen por mis esfuerzos en el trabajo, lo hacen de manera pública en alguna ceremonia," se obtuvo que el 42.5% estuvo en



desacuerdo, el 32.5% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 22.5% estuvo de acuerdo, y el 2.5% estuvo muy en desacuerdo.

La mayoría de los docentes (75%) se mostró en desacuerdo o fuerte desacuerdo con la afirmación, revelando una baja frecuencia de reconocimiento público en ceremonias. Esta falta de reconocimiento público puede tener implicaciones en la motivación y satisfacción laboral, indicando la importancia de considerar prácticas que aumenten la visibilidad y celebración de los logros individuales en un entorno colectivo.

Pregunta 3: Me siento satisfecho por la calidad de reconocimiento que se me brinda en el trabajo

Tabla 19

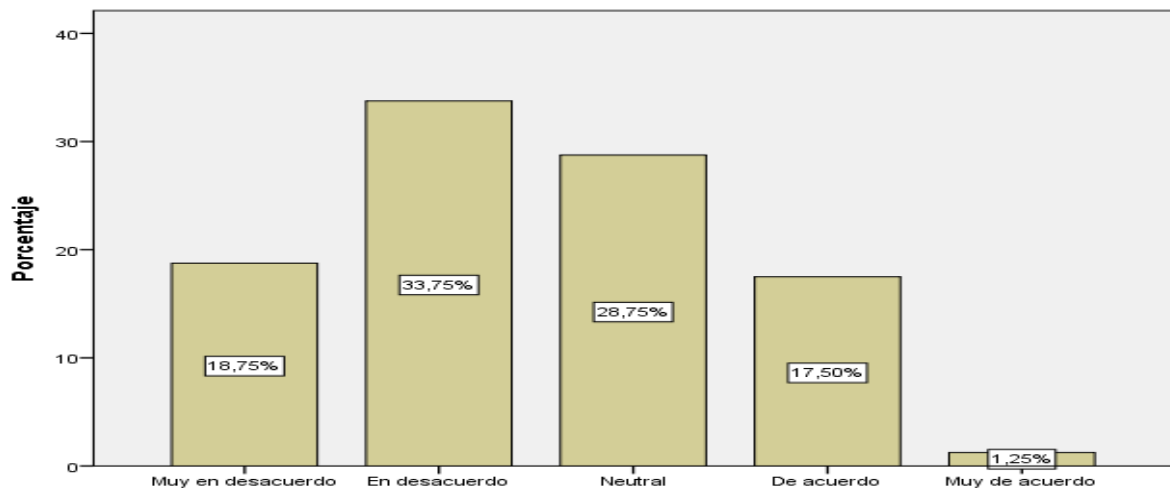
Ítem 3 del cuestionario de motivación laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	15	18,8%
En desacuerdo	27	33,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	28,7%
De acuerdo	14	17,5%
Muy de acuerdo	1	1,3%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Figura 14

Resultados del ítem 3 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Respecto al enunciado: "Me siento satisfecho por la calidad de reconocimiento que se me brinda en el trabajo," se obtuvo que el 33.8% estuvo en desacuerdo, el 28.7% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18.8% estuvo muy en desacuerdo, el 17.5% estuvo de acuerdo, y el 1.3% estuvo muy de acuerdo.

La distribución de respuestas en esta tabla indica una tendencia hacia la insatisfacción, con un 52,5% de docentes expresando desacuerdo o fuerte desacuerdo en cuanto a la calidad del reconocimiento recibido en el trabajo. Estos resultados sugieren la

necesidad de revisar y mejorar las prácticas de reconocimiento para alinearlas con las expectativas y necesidades del personal.

Pregunta 4: En mi trabajo es usual o habitual reconocer a los docentes destacados

Tabla 20

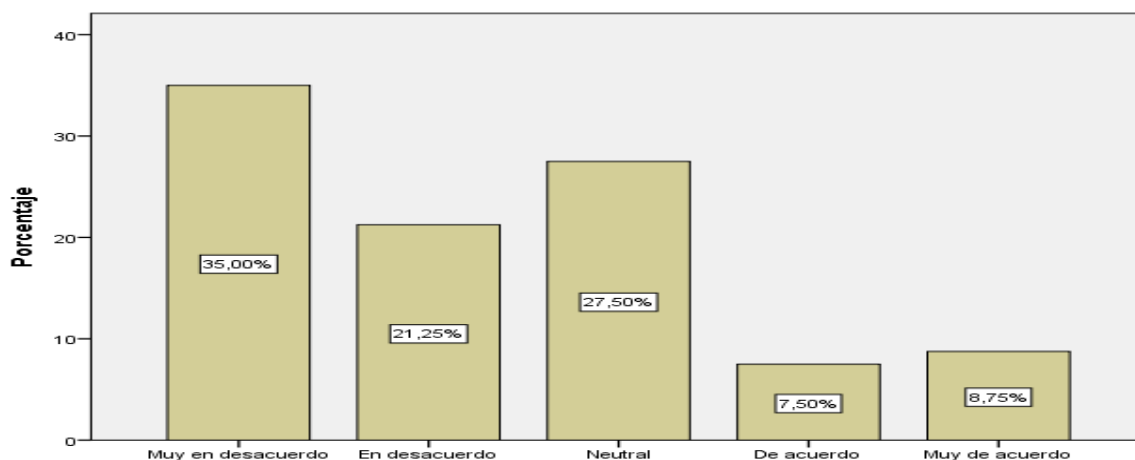
Ítem 4 del cuestionario de motivación laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	28	35,0%
En desacuerdo	17	21,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	27,5%
De acuerdo	6	7,5%
Muy de acuerdo	7	8,8%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Figura 15

Resultados del ítem 4 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Respecto al enunciado: "En mi trabajo es usual o habitual reconocer a los docentes destacados," se obtuvo que el 35% estuvo muy en desacuerdo, el 27.5% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 21.3% estuvo en desacuerdo, el 8.8% estuvo muy de acuerdo, y el 7.5% estuvo de acuerdo.

La mayoría de los docentes (56,3%) expresó desacuerdo o fuerte desacuerdo con la afirmación, señalando una baja frecuencia de reconocimiento a los docentes destacados.

Esto sugiere la necesidad de implementar prácticas más sistemáticas y regulares de reconocimiento para fomentar un ambiente laboral que valore y celebre el desempeño excepcional.

Pregunta 5: Tengo plena autonomía y libertad para realizar mi trabajo diario

Tabla 21

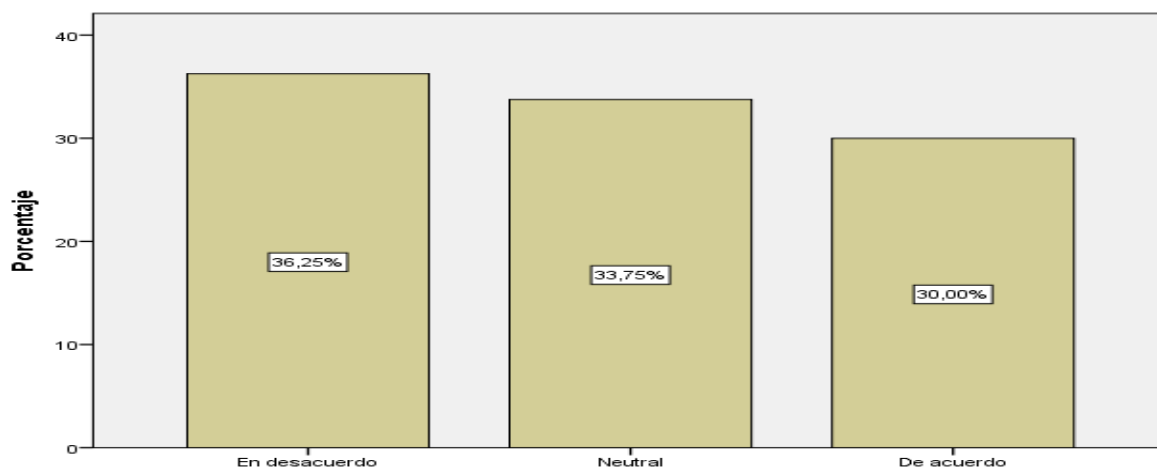
Ítem 5 del cuestionario de motivación laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	29	36,3%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	33,8%
De acuerdo	24	30,0%
Muy de acuerdo	0	0,0%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Figura 16

Resultados del ítem 5 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Respecto al enunciado: "Tengo plena autonomía y libertad para realizar mi trabajo diario," se obtuvo que el 36.3% estuvo muy en desacuerdo, el 33.8% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 30% estuvo muy de acuerdo.

El desacuerdo predominante en esta tabla, con un 36,3%, indica que una proporción significativa de docentes no percibe plena autonomía en sus labores diarias. Esta falta de

autonomía puede impactar la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. Se sugiere explorar medidas que permitan un mayor grado de independencia en las tareas cotidianas.

Pregunta 6: Considero que los directivos tienen su confianza plena depositada en mí

Tabla 22

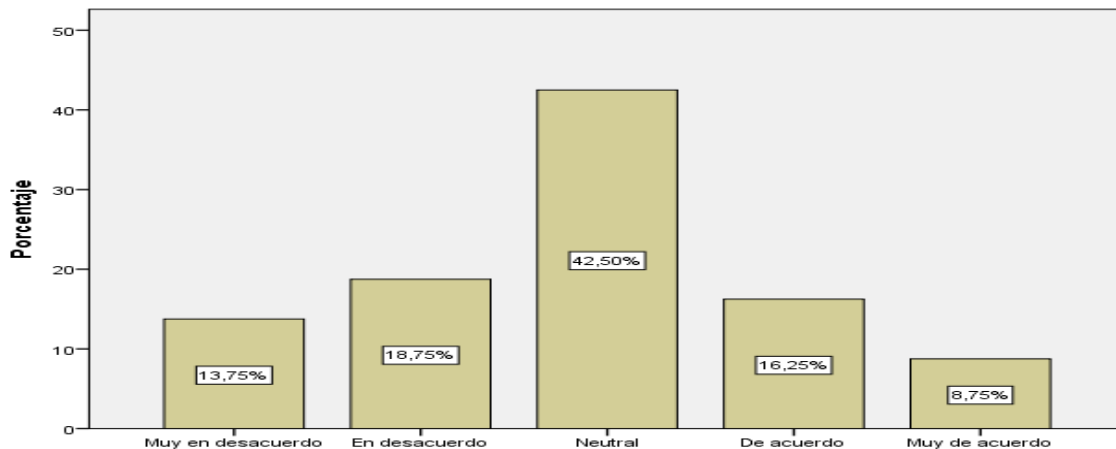
Ítem 6 del cuestionario de motivación laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	11	13,8%
En desacuerdo	15	18,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	42,5%
De acuerdo	13	16,3%
Muy de acuerdo	7	8,8%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Figura 17

Resultados del ítem 6 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Respecto al enunciado: "Considero que los directivos tienen su confianza plena depositada en mí," se obtuvo que el 42.5% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18.8% estuvo en desacuerdo, el 16.3% estuvo de acuerdo, el 16.3% estuvo muy de acuerdo, y el 13.8% estuvo muy en desacuerdo.

La tabla refleja una distribución equitativa de respuestas, con un 42,5% de docentes expresándose ni de acuerdo ni en desacuerdo en cuanto a la confianza de los directivos.

Sin embargo, la presencia de respuestas negativas (32,6%) indica que una parte sustancial del personal no se siente plenamente respaldada. Es esencial abordar esta percepción para fortalecer la relación de confianza entre el personal y los directivos.

Pregunta 7: Suelo involucrarme en la toma de decisiones sobre el funcionamiento de la institución

Tabla 23

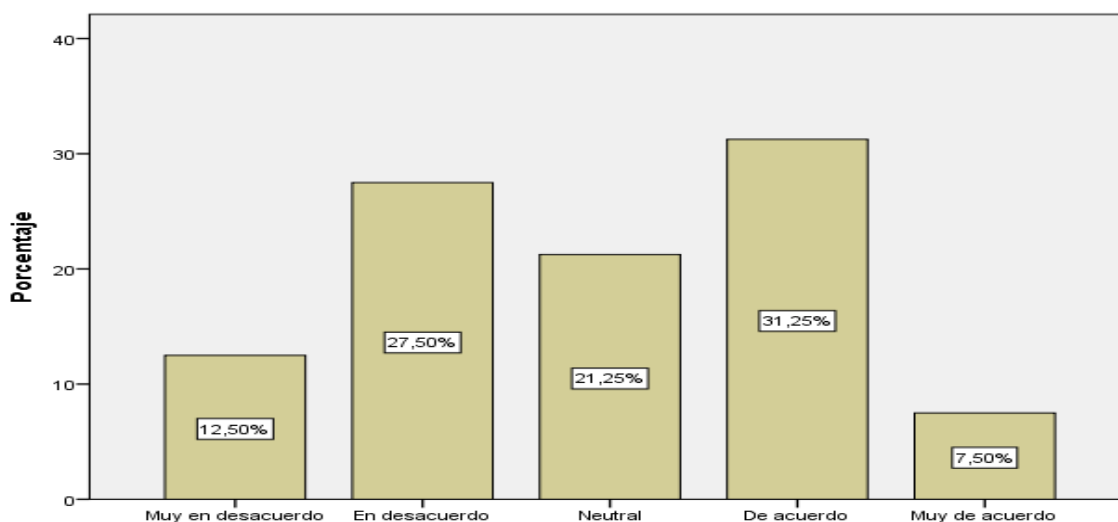
Ítem 7 del cuestionario de motivación laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	10	12,5%
En desacuerdo	22	27,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	21,3%
De acuerdo	25	31,3%
Muy de acuerdo	6	7,5%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Figura 18

Resultados del ítem 7 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Respecto al enunciado: "Suelo involucrarme en la toma de decisiones sobre el funcionamiento de la institución," se obtuvo que el 31.3% estuvo de acuerdo, el 21.3% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 27.5% estuvo en desacuerdo, el 12.5% estuvo muy en desacuerdo, y el 7.5% estuvo muy de acuerdo.

Aunque la respuesta mayoritaria es ni de acuerdo ni en desacuerdo, la presencia de un 38,8% de respuestas afirmativas indica un interés por parte del personal en participar en la toma de decisiones institucionales. Este hallazgo sugiere la posibilidad de promover y facilitar la participación activa del personal en procesos de toma de decisiones para aumentar la motivación y el compromiso.

Pregunta 8: Suelo tomar la iniciativa en actividades a favor de la institución educativa

Tabla 24

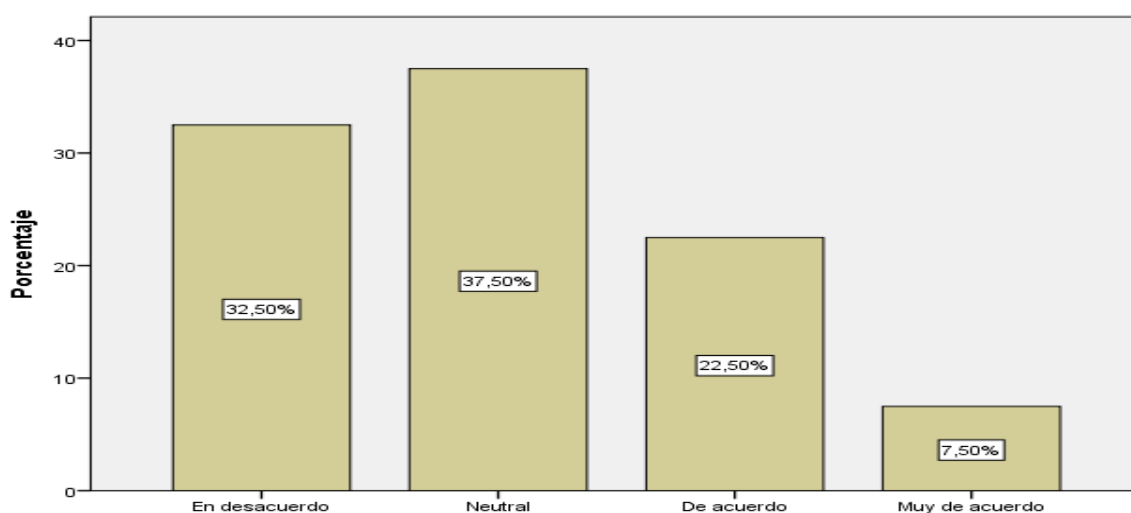
Ítem 8 del cuestionario de motivación laboral

	N	%
Muy en desacuerdo	0	0,0%
En desacuerdo	26	32,5%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	37,5%
De acuerdo	18	22,5%
Muy de acuerdo	6	7,5%

Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Figura 19

Resultados del ítem 8 del cuestionario de motivación laboral en porcentajes



Nota: Elaborado a partir del cuestionario de motivación laboral (2023)

Respecto al enunciado: "Suelo tomar la iniciativa en actividades a favor de la institución educativa," se obtuvo que el 37.5% estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo, el



32.5% estuvo muy en desacuerdo, el 22.5% estuvo de acuerdo, y el 7.5% estuvo muy de acuerdo.

La presencia de respuestas en desacuerdo (32,5%) sugiere que una proporción significativa de docentes no se siente motivada para tomar la iniciativa en actividades a favor de la institución. Fomentar una cultura que promueva la iniciativa y el compromiso podría contribuir a mejorar la motivación y la implicación del personal en el desarrollo institucional.



4.2. Comprobación de hipótesis

Para comprobar las hipótesis de la investigación se plantea la siguiente regla de decisión:

Ho: no existe una relación significativa

Ha: existe una relación significativa

Se establece que:

Si Sig \geq 0.05; se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Si Sig < 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

4.2.1. Comprobación de hipótesis específica 1

Ho: no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo.

Ha: existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo.

Tabla 25

Correlación entre el liderazgo directivo y el reconocimiento de los docentes del distrito de Pilcuyo

			Liderazgo directivo	Reconocimiento de los docentes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Reconocimiento de los docentes	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS V27

De la tabla, se tiene que Sig < 0.05; por tanto, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el reconocimiento de los docentes del distrito de Pilcuyo. En la



misma medida, se ha obtenido un $Rho=0.831$, correspondiente a una correlación positiva muy fuerte.

Tabla 26

Correlación entre el liderazgo directivo y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo

			Liderazgo directivo	Responsabilidad de los docentes
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Responsabilidad de los docentes	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS V27

De la tabla, se tiene que $Sig < 0.05$; por tanto, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo. En la misma medida, se ha obtenido un $Rho=0.716$, correspondiente a una correlación positiva considerable.



4.2.2. Comprobación de hipótesis específica 2

Ho: no existe una relación significativa entre la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo.

Ha: no existe una relación significativa entre la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo.

Tabla 27

Correlación entre la motivación laboral y la consideración individualizada de los docentes del distrito de Pilcuyo

			Motivación laboral	Consideración individualizada
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,843**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	,843**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS V27

De la tabla, se tiene que Sig<0.05; por tanto, existe una relación significativa entre la motivación laboral y la consideración individualizada de los docentes del distrito de Pilcuyo, por lo que se acepta la hipótesis específica 1. En la misma medida, se ha obtenido un Rho=0.843, correspondiente a una correlación positiva muy fuerte.



Tabla 28

Correlación entre la motivación laboral y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pílcuyo

			Motivación laboral	Inspiración al equipo
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Inspiración al equipo	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS V27

De la tabla, se tiene que Sig<0.05; por tanto, existe una relación significativa entre la motivación laboral y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pílcuyo. En la misma medida, se ha obtenido un Rho=0.814, correspondiente a una correlación positiva muy fuerte.

4.2.3. Comprobación de hipótesis general

Ho: no existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao - 2023

Ha: existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao – 2023

Tabla 29

Correlación entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo

			Liderazgo directivo	Motivación laboral
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de	1,000	,855**
Spearman	directivo	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Motivación	Coeficiente de	,855**	1,000
	laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: Elaborado mediante el programa estadístico SPSS V27

De la tabla, se tiene que $Sig < 0.05$; por tanto, existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el reconocimiento de los docentes del distrito de Pilcuyo. En la misma medida, se ha obtenido un $Rho = 0.855$, correspondiente a una correlación positiva muy fuerte.

4.3. Discusión de los resultados

La hipótesis general que establece una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral en Pilcuyo también encuentra sustento en investigaciones adicionales. Jurado (2022) identificó una conexión significativa entre la motivación laboral y la cultura organizacional en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, destacando la importancia del liderazgo para influir en la motivación a través de la configuración de la cultura organizacional.

Asimismo, los resultados que muestran una conexión significativa entre motivación laboral y la inspiración al equipo coinciden con los hallazgos de Moreno (2023). En su investigación, se identificó que el liderazgo que fomenta la inspiración entre los empleados está asociado positivamente con niveles más altos de motivación laboral.

En definitiva, los resultados en Pilcuyo refuerzan y amplían las conclusiones de estudios previos, consolidando la idea de que el liderazgo directivo ejerce una influencia positiva y significativa en la motivación laboral de los docentes en diversas configuraciones organizacionales. Estos hallazgos contribuyen a la comprensión más amplia de la importancia del liderazgo en el ámbito educativo y organizacional.

De manera descriptiva, el análisis respaldado por estudios previos realizados por autores como Moreno (2023) y Quiroz (2020), revela una convergencia significativa con los resultados obtenidos sobre el liderazgo directivo en instituciones educativas del distrito de Pilcuyo, El Collao. La marcada disconformidad en la frecuencia de interacción entre el director y el personal docente, según los resultados, se alinea con la importancia atribuida por Moreno (2023) a la interacción directiva como elemento crucial para la cohesión y la percepción de compromiso.

El déficit identificado en aspectos clave del liderazgo transformacional en los resultados coincide con las observaciones de Quiroz (2020), quien destaca la influencia del liderazgo directivo en el compromiso y desarrollo profesional del personal docente. La



limitada receptividad a las ideas y sugerencias del personal, así como la baja percepción sobre orientación y corrección adecuada ante errores, resuena con las áreas específicas que, según Quiroz (2020), necesitan ser abordadas para promover una cultura de aprendizaje y mejora continua.

La evaluación de la comunicación de propósitos y objetivos, que revela oportunidades para fortalecer la motivación laboral en aras del logro de objetivos organizacionales concuerda con la literatura destacada por Moreno (2023) sobre la importancia de una comunicación clara en la consecución de objetivos organizativos. La falta de participación percibida en la fijación de metas y objetivos, junto con la baja tasa de compromiso, confirma la necesidad, también señalada por Moreno (2023), de involucrar de manera más activa al personal en la planificación estratégica y la toma de decisiones.

En síntesis, la contrastación demuestra la convergencia entre los hallazgos recientes y las investigaciones anteriores, respaldando la identificación de desafíos significativos en el liderazgo directivo de las instituciones educativas en cuestión, según Moreno (2023) y Quiroz (2020). La atención focalizada en estas áreas específicas, como sugieren tanto los resultados como los antecedentes, se presenta como esencial para mejorar la eficacia del liderazgo educativo y fomentar un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo profesional.

El análisis de los antecedentes sobre motivación laboral, respaldado por estudios previos realizados por autores como Bazán (2022) y Chávez (2021), revela puntos de conexión y divergencia con los resultados específicos obtenidos en instituciones educativas del distrito de Pilcuyo, El Collao. La ambigüedad en el reconocimiento por los esfuerzos laborales, identificada en los resultados, se corresponde con la literatura destacada por Bazán (2022), quien subraya el reconocimiento como fundamental para el bienestar y la motivación laboral. Sin embargo, la existencia de percepciones positivas en un segmento



considerable de docentes indica una complejidad que podría derivarse de prácticas heterogéneas o insuficientes de reconocimiento.

La falta de autonomía en la realización de tareas diarias y la percepción de una confianza plena depositada por los directivos, según los resultados, se alinea con las observaciones de Bazán (2022) sobre la necesidad de explorar medidas que otorguen mayor independencia y fortalezcan la confianza entre el personal docente y los directivos. El no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en la participación activa en la toma de decisiones y la iniciativa en actividades institucionales sugiere una brecha entre el interés manifestado por el personal y la falta de implementación de prácticas que faciliten la participación activa, según Chávez (2021).

En definitiva, la interpretación de los resultados descriptivos sobre motivación laboral, contrastada con los antecedentes de Bazán (2022) y Chávez (2021), destaca áreas críticas que requieren atención. Aunque hay aspectos positivos, como la percepción de reconocimiento, la autonomía y la confianza depositada por los directivos, la necesidad de estrategias específicas para fortalecer las prácticas de reconocimiento y promover la participación activa del personal emerge como imperativa para optimizar la motivación laboral en las instituciones educativas de Pílcuyo, El Collao.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao – 2023. Dicha conclusión se sustenta en la tabla 30, donde se obtuvo una significancia Sig <0.05 y un grado de correlación de Spearman $Rho=0.855$, correspondiente a una correlación positiva muy fuerte. Conforme a ello, a medida que mejor sea el liderazgo directivo ejercido sobre los maestros, mayor será la motivación laboral que estos experimenten. La implicación directa de esta conclusión reside en el hecho de que el fortalecimiento de prácticas de liderazgo directivo eficaz se traduce en un aumento proporcional en la motivación laboral del personal docente, sugiriendo la importancia de estrategias de desarrollo del liderazgo para mejorar la motivación laboral en los mismos.

SEGUNDA: Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo. Dicha conclusión se sustenta en las tablas 25 y 26, donde se obtuvo una significancia menor a $0,05$ y un grado de correlación de Rho de $0,831$ y $0,716$, respectivamente. Conforme a ello, mientras mejor sea el liderazgo directivo ejercido en favor de los docentes, mejor será el reconocimiento que estos sientan experimentar al interior de sus instituciones y mayor será la responsabilidad que estos asuman. En consecuencia, se destaca que un liderazgo directivo efectivo tiene en el reconocimiento y valoración de los esfuerzos del personal docente, aspecto crucial para la satisfacción y motivación laboral; así como su relevancia para fomentar la asunción de responsabilidades por parte del personal docente, contribuyendo así a un entorno laboral más comprometido y eficaz.

TERCERA: Se concluye que existe una relación significativa entre la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo. Dicha conclusión se sustenta en las tablas 27 y 28, donde se obtuvo una significancia menor a $0,05$ y un grado de correlación Rho de $0,843$ y $0,814$,



respectivamente. Conforme a ello, mientras mayor sea el liderazgo directivo ejercido en favor de los docentes, mayor será el reconocimiento que estos sientan experimentar al interior de sus instituciones y la responsabilidad que estos asuman. Conforme a ello, mientras mayor consideración exista a favor de los docentes por parte de los directivos y mayor sea su capacidad para inspirarlos, mayor será la motivación laboral que estos experimenten. Esta conclusión resalta la necesidad de promover prácticas de liderazgo, desarrollando habilidades para inspirar al equipo y que prioricen la atención individualizada hacia los miembros del personal docente para cultivar un ambiente laboral motivador.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del distrito de Pilcuyo que implementen programas de formación continua en liderazgo directivo, centrados en el desarrollo de competencias específicas que promuevan un liderazgo transformacional y motivador. Estos programas deben incluir módulos que aborden la comunicación efectiva, la toma de decisiones participativas, y la gestión emocional, orientados a fortalecer la capacidad de los directivos para influir positivamente en la motivación de los docentes. Además, se sugiere establecer mecanismos de retroalimentación continua entre los directivos y el personal docente, lo cual permitirá ajustar las estrategias de liderazgo en función de las necesidades y expectativas del equipo educativo. Las políticas institucionales deben priorizar la evaluación periódica del clima organizacional para identificar áreas de mejora en el liderazgo directivo y su impacto en la motivación laboral de los docentes.

SEGUNDA: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de Pilcuyo a que diseñen e implementen estrategias que permitan a los directivos reconocer públicamente y de manera constante los logros y esfuerzos del personal docente. Se sugiere la creación de sistemas de reconocimiento formal e informal que puedan incluir incentivos, menciones honoríficas, y oportunidades de desarrollo profesional. Además, es esencial que los directivos promuevan una cultura de la responsabilidad compartida, incentivando a los docentes a asumir roles de liderazgo dentro del aula y la institución. Esto puede lograrse a través de la delegación de responsabilidades clave, la creación de equipos de trabajo colaborativos y la implementación de proyectos que permitan a los docentes mostrar su compromiso y capacidades. Estas acciones, alineadas con un liderazgo directivo fuerte y eficaz, pueden mejorar significativamente la satisfacción y el compromiso laboral, favoreciendo un ambiente educativo más cohesionado y eficiente.



TERCERA: Se recomienda que los directivos reciban formación en liderazgo transformacional con un énfasis en la consideración individualizada, lo que implica atender a las necesidades, fortalezas, y aspiraciones de cada docente. Además, se deben desarrollar habilidades de liderazgo que permitan a los directivos inspirar y motivar a sus equipos mediante la comunicación de una visión clara y compartida, así como mediante la demostración de entusiasmo y compromiso con los objetivos institucionales. Es recomendable que se realicen evaluaciones periódicas del desempeño del liderazgo directivo para asegurar que se estén implementando estas prácticas y para ajustar las estrategias según sea necesario. La creación de un entorno de apoyo donde los docentes se sientan valorados y motivados a través de una gestión directiva inspiradora es clave para el éxito educativo en Pilcuyo.



REFERENCIAS

- Araya, L., y Pedreros, M., (2019). Análisis de la Teoría de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile año 2021. *Revista de Ciencias Sociales*, 45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Bazán, M., (2022) *Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa aseguradora Pacifico Seguros, Chiclayo 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82908>
- Bolívar, A., (2019) El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas, individuo y sociedad*. 9(2) 9-33. <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Chávez, C., (2021) *La motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, 2019* [Tesis de maestría, Universidad De San Martín De Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8383>
- Chiavenato, I. (2021). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill.
- Choque, M., (2019) *Liderazgo directivo y del desempeño docente de las instituciones educativas iniciales de la UGEL - Chucuito Juli Puno 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18712>
- Daboin, M., Revilla, R. y Fidel, M. (2019). Liderazgo Competitivo: Un Enfoque Gerencial para los Medios de Comunicación Social en Venezuela. *Revista Daena*, 5(1), 23-36. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=48757525&lang=es&site=ehost-live>



- Escalante, L., (2019) *Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas Bilingües del Distrito de Accha, Paruro – Cusco, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/7081>
- Garavito, E., (2019) *Inteligencia emocional y el liderazgo directivo en las instituciones del distrito de Zepita, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/11911>
- García, D., Mora, G., Enríquez, M., Zambrano, M., Andino, R., y Palacios, D. (2023).
Administración Educativa: Pilar de la institucionalización de la educación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 16-30.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.5935
- García, J., (2019) *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional De La Plata]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/121987>
- Gordón, P., (2018) *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28317>
- Griffin, R., Philips, J., y Gully, S., (2017) *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning Editores.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/griffin_issuu
- Hernández, R., y Mendoza, C., (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>



- Jones, G., y George, J., (2019). *Administración contemporánea*. McGraw-Hill.
https://indaga.ual.es/discovery/fulldisplay/alma991001821229804991/34CBUA_UA
L:VU1
- Jurado, E., (2022) *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/32599>
- Koontz, H., y Weihrich, H., (2019). *Elementos de administración: un enfoque internacional*.
Mc Graw Hill.
- Mamani, G., (2022) *Motivación laboral y estilos de pensamiento en profesionales de Empresas de Salud Ocupacional de Puno* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99780>
- Matencio, R., (2022) *Motivación laboral y trabajo en equipo en docentes del nivel primario en una institución educativa pública Ate, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105273>
- Medina, E., (2022) *Coaching y motivación laboral en el talento humano del Banco de la Nación, agencia Huanta, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/84692>
- Molero, F., Recio, P., y Cuadrado, I. (2019). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3)
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72714400022.pdf>
- Morejón, A., (2021) *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas* [Tesis de maestría, Universidad Internacional Del Ecuador].
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4789>



- Moreno, A., (2023) *Un análisis de la relación entre el liderazgo directivo con la proactividad y el compromiso de los empleados en el sector hotelero* [Tesis de doctorado, Universidad De Granada]. <https://hdl.handle.net/10481/79638>
- Newstrom, J. (2020). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.
- Panchi, D., (2020) *Influencia del liderazgo en la calidad de servicio de los clientes posventa del sector automotriz del cantón Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica De Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7375>
- Peña, A., (2021) *Motivación laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja - Ecuador 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68504>
- Quiroz, S., (2022) *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción* [Tesis de doctorado, Universidad De Alcalá]. <http://hdl.handle.net/10017/50832>
- Quishpe, M., (2021) *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68260>
- Riveras, J., (2021) *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma De Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/672024>
- Robbins, S., y Judge, T., (2021) *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación
- Rosas, A., (2017) *Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9092>



- Sánchez, L. (2019). *La motivación laboral*. <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- Sierra, G., (2019) Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (81), 111- 128.
- Silva, Y., Olsen, C., Pezzi, L. y Sanjurjo, N. (2019). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, 15(3), 146-157. doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE2-FULLTEXT-769
- Tintaya, L., (2021) *Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del Distrito de Laraqueri, Pichacani* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19020>
- Vega, C., y Zabala, G., (2004) *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo MLO Forma 5X Corta de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. [Tesis de título profesional, Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106405>
- Villafuerte, J., y Verdezoto, J. (2021) El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*. 5(5), 10339 – 10359. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074
- Yomona, E., (2018) *La comunicación interna y su relación con la motivación laboral de los colaboradores administrativos de Nexus Group Restaurants SAC, Lima 2017* [Tesis de maestría, Universidad De San Martín De Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4651>



ANEXOS



Matriz de consistencia

Tabla 30 Matriz de consistencia

Preguntas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Pruebas estadísticas
<p>¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao - 2023?</p> <p>P.E.1. ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo?</p> <p>P.E.2. ¿Cómo se relaciona</p>	<p>Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao – 2023.</p> <p>H.E.1. Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo.</p>	<p>Examinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao – 2023.</p> <p>O.E.1. Especificar la relación entre el liderazgo directivo con el reconocimiento y la responsabilidad de los docentes del distrito de Pilcuyo</p>	V.1. Liderazgo directivo	<p>V.1.1. Consideración individualizada</p> <p>V.1.2. Inspiración al equipo</p> <p>V.1.3. Influencia idealizada</p>	<p>Prueba de confiabilidad</p> <p>Prueba de normalidad</p> <p>Coeficiente de Spearman</p>
			V2. Motivación laboral	V.2.1. Reconocimiento	



<p>la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo?</p>	<p>H.E.2. Existe una relación significativa entre la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo.</p>	<p>O.E.2. Identificar la relación entre la motivación laboral con la consideración individualizada y la inspiración al equipo de los docentes del distrito de Pilcuyo</p>		<p>V.2.2. Crecimiento personal V.2.3. Responsabilidad</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------	--

FUENTE: Elaborado por el investigador (2023)

Instrumento(s) de investigación



Cuestionario de liderazgo directivo

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la percepción del liderazgo directivo por parte de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao 2023. Por favor lea detenidamente las afirmaciones y marque las respuestas con honestidad de acuerdo a la siguiente escala: 1= muy en desacuerdo; 2=en desacuerdo; 3=ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=de acuerdo; 5=muy de acuerdo

	Cuestionario de liderazgo directivo	1	2	3	4	5
1	El director de mi institución interactúa de forma frecuente conmigo					
2	El director de mi institución interactúa amena y respetuosamente conmigo					
3	El director de mi institución se preocupa por mis necesidades					
4	El director se interesa por mi desarrollo profesional					
5	El director escucha y toma en cuenta mis ideas o sugerencias					
6	El director orienta y corrige apropiadamente cuando se cometen errores					
7	El director comunica con claridad los propósitos y objetivos que se desean alcanzar					
8	El director es alguien con capacidad de motivar y entusiasmar					
9	El director permite que yo o mis colegas nos involucremos en la fijación de metas y objetivos					



10	El director consigue que yo o mis colegas nos comprometamos con el logro de metas y objetivos						
11	El director fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo						

Muchas gracias por su participación



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN Nro. 040 - 2017 - EPG/UANCV-CP-D

Cuestionario de motivación laboral

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar el nivel de motivación laboral de los docentes del distrito de Pilcuyo, El Collao 2023. Por favor lea detenidamente las afirmaciones y marque las respuestas con honestidad de acuerdo a la siguiente escala:

1= muy en desacuerdo; 2=en desacuerdo; 3=ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=de acuerdo; 5=muy de acuerdo

	Cuestionario de motivación laboral	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo, suelo ser reconocido por mis esfuerzos					
2	Cuando me reconocen por mis esfuerzos en el trabajo, lo hacen de manera pública en alguna ceremonia					
3	Me siento satisfecho por la calidad de reconocimiento que se me brinda en el trabajo					
4	En mi trabajo es usual o habitual reconocer a los docentes destacados					
5	Tengo plena autonomía y libertad para realizar mi trabajo diario					
6	Considero que los directivos tienen su confianza plena depositada en mí					
7	Suelo involucrarme en la toma de decisiones sobre el funcionamiento de la institución					
8	Suelo tomar la iniciativa en actividades a favor de la institución educativa					

Muchas gracias por su participación

Validación del cuestionario de liderazgo directivo

VARIABLE 1: Influencia Idealizada Conductual

ITEM	% de acuerdo de la relevancia del ítem para la medición de la variable.	% de acuerdo en relación a redacción clara y concisa.	Observaciones sobre la redacción del ítem.
6. Converso sobre mis valores y creencias más importantes.	100	57	- "Expongo abiertamente mis valores y creencias más importantes" (me parece que no tiene el sentido de compartir del diálogo, sino más bien en de la transparencia). - "Expreso mis..." - "Expongo mis..."
14. Enfatico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	86	14	- "Creo que es importante tener un sentido de propósito". - Las palabras son un tanto complejas. Podría ser: "Considero muy importante tener un propósito determinado". - "... tener un objetivo claro en lo que se hace". - "... sentido de la misión".
23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas.	86	86	- ¿Adoptadas por quién?.
34. Enfatico la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial.	100	14	- "Enfatico la importancia de tener un sentido y orientación colectivo" (me parece que se acota el concepto al ponerle empresarial, se asocia más con el management). - "Enfatico la importancia de tener un sentido de misión de compañía". - Borrar "empresarial". - "Es importante tener una misión compartida".
- Comparto los riesgos de las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	100	57	- "Si tomamos una decisión de equipo los riesgos los asumimos todos, incluido yo". (Se presta para desresponsabilidad una frase tan abierta).

- Intento mostrar con mi conducta lo que expreso en palabras.	71	86	- Cambiar "de" por "en". - ¿Qué expreso?, es muy amplio, puede ser todo.
- Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.	86	86	
- Me interesa saber qué necesidades tiene el grupo de trabajo.	71	57	- "Sé las necesidades de más de la mitad de las personas que trabajan en mi grupo" (del dicho al hecho, sólo muestro que me interesa si lo sé o tengo una idea por lo menos). - "Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo".

Promedio Validez	88%
Promedio Claridad	57%

	% de acuerdo respecto a que la cantidad de ítems cubre la variable en forma exhaustiva.	% de acuerdo acerca de que existen otras formas de abordar el fenómeno que no han sido consideradas.	Otras formas de abordar el fenómeno.
SI	71	14	- Faltan ítems sobre las propias necesidades.
NO	29 insuficiente	86	

Nota. Obtenido de Vega y Zabala (2004)

VARIABLE 2: Influencia Idealizada Atribuida.

ITEM	% de acuerdo de la relevancia del ítem para la medición de la variable.	% de acuerdo en relación a redacción clara y concisa.	Observaciones sobre la redacción del ítem.
10. Creo que los demás se sienten orgullosos de estar asociados conmigo.	100	29	- "...de trabajar conmigo". - "Hago que los demás..." - "...de trabajar junto a mí".
18. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	86	71	- "Pongo los intereses del grupo por sobre los míos".
21. Actúo de modo que gano el respeto de los demás.	100	86	
25. Intento mostrarme con confianza y poder.	100	0	- "Demuestro autoconfianza y energía". El líder no es que trate de mostrarse autoconfiado, lo está y por eso le creen. Poder en español es más orientado a la posición frente a otros, me parece que aquí es más la fuerza, el punch. - "Me muestro confiable y seguro". - "Me muestro con sentido de confianza y poder". - Poder pierde el sentido en español, ver traducción. - "Actúo sintiendo poder y confianza".
- Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	100	100	
- Intento ser un modelo a seguir para los demás.	86	86	- "Creo ser un modelo..."


Promedio Validez	95%
Promedio Claridad	62%

	% de acuerdo respecto a que la cantidad de ítems cubre la variable en forma exhaustiva.	% de acuerdo acerca de que existen otras formas de abordar el fenómeno que no han sido consideradas.	Otras formas de abordar el fenómeno.
SI	86	14	- Agregaría un indicador de la actitud de los otros hacia él en términos de conductas concretas. No solo me quieren, me siguen, qué hacen en términos de conducta que le muestra eso. Por ejemplo: "Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención".
NO	14 insuficiente	86	

Nota. Obtenido de Vega y Zabala (2004)



Validación del cuestionario de motivación laboral

 **UCV**
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Reconocimiento								
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad.	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Logro								
5	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	✓		✓		✓		
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	✓		✓		✓		
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	✓		✓		✓		
8	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Progreso								
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.	✓		✓		✓		
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓		
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		



12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 Crecimiento							
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.	✓		✓		✓	
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Responsabilidad							
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓		✓		✓	
16	Considera importante el que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Reto profesional							
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	✓		✓		✓	
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.	✓		✓		✓	
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la institución.	✓		✓		✓	
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meliska Vega Guevara
DNI: 25254336

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

19 de Marzo del 2016

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

UCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
[Firma]
Firma del Experto Informante.

Nota. Obtenido de Rosas (2017)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Reconocimiento								
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad.	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Logro								
5	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	✓		✓		✓		
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	✓		✓		✓		
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	✓		✓		✓		
8	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Progreso								
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.	✓		✓		✓		
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓		
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		



12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de superación en el trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4 Crecimiento		✓		✓		✓	
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.	✓		✓		✓	
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Responsabilidad		✓		✓		✓	
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓		✓		✓	
16	Considera importante el que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6 Reto profesional		✓		✓		✓	
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	✓		✓		✓	
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.	✓		✓		✓	
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la institución.	✓		✓		✓	
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA
DNI:

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

19 de MARZO de 20.....

[Firma]
Dra. Yolanda F. Soria Pérez
Asesora Pedagógica y de Investigación

Firma del Experto Informante.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Nota. Obtenido de Rosas (2017)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Reconocimiento								
1	Es importante para realizar con agrado el trabajo, que haya una política de remuneraciones acorde con la productividad.	✓		✓		✓		
2	Considera que el personal muestra predisposición a realizar su mejor esfuerzo cuando hay una recompensa de por medio.	✓		✓		✓		
3	Cree necesario que el jefe reconozca los méritos de sus colaboradores y se los comunique.	✓		✓		✓		
4	Cree usted que lograr el éxito en la realización de sus labores, lo motiva a seguir mejorando en su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Logro								
5	Es necesario para dar lo mejor en el trabajo que cuando haya oportunidades de ascenso tengan en cuenta los méritos alcanzados.	✓		✓		✓		
6	Con la finalidad de sentirse bien en el trabajo cree importante que le asignen nuevas responsabilidades cada cierto tiempo.	✓		✓		✓		
7	Siente orgullo y bienestar cuando tiene un buen día en el trabajo en el que ha sido apreciado por los demás.	✓		✓		✓		
8	Tiene satisfacción cada vez que mejora el procedimiento o la forma como realiza su trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Progreso								
9	Siente satisfacción al observar que mientras más conoce su trabajo, sabe comunicar con asertividad las mejoras que se pueden realizar.	✓		✓		✓		
10	El logro de mejores resultados o productos en el trabajo realizado es motivador.	✓		✓		✓		
11	Es satisfactorio cuando la institución reconoce mediante un ascenso laboral al trabajador con mejor desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		
12	Se siente bien mantener constantemente un espíritu de	✓		✓		✓		



	superación en el trabajo.						
DIMENSIÓN 4 Crecimiento							
13	Considera que es relevante para su crecimiento personal tener la oportunidad de aceptar labores que requieran un mayor esfuerzo.	✓	✓	✓			
14	Piensa usted que es importante que exista oportunidades de crecimiento profesional en su institución para mantener la motivación.	✓	✓	✓			
DIMENSIÓN 5 Responsabilidad							
15	Considera que hay mayor motivación cuando no existe supervisión sobre su trabajo.	✓	✓	✓			
16	Considera importante el que su jefe confíe en su criterio cuando hay que tomar una decisión.	✓	✓	✓			
DIMENSIÓN 6 Reto profesional							
17	Es motivador realizar trabajos que necesiten de nuevos conocimientos y técnicas.	✓	✓	✓			
18	Considera motivador asumir un puesto de trabajo con mucha responsabilidad, y que se presenta ante usted como un desafío.	✓	✓	✓			
19	Cree usted que la satisfacción del trabajador está ligado al reconocimiento de sus competencias en la institución.	✓	✓	✓			
20	El trabajador valora mucho el realizar cada cierto tiempo trabajos que necesiten de una experiencia diferente a la que tienen.	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe el N° de ítems para recoger información

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Rodolfo Reyes Rodolfo
DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodólogo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Dr. Rodolfo Taliedo Reyes
Firma del Experto Informante.

Nota. Obtenido de Rosas (2017)



Matriz instrumental

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8
E1	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
E2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
E3	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
E4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
E5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
E6	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
E7	3	2	3	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4
E8	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3
E9	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
E10	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
E11	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	2
E12	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	5
E13	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	5	3	2	2	3	5	2	3
E14	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2



E15	4	3	5	2	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2
E16	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3
E17	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
E18	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	5	2
E19	3	2	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4
E20	2	1	2	2	1	4	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3
E21	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
E22	3	2	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4
E23	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	2
E24	3	1	5	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	5
E25	3	2	3	1	4	2	3	3	4	3	2	5	3	2	4	3	5	2	3
E26	2	1	4	3	1	1	2	2	4	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2
E27	4	3	5	2	3	3	2	4	5	4	2	4	4	3	3	4	3	4	2
E28	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3
E29	4	1	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	1	4	2	4	4	4	4
E30	2	1	2	1	1	1	2	1	5	2	2	1	2	2	1	3	2	5	2



E31	3	2	3	1	2	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3
E32	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
E33	4	3	3	2	3	3	4	2	5	1	3	4	4	3	3	2	3	4	3
E34	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	5	2	3	3	3	3
E35	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
E36	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	5	1	2	2	1	2	2	2	2
E37	3	2	3	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	5	4
E38	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3
E39	4	3	3	2	3	3	5	4	5	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3
E40	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
E41	4	3	2	3	3	3	1	4	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	2
E42	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	5
E43	3	2	3	1	2	2	2	3	4	3	2	5	3	2	2	3	5	2	3
E44	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
E45	1	3	5	2	3	3	2	4	1	4	3	4	4	3	3	4	3	1	2
E46	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3



E47	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
E48	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	5	2
E49	3	2	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4
E50	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3
E51	4	3	3	2	3	3	4	5	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
E52	3	2	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4
E53	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	2
E54	3	1	5	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	5
E55	3	2	3	1	4	2	3	3	4	3	2	5	3	2	4	3	5	2	3
E56	2	1	4	3	1	1	2	2	4	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2
E57	4	3	5	2	3	1	2	4	5	4	2	4	2	3	3	4	3	4	2
E58	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3
E59	1	1	4	3	3	2	4	4	5	4	4	3	1	4	2	4	4	4	4
E60	1	1	2	1	1	1	2	1	5	2	2	1	2	2	1	3	2	5	2
E61	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	2
E62	3	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	5



E63	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	5	3	2	2	3	5	2	3
E64	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
E65	4	3	5	2	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2
E66	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3
E67	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
E68	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	5	2
E69	3	2	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4
E70	2	1	2	2	1	4	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3
E71	4	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
E72	4	2	3	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4
E73	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	4	4	2
E74	3	1	1	2	2	4	3	2	3	2	2	1	2	2	1	4	3	2	5
E75	3	2	3	1	4	2	3	3	4	3	2	1	2	2	4	3	5	2	3
E76	3	2	3	1	2	4	3	2	5	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3
E77	2	1	1	1	5	1	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2
E78	4	3	3	2	3	3	1	2	5	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3



E79	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3
E80	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4



*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resumen de p
Descriptivos
Pruebas de noi
Liderazgo direc
Título
Gráfico de
Gráfico Q-Q
Gráfico Q-Q
Diagramas
Motivación labo
Título
Gráfico de
Gráfico Q-Q
Gráfico Q-Q
Diagramas
Registro
Correlaciones no p
Título
Notas
Correlaciones
Registro
Correlaciones no p
Título
Notas
Correlaciones
Registro
Correlaciones no p
Título
Notas
Correlaciones
Registro
Correlaciones no p
Título
Notas
Correlaciones
Registro
Correlaciones no p
Título
Notas
Correlaciones

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Liderazgo directivo	Responsabilidad
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Liderazgo Motivación
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			Liderazgo directivo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coefficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Fichas de evidencias de recolección de datos







UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN

MENCION: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023

IV. REFERENCIA:

- 4.1. EXPERTO : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
- 4.2. ESPECIALIDAD : Dr. ADMINISTRADOR
- 4.3. CARGO ACTUAL : DIRECTOR D.E. INVESTIGACIÓN
- 4.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR

V. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE					
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.															X					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.											X									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.														X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.													X							
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.															X					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.													X							
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.														X						
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.														X						
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.															X					
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.														X						

Coefficiente de valoración porcentual C=

VI. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Lugar y fecha: Luliasa, 05 de Octubre de 2023

.....
Sello y firma



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
MENCION: ADMINISTRACION Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO -2023

IV. REFERENCIA:

- 4.1. EXPERTO : DY. FELIX CRISTOBAL OCHATEMA PARAVISINO
- 4.2. ESPECIALIDAD : CIENCIAS EN EDUCACION
- 4.3. CARGO ACTUAL : DECANO EN EDUCACION
- 4.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN DERECHO

V. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.																X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia.																X				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.																X				
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.																X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.																X				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.																X				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X				
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.																X				

Coefficiente de valoración porcentual C=

VI. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

.....
.....

Lugar y fecha: Juliaca 06 de Octubre 2023


.....
Sello y firma



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 14-11-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NESTOR CECILIO CACERES MAMANI

Dirección: JR. VIVIANO MAMANI SIN

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01211027

Teléfono: 927334173 email: nescar 505@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: DR. RODOLFO FREDY ARPASI CHURA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE
LOS DOCENTES DEL DISTRITO DE PILCUYO, EL COLLAO - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Liderazgo directivo, motivación laboral, docentes

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2?}

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

14 de noviembre de 2024

Fecha