



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR



CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN
PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO
DE AZÁNGARO 2023

TESIS PRESENTADA POR:
HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

JULIACA – PERÚ
2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

**CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN
PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO
DE AZÁNGARO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:
HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO MIEMBRO

:



Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS

:



Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 160-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 21 de junio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2023-013353, presentado por el (la) Bachiller **ZAMATA CHOQUE HUGO WALTER**, con número de DNI. **01319593**, asignado (a) con código de matrícula **21017033**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **ZAMATA CHOQUE HUGO WALTER**, con número de DNI. **01319593**, asignado (a) con código de matrícula **21017033**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 29 de mayo 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: **CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **ZAMATA CHOQUE HUGO WALTER**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
- Miembro del Jurado : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
- Miembro del Jurado : Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**
- Asesor de Tesis : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**

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

- Fecha : Jueves 27 de junio del 2024**
- Hora : 11:00**
- 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

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc: Archi EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
UANCItav



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0533-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de Mayo del 2024

VISTOS:

El expediente N°. **06089**, Presentado por el (a) **Bach. HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE**, con número de DNI **01319593** y con Código de matrícula N.º **21017033**, quien solicita cambio de asesor del Proyecto de Tesis titulado: **CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN**, mención en **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE**, quien solicita el cambio del asesor, aprobado con Resolución Directoral N° **620-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **03 de Agosto del 2023**, en el que se le asignó como asesor a la Dra. **Amalia Perez Abarca**, la misma que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 04 de Julio del 2023, registrado en el Folio N° 003565 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 ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023** presentado por el (a) Bach. **HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

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

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari

 DIRECTOR (a)

Cc /CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC@VVRCH



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 620- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 03 de Agosto del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 2023 – 05777, de fecha 04 de julio de 2023, presentado por el (la) Bach. **HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE** con DNI N° **01319593**, código de matrícula **21017033** quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado **CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33** para optar el grado académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN** mención en **INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Central Juliaca.

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° 456- 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 25 de Julio 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. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor	: Dra. AMALIA PEREZ ABARCA

Que, con registro N° 003565, de fecha 04 de Julio del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023** presentado por el (la) Bach. **HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE** 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 **MAESTRIA** y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023** presentado por el (la) Bach **HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE**. para obtener el grado académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN** 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

<C/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



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



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
SECRETARÍA ACADÉMICA
Mg. Percy Gonzalo Puma Puma
SECRETARIO ACADÉMICO



CORRELACION DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

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



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	HUGO WALTER ZAMATA CHOQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	01319593
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-1104-4347
Datos de asesor	
Nombres y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Miembro del jurado 2	
Nombres y Apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024



Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P33
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: II.EE. Distrito de Azángaro</p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: Azángaro</p> <p>Distrito: Azángaro</p> <p>-14.91110, -70.20104</p> <p>https://maps.app.goo.gl/9coYba7yurbbQ5obA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la Educación</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
- Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA "MESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansayo

DIRECTOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Hugo Walter Zamata Choque, identificado con DNI Nro. 01319593 en mi condición de egresado de:

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

MAESTRIA EN EDUCACIÓN . MENCION INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

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

" CORRECIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACION PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZANGARO 2023 "

Asesorado por: Mgtr. PIERCY GONZALO PUMA PUMA

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 16 de agosto del 2024.

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios; porque día a día me cuida y me guía en mi estudio y trabajo, sin cuya luz no hubiera podido realizar este trabajo.

A mis padres Hermenegildo y Victoria.

A mi esposa Vicky y mis hijos: Manuel, Paola y Jeremy, que están en lo bueno y malo de mi superación.



AGRADECIMIENTO

Un profundo y sincero agradecimiento a:
La Universidad Andina "Néstor Cáceres
Velázquez" de Juliaca, por haber
permitido y concretizado mis estudios de
la Maestría.

A los Docente del Posgrado Maestría en
Educación, por su comprensión durante
la formación del grado.



ÍNDICE

ÍNDICE xi

ÍNDICE DE TABLAS..... xiv

ÍNDICE DE FIGURAS.....xvii

RESUMEN xx

ABSTRACT xxi

INTRODUCCIÓN.....xxii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....1

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA2

 1.2.1 PROBLEMA GENERAL2

 1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS2

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN3

 1.3.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA3

 1.3.2 JUSTIFICACIÓN PRACTICA.....3

 1.3.3 JUSTIFICACIÓN PEDAGÓGICA4

1.4 OBJETIVOS.....4

 1.4.1 OBJETIVO GENERAL4

 1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....4

1.5 HIPÓTESIS.....5

 1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL.....5

 1.5.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....5

1.6 VARIABLES E INDICADORES5

 1.6.1 VARIABLE 15

 1.6.2 VARIABLE 25

 1.6.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....7

 2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL7

 2.1.2. A NIVEL NACIONAL8

 2.1.3. A NIVEL REGIONAL Y LOCAL9



2.2.	BASES TEÓRICAS	11
2.2.1.	EL LIDERAZGO DOCENTE.....	11
2.2.2.	LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL.....	15
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	17
	APRENDIZAJE.....	17
	AUTOESTIMA	17
	CAPACIDAD EMOCIONAL.....	17
	CAPACIDAD TÉCNICA	17
	COMUNIDAD EDUCATIVA.....	17
	DESEMPEÑO DOCENTE	18
	INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	18
	INTERACCIÓN SOCIAL.....	18
	LIDERAZGO DOCENTE.....	18
	MOTIVACIÓN.....	18

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	19
3.2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.4.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	20
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	22
3.6.1	TÉCNICA.....	22
3.6.2	INSTRUMENTO	23
3.7.	VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	23
3.8.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	23

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES.....	26
4.1.1.	VARIABLE 1: LIDERAZGO DOCENTE.....	27
4.1.2.	VARIABLE 2: MOTIVACIÓN PROFESIONAL	63
4.2.	PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.....	99
4.2.1.	PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS GENERAL	99
4.2.2.	GRAFICA DE DISPERSIÓN.....	99
4.2.3.	ESTADÍSTICO DE PRUEBA.....	100



4.2.4.	REGLA DE DECISIÓN.....	100
4.2.5.	DECISIÓN.....	100
4.3.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1.....	101
4.3.1.	PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	101
4.3.2.	GRAFICA DE DISPERSIÓN	101
4.3.3.	ESTADÍSTICO DE PRUEBA.....	102
4.3.4.	REGLA DE DECISIÓN.....	102
4.3.5.	DECISIÓN.....	102
4.4.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2.....	103
4.4.1.	PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	103
4.4.2.	GRAFICA DE DISPERSIÓN.....	103
4.4.3.	ESTADÍSTICO DE PRUEBA.....	104
4.4.4.	REGLA DE DECISIÓN.....	104
4.4.5.	DECISIÓN.....	104
4.5.	PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3.....	105
4.5.1.	PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	105
4.5.2.	GRAFICA DE DISPERSIÓN	105
4.5.3.	ESTADÍSTICO DE PRUEBA.....	106
4.5.4.	REGLA DE DECISIÓN.....	106
4.5.5.	DECISIÓN.....	106
	CONCLUSIONES.....	107
	RECOMENDACIONES.....	110
	REFERENCIAS	112
	ANEXOS	116



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Liderazgo docente.....	6
Tabla 2: Motivación profesional.....	6
Tabla 3: Población de Docentes de Educación Secundaria del Distrito de Azángaro.....	21
Tabla 4: Tabla de coeficiente de correlación.....	24
Tabla 5: ¿Formula usted los logros de aprendizaje para las sesiones?.....	27
Tabla 6: ¿Diseña usted las estrategias de aprendizaje para las sesiones?.....	29
Tabla 7: ¿Elabora usted las actividades de aprendizaje para las sesiones?.....	31
Tabla 8: ¿Planifica usted la retroalimentación en las sesiones?.....	33
Tabla 9: ¿Elabora usted los materiales y/o recursos educativos para las sesiones?.....	35
Tabla 10: ¿Elabora usted los criterios de evaluación en las sesiones?.....	37
Tabla 11: ¿Identifica y nombra usted sus propias emociones con precisión?.....	39
Tabla 12: ¿Tiene usted habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión o estrés?.....	41
Tabla 13: ¿Tiene usted habilidad para comprender y tomar en consideración las emociones de los demás?.....	43
Tabla 14: ¿Tiene usted capacidad para expresar las propias expresiones de manera clara y asertiva?.....	45
Tabla 15: ¿Tiene usted capacidad para abordar y resolver conflictos de manera constructiva?.....	47
Tabla 16: ¿Su nivel de autoestima es alta y tiene mucha confianza usted en el ámbito emocional?.....	49



Tabla 17: ¿Desarrolla usted los planes estratégicos que guían el logro de objetivos institucionales?.....	51
Tabla 18: ¿Tiene usted eficiencia en la asignación de tiempo y recursos para completar tareas y proyectos?	53
Tabla 19: ¿Facilita usted la colaboración efectiva entre miembros del equipo?	55
Tabla 20: ¿Tiene usted la habilidad para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones complejas?	57
Tabla 21: ¿Involucra usted a los Padres de familia o familiares del estudiante?	59
Tabla 22: ¿Involucra usted a las Instituciones estratégicas y gobiernos locales?	61
Tabla 23: ¿Evalúa si establece metas claras y realistas para usted en lo importante en su vida?.....	63
Tabla 24: ¿Mide usted su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar?	65
Tabla 25: ¿Evalúa usted la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones?.....	67
Tabla 26: ¿Evalúa usted el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse?	69
Tabla 27: ¿Evalúa usted si experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito?.....	71
Tabla 28: ¿Evalúa usted si se encuentra motivado y en la búsqueda del éxito?	73
Tabla 29: ¿Tiene usted confianza en uno mismo?.....	55
Tabla 30: ¿Tiene usted exigencias a sí mismo?	77
Tabla 31: ¿Usted asume retos para la solución de problemas?	79
Tabla 32: ¿Tiene usted empoderamiento personal?	81
Tabla 33: ¿Usted busca su desarrollo personal?	83
Tabla 34: ¿Busca usted el apoyo social?.....	85



Tabla 35: ¿Usted tiene y toma iniciativa para participar en actividades?	87
Tabla 36: ¿Se siente usted satisfecho y disfruta en las actividades que realiza?	89
Tabla 37: ¿Se involucra usted en la investigación y aprendizaje relacionado con la actividad?	91
Tabla 38: ¿Evalúa usted en buscar formas creativas de abordar su actividad?	93
Tabla 39: ¿Mide usted si establece metas relacionadas con su actividad?	95
Tabla 40: ¿Evalúa usted si persevera a pesar de los obstáculos o desafíos?.....	97
Tabla 41: Correlaciones de la Hipótesis General	100
Tabla 42: Correlaciones de la Hipótesis Específica 1.....	102
Tabla 43: Correlaciones de la Hipótesis Específica 2	104
Tabla 44: Correlación de la Hipótesis Específica 3	106



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de la Investigación	19
Figura 2: Muestra de Investigación	21
Figura 3: Correlación de Pearson	24
Figura 4: Tratamiento de variables.....	26
Figura 5: ¿Formula usted los logros de aprendizaje para las sesiones?	27
Figura 6: ¿Diseña usted las estrategias de aprendizaje para las sesiones?	29
Figura 7: ¿Elabora usted las actividades de aprendizaje para las sesiones?	31
Figura 8: ¿Planifica usted la retroalimentación en las sesiones?	33
Figura 9: ¿Elabora usted los materiales y/o recursos educativos para las sesiones?	35
Figura 10: ¿Elabora usted los criterios de evaluación en las sesiones?	37
Figura 11: ¿Identifica y nombra usted sus propias emociones con precisión?	39
Figura 12: ¿Tiene usted habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión o estrés?.....	41
Figura 13: ¿Tiene usted habilidad para comprender y tomar en consideración las emociones de los demás?.....	43
Figura 14: ¿Tiene usted capacidad para expresar las propias expresiones de manera clara y asertiva?	45
Figura 15: ¿Tiene usted capacidad para abordar y resolver conflictos de manera constructiva?	47
Figura 16: ¿Su nivel de autoestima es alta y tiene mucha confianza usted en el ámbito emocional?	49
Figura 17: ¿Desarrolla usted los planes estratégicos que guían el logro de objetivos institucionales?.....	51



Figura 18: ¿Tiene usted eficiencia en la asignación de tiempo y recursos para completar tareas y proyectos?53

Figura 19: ¿Facilita usted la colaboración efectiva entre miembros del equipo?55

Figura 20: ¿Tiene usted la habilidad para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones complejas?57

Figura 21: ¿Involucra usted a los Padres de familia o familiares del estudiante?59

Figura 22: ¿Involucra usted a las Instituciones estratégicas y gobiernos locales?61

Figura 23: ¿Evalúa si establece metas claras y realistas para usted en lo importante en su vida?63

Figura 24: ¿Mide usted su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar?65

Figura 25: ¿Evalúa usted la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones?67

Figura 26: ¿Evalúa usted el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse?69

Figura 27: ¿Evalúa usted si experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito?71

Figura 28: ¿Evalúa usted si se encuentra motivado y en la búsqueda del éxito?73

Figura 29: ¿Tiene usted confianza en uno mismo?75

Figura 30: ¿Tiene usted exigencias a sí mismo?77

Figura 31: ¿Usted asume retos para la solución de problemas?79

Figura 32: ¿Tiene usted empoderamiento personal?81

Figura 33: ¿Usted busca su desarrollo personal?83

Figura 34: ¿Busca usted el apoyo social?85

Figura 35: ¿Usted tiene y toma iniciativa para participar en actividades?87

Figura 36: ¿Se siente usted satisfecho y disfruta en las actividades que realiza?89



Figura 37: ¿Se involucra usted en la investigación y aprendizaje relacionado con la actividad?	91
Figura 38: ¿Evalúa usted en buscar formas creativas de abordar su actividad?	93
Figura 39: ¿Mide usted si establece metas relacionadas con su actividad?	95
Figura 40: ¿Evalúa usted si persevera a pesar de los obstáculos o desafíos?	97
Figura 41: Grafica de dispersión de la Hipótesis General	99
Figura 42: Grafica de dispersión de la Hipótesis Específica 1	101
Figura 43: Grafica de dispersión de la Hipótesis Específica 2	103
Figura 44: Grafica de dispersión de la Hipótesis Específica 3	105



RESUMEN

El presente estudio se orienta a demostrar la correlación que existe entre las variables de Liderazgo Docente y Motivación Profesional de los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito De Azángaro. Para ello se plantean como hipótesis, que existe una relación directa entre el Liderazgo Docente y Motivación Profesional de los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito De Azángaro 2023.

El grupo de estudio estuvo conformado por 151 Docentes de las diferentes Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro, en el presente año 2023.

Para la verificación de la hipótesis, los datos fueron calculados con la prueba estadística de Correlación de Pearson, con un nivel de significancia del 0.05, y estos datos se trabajaron con el software SPSS 20.0.

Los resultados de la investigación se analizaron en un primer momento la hipótesis general de las variables de Liderazgo Docente y Motivación Profesional, luego de la hipótesis específica 1 la dimensión capacidad técnica de la variable liderazgo docente y la dimensión búsqueda del éxito de la variable motivación profesional, luego la hipótesis específica 2 la dimensión manejo emocional de la variable liderazgo docente y la dimensión superación de la autoestima de la variable motivación profesional, y finalmente, hipótesis específica 3 de la dimensión el manejo organizacional de la variable liderazgo docente y la dimensión el interés por hacer algo de la variable motivación profesional, en donde los resultados se muestran en cuadros de frecuencias y se muestran los resultados con sus respectivos gráficos, y para los resultados de la hipótesis se procedió ingresar los datos al software.

Palabras clave: Liderazgo docente y motivación profesional.



ABSTRACT

The present study aims to demonstrate the correlation that exists between the variables of Teacher Leadership and Professional Motivation of Teachers of Secondary Educational Institutions in the Azángaro District. For this purpose, a hypothesis is proposed that there is a direct relationship between Teacher Leadership and Professional Motivation of Teachers of Secondary Educational Institutions in the District of Azángaro 2023.

The study group was made up of 151 Teachers from the different Secondary Educational Institutions of the Azángaro District, in the current year 2023.

To verify the hypothesis, the data were calculated with the Pearson Correlation statistical test, with a significance level of 0.05, and these data were processed with the SPSS 20.0 software.

The results of the research were analyzed at first with the general hypothesis of the Teaching Leadership and Professional Motivation variables, then with the specific hypothesis 1, the technical capacity dimension of the teaching leadership variable and the search for success dimension of the professional motivation variable. , then the hypothesis specifies 2 the emotional management dimension of the teacher leadership variable and the self-esteem improvement dimension of the professional motivation variable, and finally, hypothesis specifies 3 of the organizational management dimension of the teacher leadership variable and the interest dimension to do something about the professional motivation variable, where the results are shown in frequency tables and the results are shown with their respective graphs, and for the results of the hypothesis the data was entered into the software.

Keywords: Teacher leadership and professional motivation.



INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, de investigación denominado: Correlación de liderazgo docente y motivación profesional en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023; se inició con un análisis preliminar; y esta se realizó en el trabajo realizado por el ejecutor del proyecto.

En la variable liderazgo docente, se quiere conocer en cómo se desenvuelven los docentes en su actividad diaria, en principio un docente es líder en su comunidad ya que en muchos lugares es el único profesional que realiza una actividad de orientación a los actores de la educación.

Así como un docente es líder en su actividad diaria de ejercicio docentes, es de igual forma, está obligado a relacionarse con sus pares, estudiantes y otros miembros de la actividad pedagógica, y por ende debe ser una actitud buena para poder relacionarse con todos, y esto lleva primordialmente a los Estudiantes, padres de familia y docentes del entorno de trabajo.

Y, finalmente, la práctica docente, exige que los docentes tengan una buena motivación, es en esta que radica el éxito del trabajo docentes en la labor de educar a los estudiantes, muchos autores han demostrado que un trabajador motivado es altamente competitivo en cualquier actividad, y en el sector educación no es ajeno esta realidad, y por ende nos interesa conocer la motivación de los docentes en la actividad diaria.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La mayoría de las escuelas en muchos países en desarrollo muestran que los docentes tal vez no sepan lo importantes que son para ayudar a crear sociedades abiertas, democráticas, donde todos tengan voz, sean justas y ayuden a todos. Para mejorar el país, ellos desempeñan un papel importante. Además, la forma en que un docente crece personalmente está relacionada con la forma en que interactúa con los demás y lo que lo motiva en su trabajo.

El autor Castro (2012) muchos docentes, alrededor del 60%, dicen que no se sienten parte de sus escuelas ni cercanos a otros docentes. Además, no están seguros de lo que significa ser un líder como docente. Es así que los docentes no tienen una motivación profesional. La mayoría de los docentes no están relacionados con los demás y no se involucran en los problemas de los estudiantes. Los docentes no realizan actividades para mantener una buena relación con apoderados de los estudiantes.

En las instituciones del Perú los docentes no se involucran con los demás y estos generan una desmotivación y menor interacción entre los docentes de educación secundaria, Según Centeno (2011), en las Instituciones de educación secundaria los docentes no tienen liderazgo profesional puesto que la mayoría no tiene motivación profesional se sienten insatisfechos con los Maestros y los familiares de los estudiantes.



En las instituciones donde he laborado anteriormente los docentes en el proceso de socialización no realizan interacciones sociales y menos liderazgo pedagógico esto es un referente para que los docentes estén desmotivados y no sienten compromiso de liderazgo con su institución.

Según Jahuirra (2001), existen significativas brechas en la comunicación entre familias, estudiantes y educadores, lo que frecuentemente causa problemas y obstáculos comunicativos en el día a día. Esta situación provoca que los involucrados se sientan desmotivados en su ambiente laboral. A menudo, en lugar de promover un liderazgo efectivo por parte de los docentes, se experimenta un distanciamiento emocional y conductual, lo que lleva a una mayor desmotivación entre los educadores.

Según Thieme (2005), en una publicación Liderazgo y eficiencia en educación, señala lo siguiente: "El liderazgo se distingue por un marcado sentido de responsabilidad y compromiso, la habilidad de tomar la iniciativa en contextos sociales, y la autoconfianza basada en una sólida identidad personal". Pág. 153.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Qué nivel de correlación existe entre el liderazgo docente y la motivación profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cómo es el nivel de correlación de la capacidad técnica y la búsqueda del éxito de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023?



2. ¿Cuál es el nivel de correlación del manejo emocional y la superación de la autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023?
3. ¿Cuál es el nivel de correlación del manejo organizacional y el interés por hacer algo en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

A nivel teórico, esta investigación, sirve para analizar la relación existente entre liderazgo docente y motivación profesional; en esta perspectiva se busca nuevas explicaciones, respecto a las deficiencias de liderazgo y motivación.

Los resultados servirán de referencia y para tomar decisiones, que tiendan a mejorar el liderazgo, interacción y motivación.

Desde un punto de vista teórico, este estudio avanzará teorías sobre el liderazgo docente y la motivación profesional, que beneficiarán el entorno académico.

La investigación holística brinda la oportunidad de comprender elementos clave del perfil profesional en relación con los conocimientos, destrezas y habilidades de los Docentes, así como las cuestiones psicológicas en la pedagogía.

1.3.2 JUSTIFICACIÓN PRACTICA

A nivel práctico, este trabajo sirve para precisar más conocimientos, los rasgos del docente líder, factores que intervienen en la interacción social; además de alcanzar información de la motivación profesional de los docentes; puesto que, en la actualidad el marco del buen desempeño docente sugiere ser más activo en el proceso educativo.



Al centrarse en el problema como un todo y no como un conjunto de elementos dispares, los problemas relacionados con el sistema educativo se ven y examinan desde diversas perspectivas en busca de soluciones.

1.3.3 JUSTIFICACIÓN PEDAGÓGICA

Este estudio es importante porque inicia una conversación sobre lo que piensan los profesores sobre el liderazgo en métodos de enseñanza y motivación profesional, determinando los niveles que tienen las variables identificadas, como rasgos característicos fundamentales de los docentes dentro de la ciencia.

De igual forma, esta investigación se justifica desde una perspectiva educativa porque incentiva el desarrollo de técnicas de enseñanza novedosas y creativas.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de correlación existente entre el liderazgo docente y la motivación profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer el nivel de correlación existente entre la capacidad técnica y la búsqueda del éxito en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.
2. Conocer el nivel de correlación existente entre el manejo emocional y la superación de la autoestima en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.



3. Precisar el nivel de correlación existente entre el manejo organizacional y el interés por hacer algo en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL

El nivel de correlación que existe es significativo entre el liderazgo docente y la motivación profesional en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

1.5.2 HIPÓTESIS ESPECIFICAS

1. El nivel de correlación que existe es alto entre la capacidad técnica y la búsqueda del éxito de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.
2. El nivel de correlación que existe es relevante entre el manejo emocional y la superación de la autoestima de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.
3. El nivel de correlación que existe es considerable entre el manejo organizacional y el interés por hacer algo de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

1.6 VARIABLES E INDICADORES

1.6.1 VARIABLE 1

Liderazgo docente

1.6.2 VARIABLE 2

Motivación profesional



1.6.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Liderazgo docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo docente	Capacidad técnica	Formular logros de aprendizaje
		Diseñar estrategias de aprendizajes
		Elaborar actividades de aprendizaje
		Planifica la retroalimentación
		Elabora los materiales y/o recursos educativos
		Elabora los criterios de evaluación
	Manejo emocional	Autoconciencia emocional
		Autocontrol emocional
		Empatía emocional
		Habilidad de comunicación emocional
		Resolución de conflictos
		Nivel de la autoestima emocional
Manejo organizacional	Planificación estratégica	
	Gestión del tiempo	
	Coordinación y colaboración	
	Toma de decisiones	
	Involucramiento de familias	
	Involucramiento de Instituciones	

Tabla 2

Motivación profesional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	
Motivación profesional	Búsqueda del éxito	Establecimiento de metas y objetivos	
		Persistencia	
		Aprendizaje y adaptación	
		Resiliencia	
		Satisfacción personal	
		Está motivado	
		Confianza en uno mismo	
		Tiene exigencia a sí mismo	
	Superación de la autoestima	Asume retos para solución de problemas	
		Empoderamiento personal	
		Búsqueda de desarrollo personal	
		Búsqueda de apoyo social	
		Toma de decisiones independiente	
		Iniciativa en proyectos	
		Interés por desarrollar su autonomía	Uso creativo de recursos
			Gestión del aula independiente
Evaluación y retroalimentación			
Colaboración Selectiva			



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los estudios previos identificados durante la revisión de literatura para este trabajo de investigación incluyen los siguientes:

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

En 2011, en la Universidad de Alcalá, Aguilera presentó un estudio titulado "Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro". La investigación planteó si existe una correlación entre cómo los profesores perciben el clima laboral en su institución y el estilo de liderazgo presente. El objetivo fue determinar la relación entre el clima de trabajo percibido en estas instituciones y el tipo de liderazgo ejercido. Las conclusiones indicaron que, en su mayoría, los centros de la Fundación Creando Futuro presentan estilos de liderazgo positivos y niveles altos de satisfacción mutua entre líderes y docentes. Se destacó el esfuerzo adicional de los empleados y su efectividad. Se rechazan los estilos de liderazgo que evaden responsabilidades o muestran pasividad en la toma de decisiones. Fomentando la mejora continua y el espíritu crítico, la investigación también reveló que la percepción del apoyo varía significativamente según sea evaluada por docentes o líderes.

Camacho, en el año 2010, un estudio denominado "Propuesta de plan de comunicación interna orientado a motivar a los empleados de la empresa DINISSAN Santa Marta" planteó esta pregunta: "¿Cómo podemos crear un Plan de



Comunicación que motive a los empleados de Dinissan Santa Marta?” Este estudio tenía como objetivo encontrar una manera de motivar más a los trabajadores a través de una mejor comunicación interna. La idea era que una mejor comunicación haría que los empleados se sintieran más motivados. La investigación encontró que, aunque las empresas pequeñas como ésta suelen estar muy unidas, todavía puede haber una brecha entre los jefes y otros trabajadores porque no hay suficientes oportunidades para conversaciones abiertas y retroalimentación. Esto hace que sea difícil para todos ponerse de acuerdo sobre cuestiones de las grandes empresas.

En 2012, en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad Ajusto, Sánchez presentó una investigación sobre la aplicación del liderazgo situacional en la enseñanza y su impacto en la motivación escolar de los estudiantes de educación primaria, titulada “El liderazgo situacional en la práctica docente para promover la motivación escolar en alumnos de primaria”. El estudio se enfocó en la pregunta: “¿Promueve el liderazgo situacional la motivación escolar en los alumnos de educación primaria?”, con el objetivo de determinar si dicho liderazgo influye positivamente en la motivación de estos estudiantes. Las conclusiones revelaron que existe una relación directa entre el liderazgo situacional ejercido por los docentes, la motivación de los alumnos y su rendimiento escolar. Según los datos obtenidos, el 11.11% de la muestra estudiada mostró evidencia de liderazgo y motivación, mientras que el 33.33% carecía de estos elementos.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

En 2022, Sierra y Cornejo presentaron una investigación titulada “La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021”. El objetivo de esta



investigación fue analizar en qué medida el impulso de los docentes por hacer bien su trabajo afecta su desempeño docente en el CEBA de la UGEL 06 de Lima durante 2021. Este estudio tuvo como objetivo averiguar si los docentes que están más motivados para sus trabajos terminan siendo mejores docentes. La idea que se estaba probando era si existe un vínculo fuerte entre qué tan motivados están los maestros y qué tan bien enseñan. Los resultados mostraron que, de hecho, existe un vínculo significativo entre estas dos cosas: la motivación de los docentes y su desempeño ($p < 0,05$, $R = 0,578$), lo que significa que los docentes que están más motivados tienden a hacer un mejor trabajo docente. Asimismo, se observó que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca de los profesores están significativamente relacionadas con su desempeño, con correlaciones positivas moderadas ($R = 0,559$ y $R = 0,517$ respectivamente), aceptándose así las hipótesis específicas propuestas para cada dimensión de la motivación.

Altez (2008), el estudio realizado en la Universidad Peruana los Andes analizó cómo se conectan la motivación profesional y el liderazgo en docentes de educación primaria. Descubrieron que aproximadamente el 70% de los profesores presentaban un buen estilo de liderazgo, lo que demuestra que este tipo de liderazgo es común entre ellos. Además, el estudio mostró que la forma en que los docentes lideran está directa y fuertemente relacionada con su motivación en sus trabajos. Esto demuestra que existe una gran conexión entre estas dos cosas.

2.1.3. A NIVEL REGIONAL Y LOCAL

En 2019, Dueñas compartió un estudio en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. El estudio se centró en "Cómo afecta el entorno a la motivación docente en las Escuelas Primarias de Ñuñoa – Melgar 2017". El objetivo principal



era ver si el lugar donde trabajan los profesores afecta su motivación. Se analizó a los maestros de primaria en Ñuñoa, Melgar, durante 2017. La idea era descubrir si el entorno realmente cambia el deseo de los docentes de enseñar. El estudio demostró que existe un fuerte vínculo entre el entorno laboral y qué tan bien los profesores hacen su trabajo. Tenía un número para mostrar qué tan fuerte es este vínculo: $-0,627$, con un 5% de probabilidad de que sea aleatorio. También encontró varias cosas importantes que afectan esto, como las reglas de la educación y cómo se llevan los profesores y los estudiantes. Estas cosas realmente afectan la motivación que se sienten los profesores. Al final, el estudio demostró que cosas como obtener el respeto de la comunidad, sentirse orgullosos de lo que hacen y amar su trabajo se relacionan con cuán motivados están los maestros debido a su entorno laboral.

En 2020, en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Candia presentó una investigación titulada "Liderazgo pedagógico del docente y logro de aprendizaje en tiempos de COVID-19 en las IIEE Primarias de la Provincia de Yunguyo 2020 - 2021". El propósito de este estudio fue explorar la relación entre el liderazgo de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes en los niveles de educación primaria en la provincia de Yunguyo durante el ciclo escolar 2020-2021, en el contexto de la pandemia de COVID-19.

Los resultados mostraron una correlación estadísticamente significativa entre estas variables, con un valor rho de 0.42 , indicando una correlación moderadamente positiva. Esto significa que cuanto más lidere y oriente el docente en su enseñanza, mejor será el desempeño de los estudiantes en su aprendizaje, y esto se ha demostrado que es cierto con un nivel de confianza del 95%. Además, el análisis mediante la prueba de Chi-cuadrada confirmó la dependencia entre las variables, rechazando la hipótesis nula de independencia.



El estudio descriptivo sobre el liderazgo pedagógico Un estudio demostró que muchos profesores son realmente buenos líderes cuando se trata de enseñar y ayudar a administrar la escuela junto con las familias y la comunidad. Aproximadamente 64 de cada 100 docentes lo demostraron en la enseñanza y aproximadamente 79 de cada 100 lo hicieron en la gestión escolar. Esto fue cierto para ambas partes del estudio, mientras que en preparación para el aprendizaje y desarrollo profesional se observaron niveles más moderados, con porcentajes de 42.6% y 53.2%. Se notaron diferencias significativas entre las dimensiones del liderazgo pedagógico.

Por otro lado, la evaluación de los logros de aprendizaje de los estudiantes mostró que la mayoría alcanzaba el nivel esperado en áreas clave como matemáticas y comunicación, con porcentajes de 57.4% y 61.7% respectivamente, indicando un manejo satisfactorio de las tareas asignadas durante el periodo analizado.

En 2010, en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Centeno llevó a cabo una investigación enfocada en el liderazgo y el clima organizacional. Los resultados de este estudio revelaron que, en la ciudad de Puno, el 45.71% de los docentes encuestados consideran que el nivel de liderazgo es excelente, lo cual contribuye a un buen desempeño en sus funciones docentes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL LIDERAZGO DOCENTE

El liderazgo docente se manifiesta como un comportamiento que se puede observar a través de acciones o ejemplos que, ya sea de manera directa o indirecta, provocan una modificación en la conducta o actitud. Este tipo de liderazgo se



caracteriza por una influencia que es tanto recíproca como mutua. Para Ortiz (2005).

Se considera que un docente es un líder pedagógico cuando logra motivar a sus estudiantes a través del desarrollo de la comunicación con ellos, satisfaciendo sus necesidades y fomentando un sentido de pertenencia.

El liderazgo docente está relacionado directamente con la interacción social y esta con la motivación profesional. Según Aguilera (2011), el liderazgo docente aparece pues como un componente de los centros educativos y existe una valoración positiva con la motivación.

El liderazgo pedagógico está orientado en incrementar una relación con la comunidad educativa y esta a su vez debe saber ejercerla.

2.2.1.1. CAPACIDAD TÉCNICA DEL DOCENTE

Las habilidades técnicas del docente se refieren a las capacidades específicas relacionadas con el adecuado desempeño de una función determinada, que generalmente involucran la aplicación práctica de conocimientos técnicos y especializados.

Para Lanuque (2013) define como la capacidad, por hablar de un conjunto de habilidades que realmente están ligadas a cómo suele actuar la persona.

La capacidad técnica en las Instituciones se caracteriza por la incoherencia con la práctica y está relacionada con la interacción social, ya que le permite adoptar mayor conocimiento y ésta a su vez se relaciona con la motivación profesional.

En las instituciones educativas secundarias donde ha laborado el autor del presente estudio, la mayoría de docentes cuando desconocen la capacidad técnica muestran una desmotivación y ésta paralelamente genera que no hay interacción social con sus pares.



2.2.1.2. MANEJO EMOCIONAL DEL DOCENTE

La gestión emocional del docente requiere que mantenga una actitud imparcial, controle sus emociones y estados de ánimo, y promueva la comunicación entre sus colegas. Según Goleman (1995), las emociones son fundamentales para el razonamiento, ya que actúan como un puente entre sentir y pensar, guiando nuestras decisiones y colaborando con la mente racional.

Por lo tanto, el manejo emocional está relacionado con la interacción social docente entre padres de familia, estudiantes, y docentes. En las instituciones educativas secundarias donde laboro el autor encontró docentes que no manejan emocionalmente su estado de ánimo, por lo que no hay interacción social y de manera lineal motivación profesional.

2.2.1.3. MANEJO ORGANIZACIONAL DEL DOCENTE

El docente debe actuar como un organizador y planificador en el manejo organizacional, siendo responsable del funcionamiento de la organización. Según Kerzner (1998), organizar implica diseñar la estructura organizativa y seleccionar al personal adecuado para asegurar el éxito de una institución escolar.

El manejo organizacional está relacionado de manera regular con la interacción social y la motivación. En las instituciones donde ha laborado el autor, ha encontrado que el manejo organizacional le permite al docente interactuar con los estudiantes, padres de familia y docentes de manera más segura y esto hace que el docente tenga una motivación profesional.

2.2.1.4. INTERACCIÓN SOCIAL

La interacción social, es la actuación de los docentes en contextos educativos de los que procedemos y en los que nos desenvolvemos, pero también es el lugar donde podemos adaptarnos. Para Orta (2000) la interacción social es el contacto, diálogo y relaciones dinámicas que se establecen entre individuos o miembros de



un grupo y que, de manera participativa, cooperativa identifican, analizan y resuelven el problema.

La interacción social está relacionada directamente con el liderazgo pedagógico y la motivación profesional. Según Poveda (2001), la interacción social está integrada a la motivación.

2.2.1.5. LA INFLUENCIA RECÍPROCA

La influencia recíproca se define como la respuesta equivalente al comportamiento de otra persona. Betancur (2010) describe la influencia recíproca como la interacción en una acción entre dos individuos, un vínculo esencial en la transmisión cultural e histórica que conlleva un nivel de reciprocidad y dirección.

La influencia recíproca que evidencian los docentes es bajo y esto tiene relación con el liderazgo pedagógico y la motivación profesional. En las instituciones educativas donde laboro el autor del presente estudio la mayoría de docentes trabajan de manera aislada tanto con los padres de familia y los estudiantes ya que no comparten sus experiencias ya su vez está relacionada con liderazgo docente y la motivación profesional en el campo donde se desenvuelven.

2.2.1.6. LA ACTITUD SOCIALIZADORA

La actitud socializadora se refiere a la interacción entre personas que fomentan y transmiten un sentido de cooperación, identificación y conexión con los agentes socializadores. Según Betancur (2010), la dependencia mutua describe cómo las personas se relacionan con el mundo, reflejando actitudes y habilidades que se manifiestan en la convivencia escolar, familiar y social.

La actitud socializadora está relacionada con el docente que involucra la incoherencia al momento de ejecutar actividades y ésta a su vez relacionada con el liderazgo docente y la motivación profesional.



En las instituciones educativas secundarias donde laboro el autor del presente estudio la mayoría de los docentes no se relacionan con los padres de familia lo que implica no hay interacción social y por ende son cuestionados por ellos y esto implica el liderazgo inadecuado.

2.2.2. LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL

López (2004) define la motivación profesional como una búsqueda activa de significado y satisfacción en relación con las actividades laborales, impulsada por estímulos y refuerzos. Destaca que los individuos están firmemente orientados por las metas que se establecen en un momento específico.

La motivación se fundamenta en el conjunto de aspectos que conforman a la persona, incluyendo su autoestima, la necesidad de autonomía, el sentido de competencia, la capacidad de tomar decisiones propias y la autodeterminación.

La motivación profesional de manera directa está relacionada con el liderazgo docente y la interacción social. En las instituciones educativas secundarias donde laboro el autor del presente, los docentes no tienen autoestima profesional por lo que no se relacionan con los padres de familia lo que implica no hay interacción social y por ende son cuestionados por ellos y esto implica el liderazgo docente inadecuado.

2.2.2.1. LA BÚSQUEDA DEL ÉXITO

La búsqueda del éxito, se orienta a la búsqueda de la autorrealización personal. Según Boreto (2001), la búsqueda del éxito se basa en terminar con éxito de la autorrealización lo que implica el cumplimiento con sus trabajos y confianza en las acciones que realiza.

La búsqueda del éxito en los docentes se debe observar en un conjunto de acciones que ha realizado, y está implicado con el liderazgo docente y la motivación profesional.



En las Instituciones Educativas Secundarias donde laboro el autor del presente proyecto, se encontró que cuándo los docentes no están relacionados con el éxito no hay meta y por ende se sienten desmotivados y esto implica que no hay liderazgo docente.

Evitar un fracaso implica que las emociones están presentes para superar una dificultad y asumir retos para auto exigirse uno mismo es lo que llamaremos superación de autoestima.

Según Ruiz evitar el fracaso implica superar dificultades de aburrimiento que es producto de las emociones negativas o cuando se encuentra en descanso, en forma pasiva, que generalmente son actividades monótonas; esto debe ser para solucionar problemas.

La superación de autoestima implica que está aparentemente neutro sin embargo hay una relación con el liderazgo docente y la interacción social. En las Instituciones Educativas Secundarias donde laboro el autor del presente proyecto se encontró evidencias de que los docentes evitan el fracaso echando la culpa al gobierno central y otros entes que están relacionadas con la educación y esto se debe a que no hay mucha relación con la interacción social y el liderazgo para generar cambios en su lugar de trabajo.

2.2.2.2. INTERÉS POR DESARROLLAR SU AUTONOMÍA

El interés por hacer algo mejor, está implicada con lo que es mover y prestar una especial atención a la palabra emoción. Según Crespo el interés por hacer algo mejor está basado en la autonomía y en la práctica del saber hacer más que en la teoría del saber, que intenta promover una metodología activa.

El interés por hacer algo mejor está directamente relacionado con el liderazgo docente y la interacción social. En la institución donde ha laborado el autor del



proyecto encuentra docentes que cuando hay interés por hacer algo se activa la variable liderazgo docente y paralelamente con la interacción social.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

APRENDIZAJE

Según MINEDU (2016), el aprendizaje en cualquier etapa de la vida implica el aprendizaje ocurre cuando las acciones, pensamientos o sentimientos de una persona cambian para siempre debido a lo que ha pasado o a su interacción consciente con el mundo o con otras personas que la rodean.

AUTOESTIMA

La autoestima es lo que una persona siente acerca de sí misma, ya sea buena o mala, dependiendo de lo que piensa, cómo siente y sus experiencias.

CAPACIDAD EMOCIONAL

Crespo (2000) sostiene que es esencial mantener un equilibrio entre dos tipos de comportamientos para adecuarse al nivel de desarrollo de su trabajo, el emocional y laboral.

CAPACIDAD TÉCNICA

Serafín (2008) menciona que se refiere a habilidades específicas necesarias para un desempeño adecuado.

COMUNIDAD EDUCATIVA

Trata sobre un grupo que tiene estudiantes, maestros, mamás y papás, personas que han terminado la escuela y líderes y personal escolar. Es importante que todos los miembros de este grupo ayuden a planificar, llevar a cabo y revisar el gran plan educativo de la escuela. También necesitan ayudar a que la escuela funcione sin problemas. El papel de cada persona depende de en qué es bueno y de lo que sabe hacer.



DESEMPEÑO DOCENTE

MINEDU (2016) La actividad profesional es un trabajo que el gobierno regula y está vinculado a determinados procesos y resultados. Esto significa que tiene un deber no sólo para con sus estudiantes y sus familias sino también con la comunidad y la sociedad en su conjunto.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Según MINEDU (2016), una Institución Educativa es una organización dedicada a proporcionar educación, ya sea como su finalidad principal o como una actividad complementaria. Esta puede ser una institución pública educativa, una empresa privada, una organización no gubernamental, o incluso un organismo público que no se dedique específicamente a la educación.

INTERACCIÓN SOCIAL

Aguilera (2011) destaca la habilidad de elegir y coordinar un equipo eficaz como un valor agregado, mostrando interés por el equipo y su desarrollo profesional.

LIDERAZGO DOCENTE

Ortiz (2005) define la relación de influencia entre líderes y sus seguidores como un proceso en el que ambas partes buscan lograr cambios y resultados concretos que representen los objetivos compartidos.

MOTIVACIÓN

Ortega (2001) afirma que es el motor de la acción para realizar determinadas conductas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

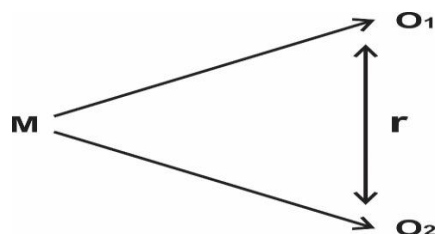
Este estudio se centra en formas de mejorar la enseñanza en las escuelas secundarias. Para ello utilizamos el Método Explicativo. Analizamos aspectos como cómo lideran los profesores y qué los motiva en el trabajo.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño que se aplicará en el presente trabajo de investigación, será el tipo correlacional cuyo modelo es el siguiente:

Figura 1

Diseño de la Investigación



Donde:

M = muestra

O₁ = Observación de la Variable 1

O₂ = Observación de la Variable 2

r = Correlación entre las variables

Este modelo significa que primero se recogerán los datos por separado de la variable liderazgo docente (O₁), y de la variable motivación profesional (O₂).



Los datos recogidos serán utilizados para hallar el coeficiente de correlación entre la variable 1 y la variable 2. Para este efecto se utilizó el modelo de la correlación de Pearson.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo al agrado de profundidad y complejidad del presente trabajo de investigación, según Charaja et al (2011), se refiere al nivel de profundidad en el planteamiento del problema de investigación, y corresponde al nivel correlacional, de las variables liderazgo docente y motivación profesional de los docentes.

En este nivel se realizarán la correlación de las dos variables de la relación de variables liderazgo docente y motivación profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro en el año 2023.

3.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se clasifica como investigación básica, de acuerdo con Hernández et al. (2006), ya que busca generar conocimientos sobre la realidad investigada. En concreto, el objetivo de esta investigación es explorar el nivel de relación entre el liderazgo docente, la interacción social y la motivación profesional de los docentes de educación secundaria.

Este trabajo sigue una metodología de investigación no experimental, según Hernández et al. (2006). En este tipo de investigación, no se manipulan deliberadamente las variables; en cambio, se observan los fenómenos en su entorno natural y luego se analizan. Este es el enfoque que se adoptará en el estudio que se propone realizar.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 POBLACIÓN

El grupo de personas y objetos que serán objeto de estudio en este caso, de acuerdo con nuestro proyecto planteado, consistirá en docentes del nivel de

educación secundaria de las Instituciones Educativas Secundarias de Educación Básica, ubicadas en el Distrito de Azángaro durante el año 2023.

Tabla 3

Población de Docentes de Educación Secundaria del Distrito de Azángaro

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS	POBLACIÓN		TOTAL
		VARONES	MUJERES	
1	A 28 Perú BIRF Azángaro	24	22	46
2	Agropecuario Hanajquia	6	7	13
3	Agropecuario Mororcco	10	7	17
4	Aplicación ISPA	6	5	11
5	Agropecuario INA 21 Azángaro	22	10	32
6	José Reyes Luján	7	8	15
7	Lizandro Luna	3	5	8
8	Macaya	7	6	13
9	Pedro Vilcapaza	31	29	60
10	Rosario Huancarani	5	3	8
11	San Carlos	5	6	11
12	Yajchata	7	8	15
	TOTAL	133	116	249

Nota: Nexus UGEL Azángaro 2023.

Por consiguiente, al 2023 hay 249 docentes trabajando en diferentes escuelas secundarias del Distrito de Azángaro. Todas estas escuelas son administradas por la UGEL Azángaro.

3.5.2 MUESTRA

La muestra del presente trabajo de investigación, está constituida por una muestra probabilística simple (representativa de la población), el cual se ha obtenido con el siguiente formula y procedimiento:

Figura 2

Muestra de Investigación

$$n = \frac{N * P * Q}{\left[\frac{E^2}{Z^2} (N - 1) \right] + P * Q}$$

Donde:

n : muestra	= ?
N : población	= 249
P : proporción de muestreo	= 0.5
Q : proporción de muestreo	= 0.5
E : margen de error	= 0.05
Z : nivel de confianza	= 1.96

Remplazando valores, tenemos:

$$n = \frac{249 * 0,5 * 0,5}{\left[\frac{0,05^2}{1,96^2} (249 - 1) \right] + 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{62,25}{\left[\frac{0,0025}{3,8416} (248) \right] + 0,25}$$

$$n = \frac{62,25}{[0,16139108] + 0,25}$$

$$n = \frac{62,25}{0.41139108}$$

$$n = 151,315871992169$$

$$n = 151$$

La muestra para el presente trabajo de investigación es de 151 Docentes que corresponden al nivel de Educación Secundaria, de las Instituciones Educativas del Distrito de Azángaro, de la jurisdicción de la UGEL Azángaro en el año 2023.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.6.1 TÉCNICA

Rodríguez Peñuelas (2008:10) señala que las técnicas son los métodos utilizados para recolectar información. Entre las más destacadas se encuentran la observación, los cuestionarios, las entrevistas y las encuestas.

Como se ha mencionado anteriormente, realizar una investigación implica elegir adecuadamente el tema de estudio, formular correctamente el problema a



resolver y definir el método científico que se empleará para desarrollar la investigación.

a) ENCUESTA

Hernández et al. (2006) indican que la encuesta es una técnica frecuentemente empleada para la recolección de información en este tipo de investigaciones. Esto se evidencia mediante el uso de preguntas que establecen conexiones entre las dimensiones de la variable y sus indicadores.

3.6.2 INSTRUMENTO

El instrumento de investigación sirve como una herramienta valiosa para recopilar, medir y analizar los datos relacionados con los objetivos del estudio.

3.7. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Uys y Basson (1991: 80), definen la validez como el grado en que un instrumento mide efectivamente lo que pretende medir. Además, la validez se divide en dos subtipos: interna y externa.

3.8. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis; validación de la hipótesis de investigación, en la hipótesis de trabajo.

Una vez realizada la interpretación, se llegarán a los resultados, los cuales serán contrastados con la hipótesis propuesta de acuerdo con los objetivos de la investigación.

3.8.1 HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Para verificar la hipótesis propuesta, se utilizará el modelo estadístico de correlación de datos agrupados en clases de Pearson, cuyo proceso es el siguiente:
 H_0 = El nivel de correlación que existe no es alto entre el liderazgo docente y la motivación profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

H_a = El nivel de correlación que existe es alto entre el liderazgo docente y la motivación profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

3.8.2 ESTADÍSTICA DE PRUEBA

Para hallar el coeficiente de correlación se aplicará el modelo estadístico denominado correlación de datos agrupados en clases de Pearson, cuya fórmula es el siguiente:

Figura 3

Correlación de Pearson

$$r_{x,y} = \frac{n \sum_{i=1}^k x_i y_i - \sum_{i=1}^k x_i \sum_{i=1}^k y_i}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^k x_i^2 - \left(\sum_{i=1}^k x_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^k y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^k y_i \right)^2 \right]}}$$

Donde:

r = Correlación de Pearson

n = muestra o número de observaciones

x_i = frecuencias marginales de la variable x

y_i = frecuencias marginales de la variable y

3.8.3 REGLA DE DECISIÓN

Una regla de decisión comprende un conjunto de condiciones que categorizan los registros, anticipando un resultado en el campo correspondiente.

La representación visual de estas reglas de decisión facilita la identificación de las condiciones que probablemente conduzcan a un resultado específico.

Para tomar decisiones basadas en el coeficiente de correlación obtenido, se considerará la siguiente tabla:

Tabla 4

Tabla de coeficiente de correlación

VALOR	SIGNIFICADO
-------	-------------



-1	Correlación negativa grande perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Texto de Mg. Edwerson Pacori Paricahua.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES

Este capítulo presenta un recuento y un análisis integral de los resultados derivados de la encuesta que se realizó a los Docentes de las Instituciones.

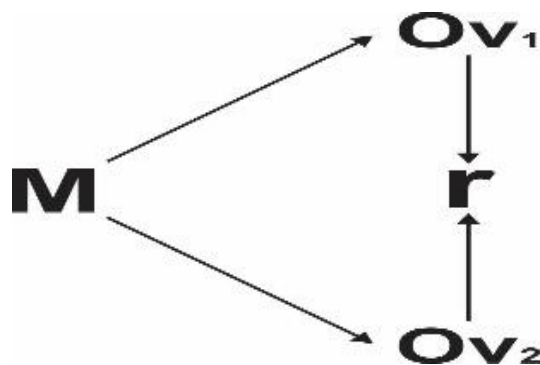
Por ello, se presenta los resultados de cada variable, de acuerdo a los instrumentos de las variables de estudio que están divididos en tres dimensiones cada una de las variables.

Finalmente, se presenta la correlación de Pearson de las dos variables de estudio, así como de las tres dimensiones que se encuentran estructurados en matriz de consistencia.

Para esta tarea utilizamos el software IBM SPSS para ayudarnos a trabajar con los datos (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales).

Figura 4

Tratamiento de variables



4.1.1. VARIABLE 1: LIDERAZGO DOCENTE

Tabla 5

¿Formula usted los logros de aprendizaje para las sesiones?

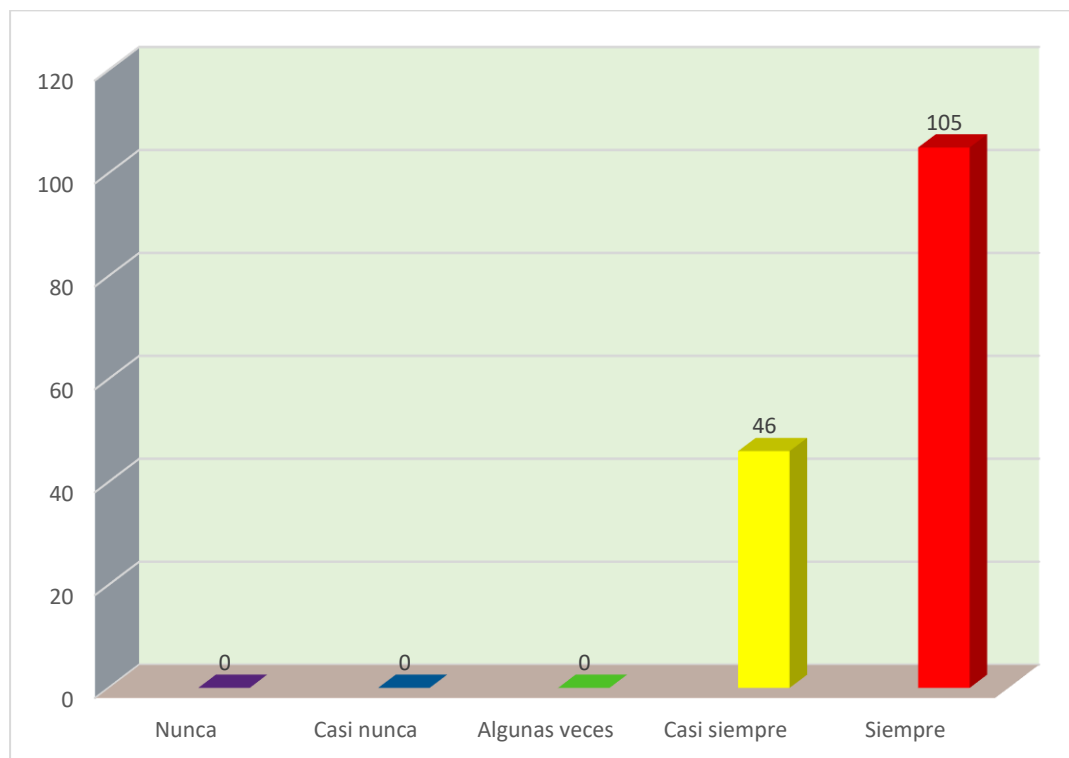
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	46	30 %
Siempre	105	70 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 5

¿Formula usted los logros de aprendizaje para las sesiones?



Nota: Tabla N° 5

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 5 y la Figura 5, sobre la pregunta: ¿Formula usted los logros de aprendizaje para las sesiones?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 105 Docentes encuestados que representa el 70% de encuestados siempre formulan los logros de aprendizaje y 46 Docentes que representa el 30% casi siempre formulan los logros de aprendizaje.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que formulan sus logros de aprendizaje en las sesiones de aprendizaje que elaboran en las diferentes áreas de estudio en las Instituciones Educativas del Distrito de Azángaro; sin la formulación de los logros de aprendizaje, las sesiones de aprendizaje estarían incompleta para la elaboración de los criterios de evaluación.

Tabla 6

¿Diseña usted las estrategias de aprendizaje para las sesiones?

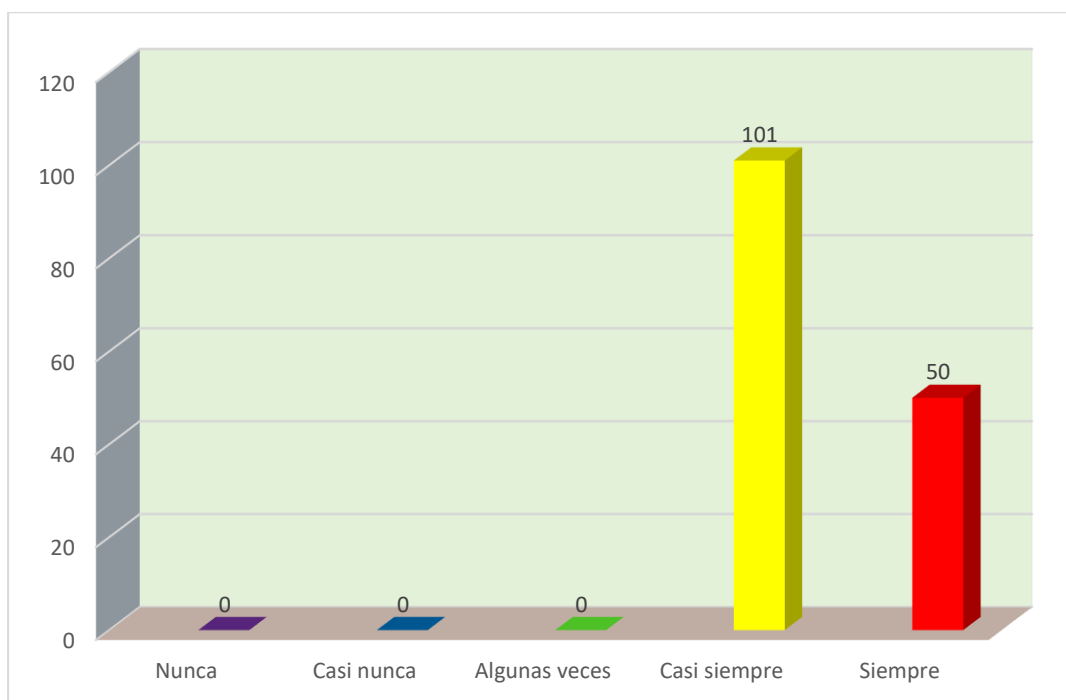
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	101	67 %
Siempre	50	33 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 6

¿Diseña usted las estrategias de aprendizaje para las sesiones?



Nota: Tabla N° 6

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 6 y la Figura 6, sobre la pregunta: ¿Diseña usted las estrategias de aprendizaje para las sesiones?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 101 encuestados que representa el 67% casi siempre diseñan las estrategias de aprendizaje, y 50 Docentes encuestados que representa el 33% de Docentes siempre diseñan las estrategias de aprendizaje.

ANÁLISIS:

Los métodos de aprendizaje cambian mucho según la materia y cómo les gusta aprender a los estudiantes. En las escuelas del Distrito de Azángaro, muchos maestros crean planes de aprendizaje únicos durante sus clases para ayudar a los estudiantes a aprender mejor. Si no se hicieran estos planes de aprendizaje, podría resultar más difícil para los estudiantes aprender. Este problema podría afectar todo el proceso de aprendizaje.

Tabla 7

¿Elabora usted las actividades de aprendizaje para las sesiones?

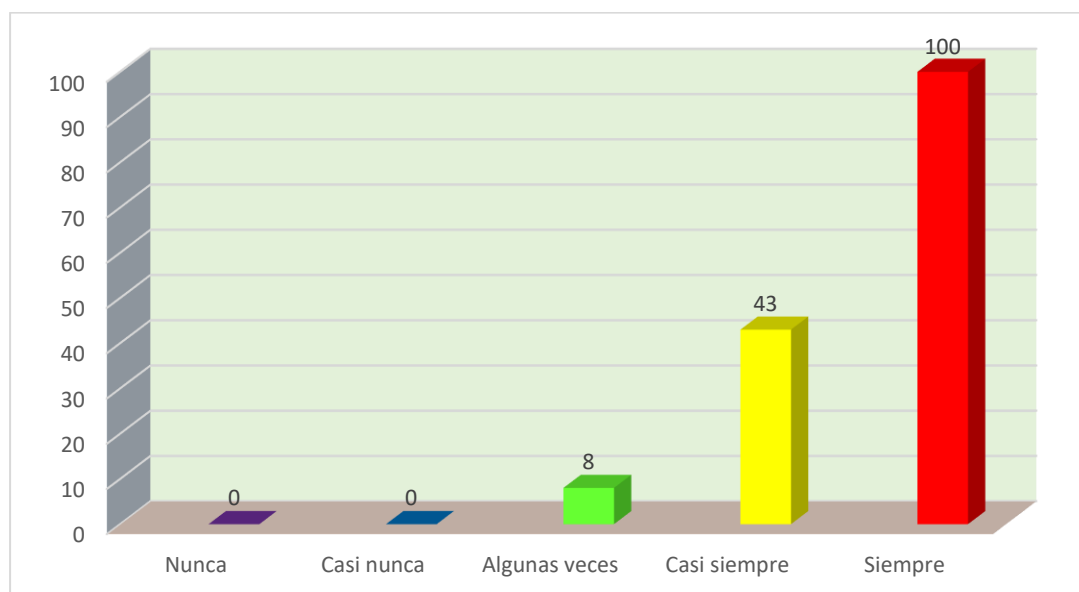
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	8	5 %
Casi siempre	43	28 %
Siempre	100	66 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 7

¿Elabora usted las actividades de aprendizaje para las sesiones?



Nota: Tabla N° 7

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 7 y la Figura 7, sobre la pregunta: ¿Elabora usted las actividades de aprendizaje para las sesiones?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 100 encuestados que representa el 66% siempre elaboran las actividades de aprendizaje en las sesiones de aprendizaje, mientras que 43 Docentes encuestados que representa el 28% de Docentes casi siempre elaboran las actividades de aprendizaje y 8 Docentes que representa el 5% de Docentes algunas veces diseñan las estrategias de aprendizaje.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor proporcionalidad de Docentes que elaboran las actividades que desarrollan los estudiantes en las sesiones de aprendizaje a través de fichas de estudio en las diferentes áreas de estudio en las Instituciones Educativas del Distrito de Azángaro; las actividades diseñadas para los estudiantes es una herramienta de trabajo en donde los estudiantes deben de desarrollar las actividades en forma crítica y reflexiva de acuerdo a las Áreas de estudio y los estilos y formas de aprendizaje, las actividades de aprendizaje en las sesiones de aprendizaje se desarrollan en función a los desempeños precisados.

Tabla 8

¿Planifica usted la retroalimentación en las sesiones?

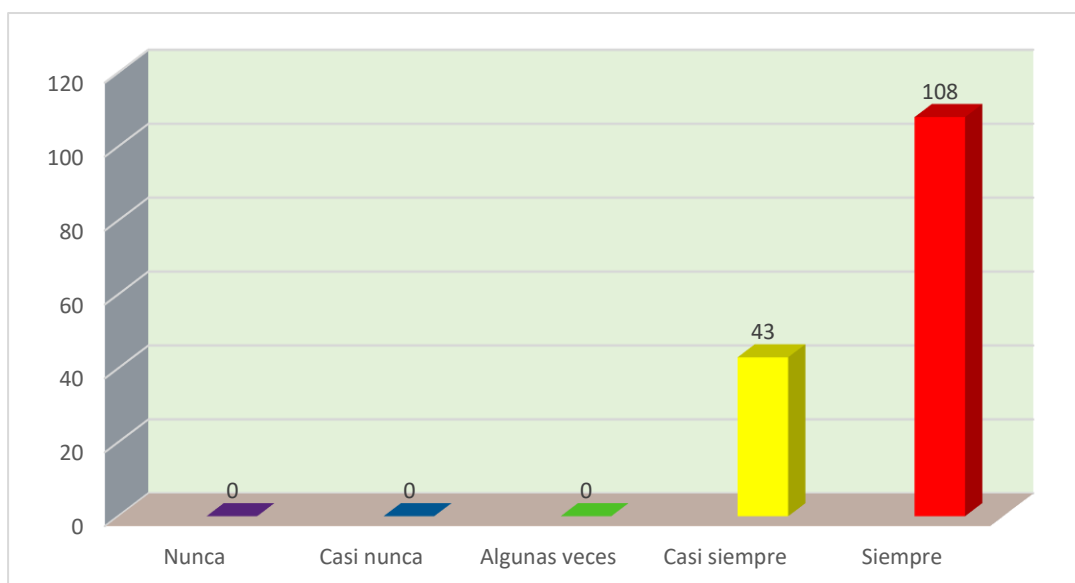
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	43	28 %
Siempre	108	72 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 8

¿Planifica usted la retroalimentación en las sesiones?



Nota: Tabla N° 8

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 8 y la Figura 8, sobre la pregunta: ¿Planifica usted la retroalimentación en las sesiones?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 108 Docentes que representa el 72% siempre planifican la retroalimentación a los estudiantes en las sesiones de aprendizaje y 43 Docentes que representa el 28% de Docentes casi siempre planifican en las sesiones de aprendizaje la retroalimentación para los estudiantes.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor proporcionalidad de Docentes que planifican la retroalimentación en las sesiones de aprendizaje para los estudiantes que no logran desarrollar las actividades programadas en las diferentes áreas de estudio en las Instituciones Educativas del Distrito de Azángaro; las actividades programadas y diseñadas sobre la retroalimentación es necesario para que los estudiantes que no han logrado desarrollar las actividades de aprendizaje logren trabajar las actividades de acuerdo a los desempeños precisados de acuerdo a las Áreas de estudio y los estilos y formas de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 9

¿Elabora usted los materiales y/o recursos educativos para las sesiones?

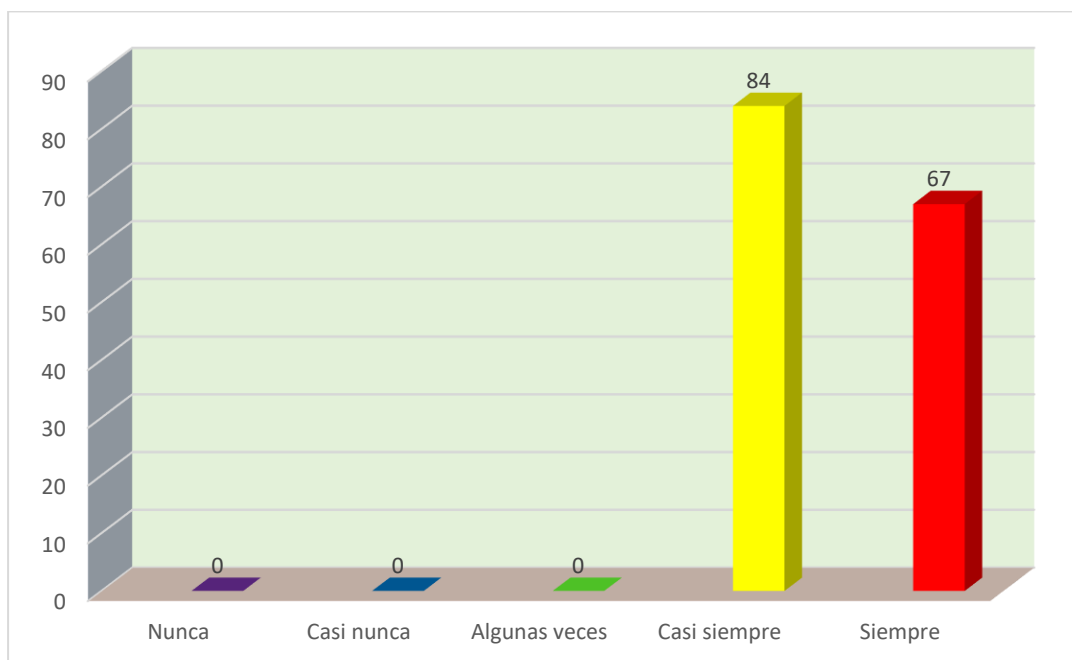
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	84	56 %
Siempre	67	44 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 9

¿Elabora usted los materiales y/o recursos educativos para las sesiones?



Nota: Tabla N° 9

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 9 y la Figura 9, sobre la pregunta: ¿Elabora usted los materiales y/o recursos educativos para las sesiones?, se realizó una encuesta a 151 docentes. De ellos, 84 docentes, o el 56%, casi siempre tienen listos los materiales o recursos para sus clases. Los otros 67 docentes, que representan el 44%, siempre preparan sus materiales o recursos para clase.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor proporcionalidad de Docentes que elaboran materiales de trabajo o recursos para los estudiantes, los materiales tienen un papel muy importante en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, cuando los estudiantes manipulan materiales construyen de la mejor forma sus conocimientos y logran desarrollar el pensamiento reflexivo y crítico con la guía del Docente de área en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 10

¿Elabora usted los criterios de evaluación en las sesiones?

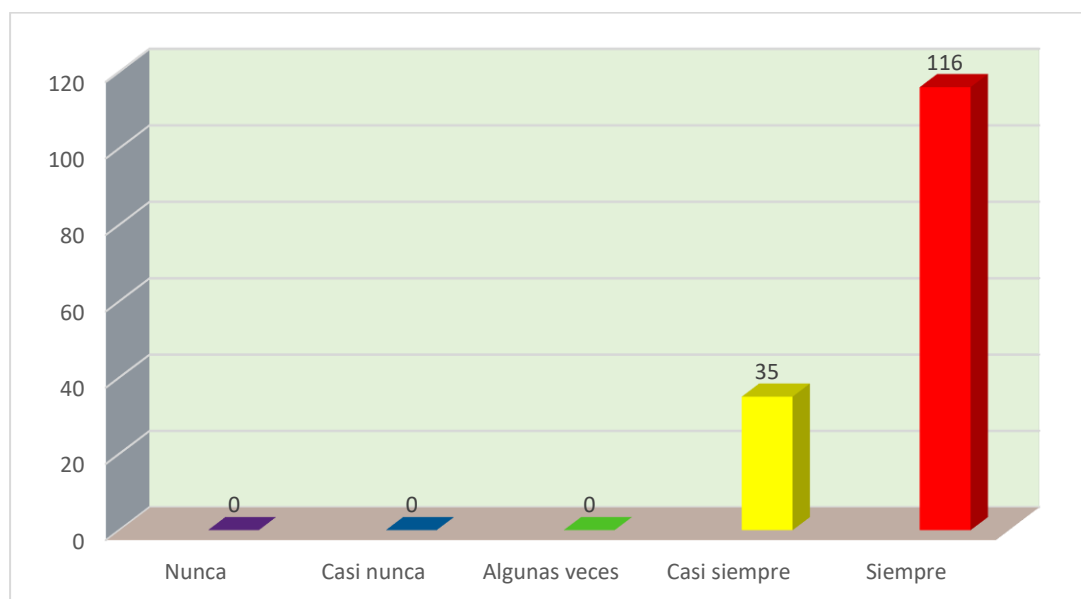
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	35	23 %
Siempre	116	77 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 10

¿Elabora usted los criterios de evaluación en las sesiones?



Nota: Tabla N° 10

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 10 y la Figura 10, sobre la pregunta: ¿Elabora usted los criterios de evaluación en las sesiones?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 116 encuestados que representa el 77% de Docentes siempre elaboran los criterios de evaluación para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, y 35 Docentes que representa el 23% casi siempre elaboran los criterios de evaluación para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor proporcionalidad de Docentes que elaboran los criterios de evaluación en las sesiones de aprendizaje, los criterios de evaluación son importantes debido a que nos ayudan a verificar el avance del estudiante en función al logro planteados y una vez recogido los resultados realizar la retroalimentación a los estudiantes y estas mismas contribuyen a mejorar el logro de los aprendizajes de los estudiantes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 11

¿Identifica y nombra usted sus propias emociones con precisión?

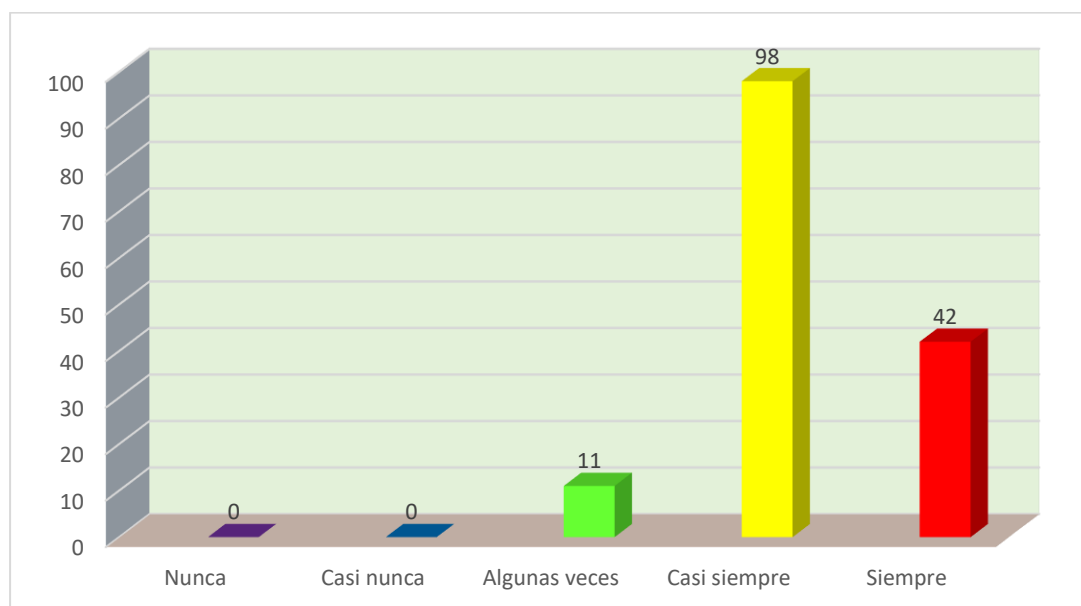
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	11	7 %
Casi siempre	98	65 %
Siempre	42	28 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 11

¿Identifica y nombra usted sus propias emociones con precisión?



Nota: Tabla N° 11

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 11 y la Figura 11, sobre la pregunta: ¿Identifica y nombra usted sus propias emociones con precisión?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 98 encuestados que representa el 65% casi siempre identifican y nombran sus emociones con exactitud, 42 encuestados que representa el 28% siempre identifican y nombran sus emociones con exactitud, y 11 encuestados que representa el 7% de Docentes encuestados algunas veces identifican y nombran sus emociones con exactitud.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor proporcionalidad de Docentes que reconocen y diferencian sus emociones, porque el conocer e identificar nuestras emociones personales, afectan nuestro comportamiento y es muy importante en el desempeño como Docente en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y la interacción entre Docente y los estudiantes así, Docentes trabajando en el mismo lugar que los docentes de las escuelas secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 12

¿Tiene usted habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión o estrés?

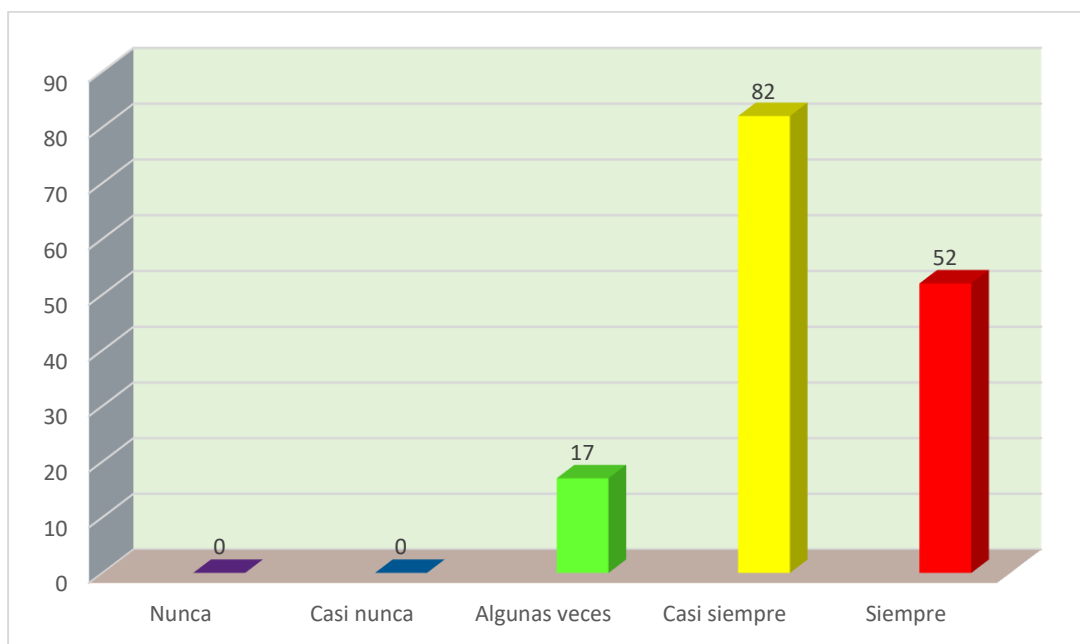
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	17	11 %
Casi siempre	82	54 %
Siempre	52	34 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 12

¿Tiene usted habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión o estrés?



Nota: Tabla N° 12

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 12 y la Figura 12, sobre la pregunta: ¿Tiene usted habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión o estrés?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, de los encuestados, 82 personas, o el 54%, pueden mantener la calma en situaciones estresantes la mayor parte del tiempo. 52 personas, que representan el 34%, siempre mantienen la calma bajo presión. Y 17 personas, es decir el 11%, a veces pueden manejar bien el estrés.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor proporcionalidad de Docentes que tienen la habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión o estrés, esto debido a que es muy importante en que el Docente pueda desarrollar la habilidad y la capacidad de regular sus propias emociones, estas emociones como la ira, las frustraciones entre otros; su importancia radica que los Docentes trabajan con estudiantes que están formando su personalidad y el comportamiento, las emociones y evitar las reacciones impulsivas que se originan de las emociones intensas en especial en el trabajo con los estudiantes, y finalmente las actitudes del Docentes y determinante para formar la personalidad de los estudiantes al finalizar su educación básica.

Tabla 13

¿Tiene usted habilidad para comprender y tomar en consideración las emociones de los demás?

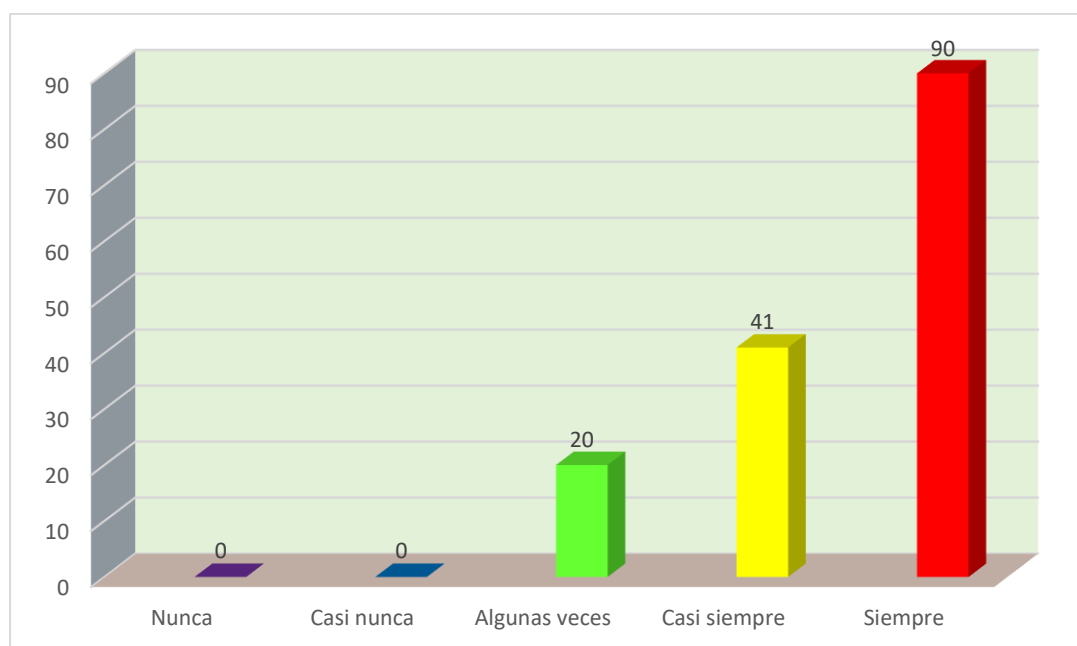
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	20	13 %
Casi siempre	41	27 %
Siempre	90	60 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 13

¿Tiene usted habilidad para comprender y tomar en consideración las emociones de los demás?



Nota: Tabla N° 13

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 13 y la Figura 13, sobre la pregunta: ¿Tiene usted habilidad para comprender y tomar en consideración las emociones de los demás?, en una encuesta realizada a 151 profesores, se encontró que 90 profesores (60%) siempre comprenden y consideran los sentimientos de otras personas. 41 profesores (27%) casi siempre hacen esto y 20 profesores (13%) a veces comprenden y consideran las emociones de los demás.

ANÁLISIS:

Los profesores del distrito de Azángaro son muy buenos para comprender cómo se sienten los demás. Pueden ver las cosas desde el punto de vista de otra persona, especialmente cuando se trata de emociones. Esta habilidad es muy importante para los profesores cuando interactúan con estudiantes y otros profesores. Ayuda mucho a mejorar las sesiones o experiencias de aprendizaje en el aula. Esta habilidad debería reflejarse en lo que aprenden los estudiantes y en cómo desarrollan sus habilidades en las escuelas intermedias y secundarias.

Tabla 14

¿Tiene usted capacidad para expresar las propias expresiones de manera clara y asertiva?

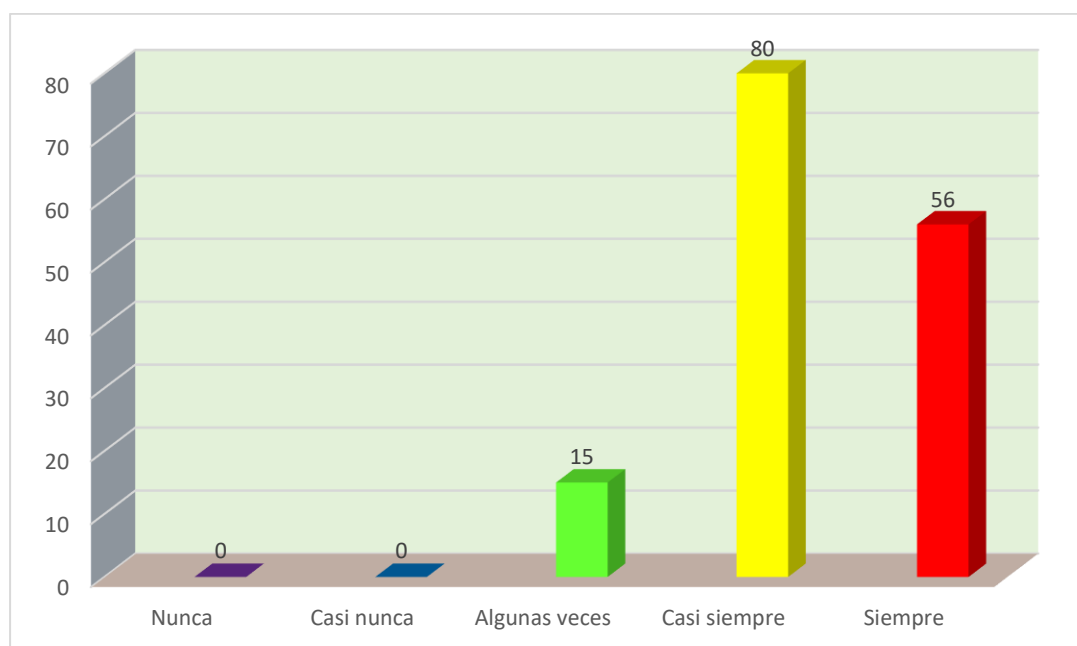
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	15	10 %
Casi siempre	80	53 %
Siempre	56	37 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 14

¿Tiene usted capacidad para expresar las propias expresiones de manera clara y asertiva?



Nota: Tabla N° 14.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 14 y la Figura 14, sobre la pregunta: ¿Tiene usted capacidad para expresar las propias expresiones de manera clara y asertiva?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 80 encuestados que representa el 53% casi siempre tienen la capacidad de expresar sus propias expresiones de forma clara y asertiva, 56 encuestados que representa el 37% siempre tienen la capacidad de expresar sus propias expresiones de forma clara y asertiva, y, 15 encuestados que representa el 10% de Docentes encuestados algunas veces tienen la capacidad de expresar sus propias expresiones de forma clara y asertiva.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor proporcionalidad de Docentes que tienen la capacidad de expresar sus propias expresiones de forma clara y asertiva, es decir, el Docente escucha de forma activa y con atención a las expresiones de las otras personas de forma efectiva en situaciones emocionales muy cargadas, los estudiantes y Docentes del centro de trabajo, generalmente tienen muchos problemas y están emocionalmente afectados y los Docentes deben de identificar estas emociones para luego tener una comunicación asertiva con los estudiantes y compañeros de trabajo de las de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 15

¿Tiene usted capacidad para abordar y resolver conflictos de manera constructiva?

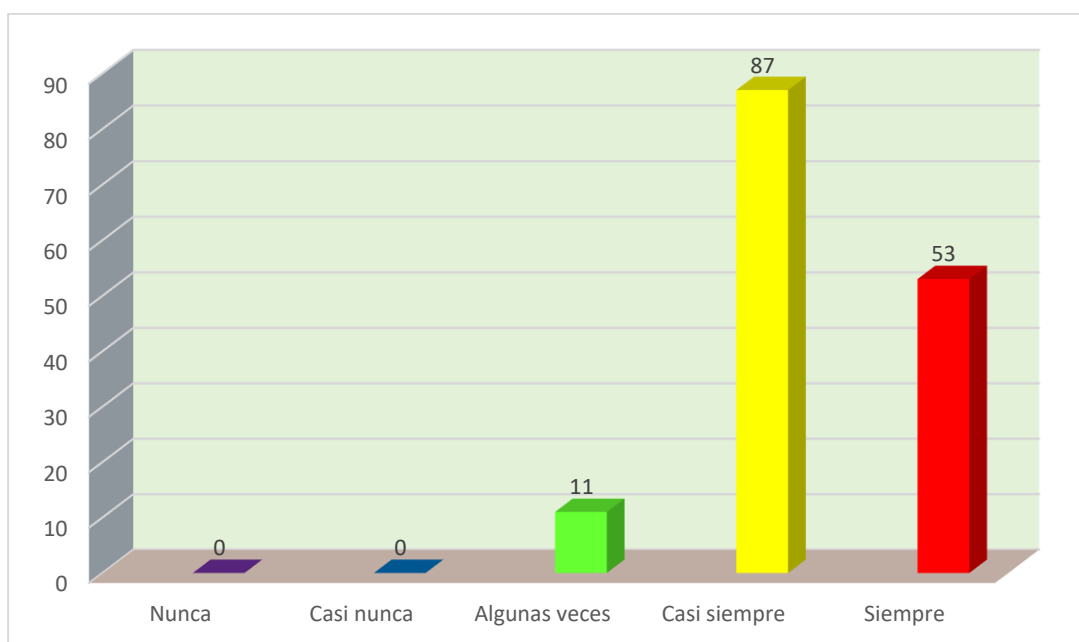
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	11	7 %
Casi siempre	87	58 %
Siempre	53	35 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 15

¿Tiene usted capacidad para abordar y resolver conflictos de manera constructiva?



Nota: Tabla N° 15.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 15 y la Figura 15, sobre la pregunta: ¿Tiene usted capacidad para abordar y resolver conflictos de manera constructiva?, en un estudio con 151 profesores, todos compartieron cómo manejan los desacuerdos. Alrededor de 87 profesores, o el 58%, dijeron que casi siempre pueden afrontar bien los problemas. Luego, 53 docentes, o el 35%, se sienten seguros de que siempre podrán resolver los conflictos de buena manera. Por último, 11 profesores, que representan el 7%, a veces encuentran la manera de solucionar los problemas de forma constructiva.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor proporcionalidad de Docentes que tienen la capacidad para abordar y resolver conflictos de manera constructiva, es decir, los Docentes poseen habilidades y capacidades para resolver conflictos suscitados en el centro de trabajo entre los estudiantes, y sus pares los Docentes, los conflictos están presentes en toda la educación básica y estas se muestran en las Instituciones las aulas y fuera de ella debido a que muchos integrantes de la comunidad educativa presentan variaciones en su personalidad y el Docente debe de tener la habilidad y capacidad de resolver los conflictos en las de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 16

¿Su nivel de autoestima es alta y tiene mucha confianza usted en el ámbito emocional?

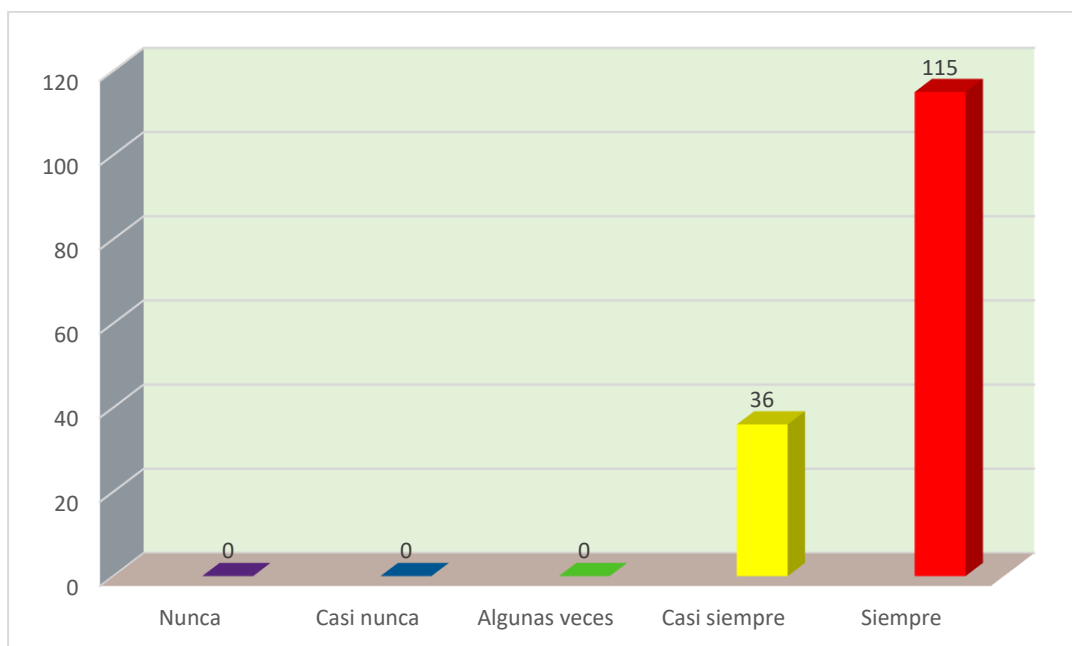
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	36	24 %
Siempre	115	76 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 16

¿Su nivel de autoestima es alta y tiene mucha confianza usted en el ámbito emocional?



Nota: Tabla N° 16.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 16 y la Figura 16, sobre la pregunta: ¿Su nivel de autoestima es alta y tiene mucha confianza usted en el ámbito emocional?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 115 encuestados que representa el 76% siempre tienen el nivel de la autoestima alta y mucha confianza en sí mismo, 36 encuestados que representa el 24% casi siempre tienen el nivel de la autoestima alta y mucha confianza en sí mismo.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor cantidad de Docentes que tienen el nivel de la autoestima alta y mucha confianza en sí mismo, es decir, los Docentes poseen la autoestima alta por ello son empoderados en el desempeño docente en las Instituciones y significa que el Docente posee una capacidad para mantener una Figura positiva de uno mismo a pesar de los desafíos emocionales y conflictos que se presente; esto indicadores pueden utilizarse para evaluar el manejo emocional de una persona en entornos personales y profesionales de los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 17

¿Desarrolla usted los planes estratégicos que guían el logro de objetivos institucionales?

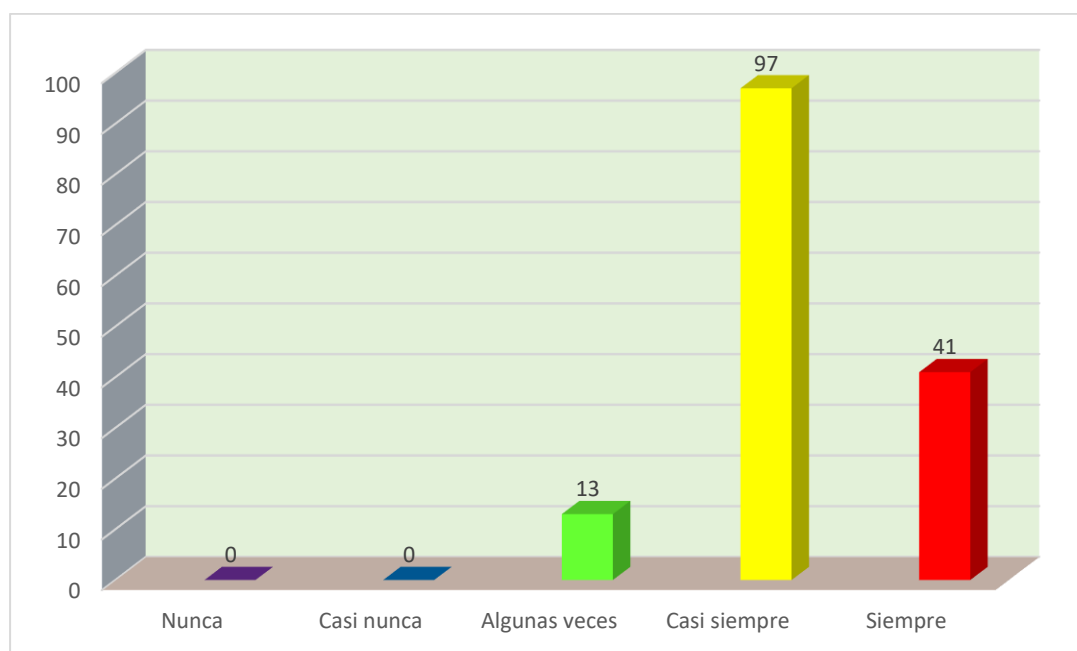
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	13	9 %
Casi siempre	97	64 %
Siempre	41	27 %
TOTAL	151	100 %

Fuente: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 17

¿Desarrolla usted los planes estratégicos que guían el logro de objetivos institucionales?



Nota: Tabla N° 17.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 17 y la Figura 17, sobre la pregunta: ¿Desarrolla usted los planes estratégicos que guían el logro de objetivos institucionales?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 97 encuestados que representa el 64% casi siempre desarrollan los planes estratégicos para el logros de los objetivos de la Institución, 41 encuestados que representa el 27% siempre desarrollan los planes estratégicos para el logros de los objetivos de la Institución, y, 13 encuestados que representa el 9% algunas veces desarrollan los planes estratégicos para el logros de los objetivos de la Institución.

ANÁLISIS:

Se tiene una mayor cantidad de Docentes que participan y desarrollan los planes estratégicos de su Institución formulando objetivos y metas claras en un corto, mediano y largo plazo, aportando y, para ayudar a su escuela, primero debe comprender las cosas buenas y malas que le pueden pasar. También necesita saber qué hace bien su escuela y en qué necesita trabajar. Luego, podrás cambiar tus planes para alcanzar las metas de Instituciones Educativas Secundarias en el Distrito Azángaro.

Tabla 18

¿Tiene usted eficiencia en la asignación de tiempo y recursos para completar tareas y proyectos?

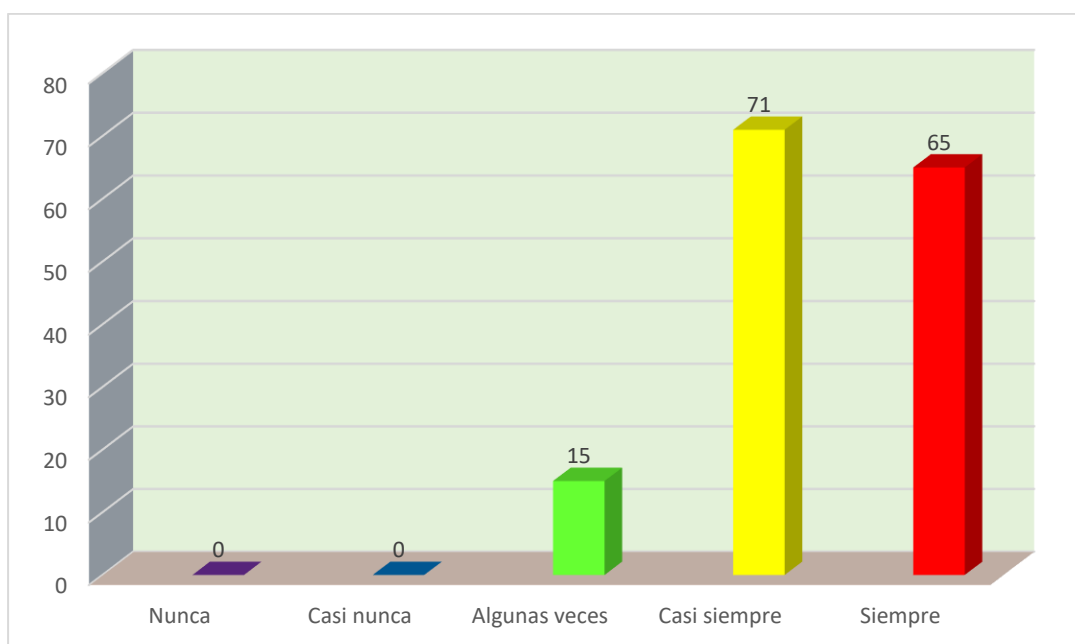
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	15	10 %
Casi siempre	71	47 %
Siempre	65	43 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 18

¿Tiene usted eficiencia en la asignación de tiempo y recursos para completar tareas y proyectos?



Nota: Tabla N° 18.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 18 y la Figura 18, sobre la pregunta: ¿Tiene usted eficiencia en la asignación de tiempo y recursos para completar tareas y proyectos?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, de las personas encuestadas, el 47% (71 personas) casi siempre utiliza bien su tiempo y recursos al finalizar tareas y proyectos para su institución. Mientras tanto, el 43% (65 personas) siempre utiliza bien su tiempo y recursos para estas tareas y proyectos. Un grupo más pequeño, el 10% (15 personas), en ocasiones administra bien su tiempo y recursos para completar estas tareas y proyectos institucionales.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que tienen eficiencia en la asignación de tiempo y recursos para el cumplimiento de tareas y proyectos institucionales; es decir, el Docente debe de conocer el entorno de la Institución, así como el diagnóstico de los institucional para involucrarse y estar inmerso en los planes de desarrollo institucional; los Docentes deben de poseer eficiencia en los tiempos así como poseer capacidades y recursos para cumplir con las metas y objetivos institucionales; sin dejar de poseer sus habilidades para priorizar las tareas según la importancia y la urgencia en la gestión de la Institución, en los Docentes de las de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 19

¿Facilita usted la colaboración efectiva entre miembros del equipo?

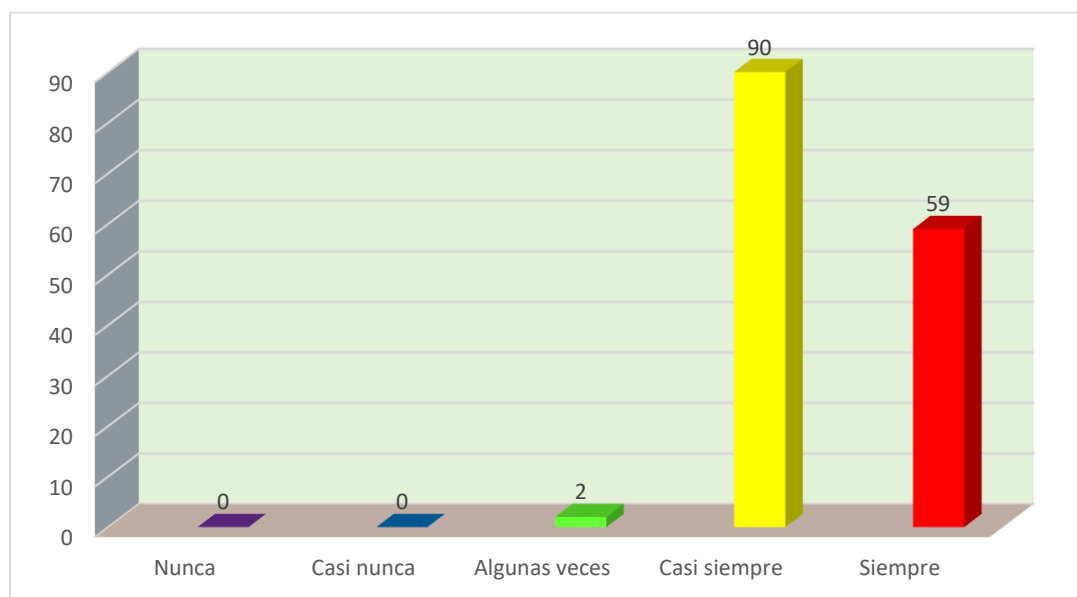
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	2	1 %
Casi siempre	90	60 %
Siempre	59	39 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 19

¿Facilita usted la colaboración efectiva entre miembros del equipo?



Nota: Tabla N° 19.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 19 y la Figura 19, sobre la pregunta: ¿Facilita usted la colaboración efectiva entre miembros del equipo?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 90 encuestados que representa el 60% casi siempre facilitan la colaboración efectiva entre los integrantes del grupo, 59 encuestados que representa el 39% siempre facilitan la colaboración efectiva entre los integrantes del grupo, y, 2 encuestados que representa el 1% algunas veces facilitan la colaboración efectiva entre los integrantes del grupo.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que coordinan y colaboran entre sí, todos trabajo en el sector educación demanda mucha colaboración entre sus miembros integrantes, porque se realiza un trabajo en equipo y colaborativo, y se puede añadir que la relación es horizontal entre los integrantes de la comunidad educativa; los docentes deben ser capaces del trabajo colaborativo y facilitar una colaboración efectiva entre los integrantes de su grupo de trabajo, coordinar con los otros grupos los trabajos de la Institución o el proyecto, muchos de los proyectos son interdisciplinarios, u en la Institución debe de haber una coordinación eficiente entre los diferentes áreas y grupos de trabajo, para lograrlo se debe de manejar una comunicación fluida y asertiva entre los Docentes de los Docentes de las de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 20

¿Tiene usted la habilidad para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones complejas?

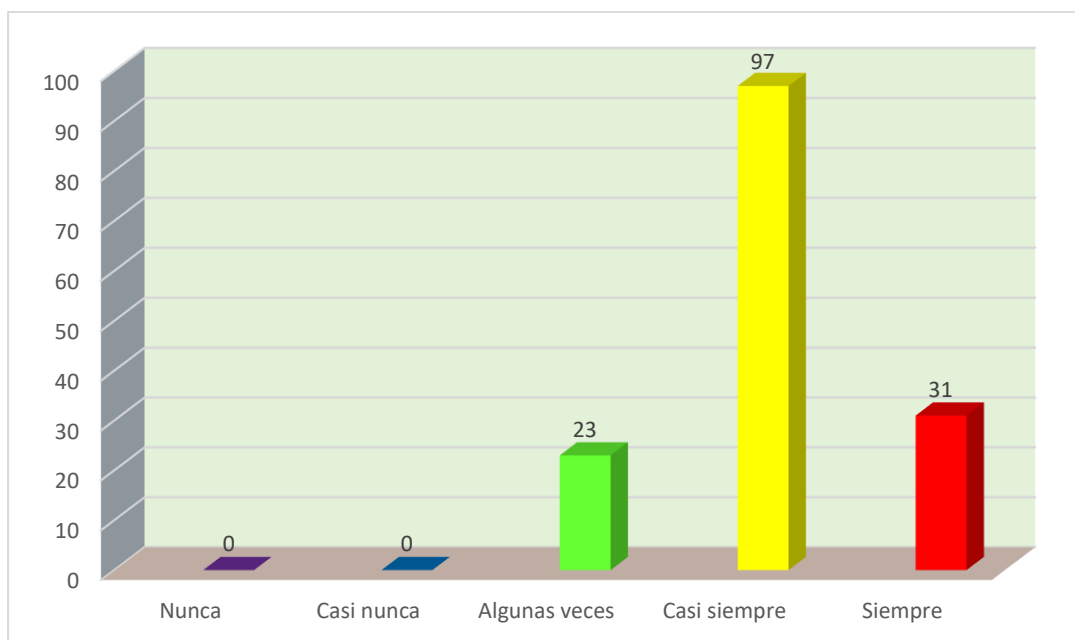
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	23	15 %
Casi siempre	97	64 %
Siempre	31	21 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 20

¿Tiene usted la habilidad para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones complejas?



Nota: Tabla N° 20.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 20 y la Figura 20, sobre la pregunta: ¿Tiene usted la habilidad para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones complejas?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, de 97 personas encuestadas, el 64% suele tomar decisiones inteligentes en tiempos difíciles. Otro 21% de ellos siempre sabe qué hacer en estas situaciones. El último 15% a veces descubre qué es lo correcto cuando las cosas se complican.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que tienen la habilidad para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones complejas, porque un Docente debe poseer la habilidad de tomar decisiones oportunas y estas deber ser muy bien informadas en cualquier situación que se presenta en la Institución, y esta información debe ser muy efectiva en situaciones complejas y difíciles; al tomar decisiones importantes, el Docente debe de evaluar los riesgos y/o los beneficios al tomar una decisión en cualquier situación que se presente en la Institución en donde labora; en toda toma de decisiones, se debe tener la consideración de las múltiples perspectivas y opiniones en el proceso de la toma de decisiones en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 21

¿Involucra usted a los Padres de familia o familiares del estudiante?

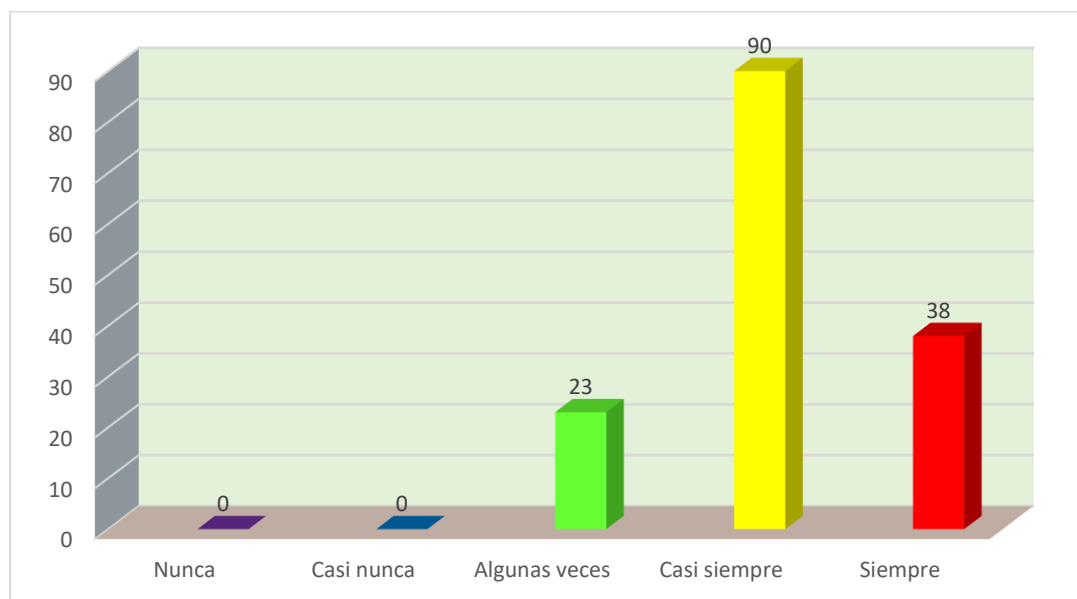
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	23	15 %
Casi siempre	90	60 %
Siempre	38	25 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 21

¿Involucra usted a los Padres de familia o familiares del estudiante?



Nota: Tabla N° 21.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 21 y la Figura 21, sobre la pregunta: ¿Involucra usted a los Padres de familia o familiares del estudiante?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 90 encuestados que representa el 60% casi siempre involucran a los Padres de Familia y parientes de los estudiantes, 38 encuestados que representa el 25% siempre involucran a los Padres de Familia y parientes de los estudiantes, y, 23 encuestados que representa el 15% algunas veces involucran a los Padres de Familia y parientes de los estudiantes.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que al realizar los trabajos organizados y planificados en las sesiones de aprendizaje o experiencias de aprendizaje, involucran a los Padres de Familia y parientes de los estudiantes; en el trabajo en aula, necesariamente se debe de involucrar a los Padres de Familia y/o tutores, en los aprendizaje de los estudiantes, el soporte para adquirir los aprendizajes y desarrollar las competencias con sus respectivas capacidades, se centra en el Padre de familia del estudiante, sin la cooperación y colaboración de los familiares, el aprendizaje y la adquisición de habilidades es muy dificultoso, en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 22

¿Involucra usted a las Instituciones estratégicas y gobiernos locales?

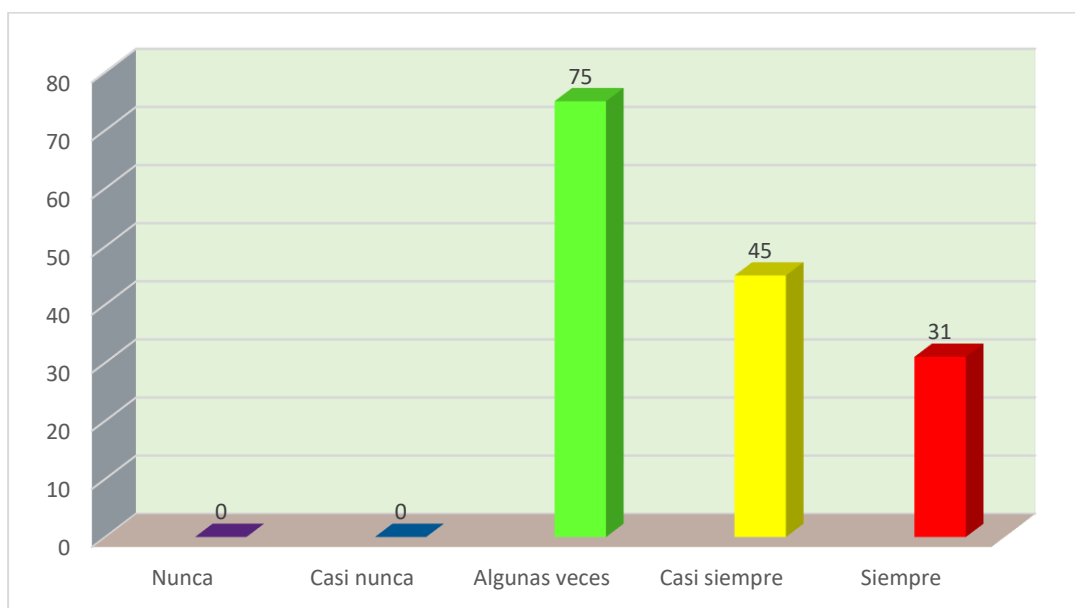
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	75	50 %
Casi siempre	45	30 %
Siempre	31	20 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 22

¿Involucra usted a las Instituciones estratégicas y gobiernos locales?



Nota: Tabla N° 22.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 22 y la Figura 22, sobre la pregunta: ¿Involucra usted a las Instituciones estratégicas y gobiernos locales?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 75 encuestados que representa el 50% algunas veces involucran a las Instituciones estratégicas y los gobiernos locales, 45 encuestados que representa el 30% casi siempre involucran a las Instituciones estratégicas y los gobiernos locales, y, 31 encuestados que representa el 20% siempre involucran a las Instituciones estratégicas y los gobiernos locales.

ANÁLISIS:

Existe un promedio de Docentes que realizan una coordinación con las Instituciones de los gobiernos locales las Instituciones estratégicas, que cooperan con el plan estratégico de una Institución Educativa; las Instituciones Educativas deberían tener un soporte en las Instituciones de su medio como aliados estratégicos, como: El Ministerio de Salud MINSA, la Policía Nacional del Perú PNP, la Empresa Privada, la Fiscalía de la Nación, el gobierno local, entre otros, en donde atienden las necesidades de la Institución Educativa; el Docente debe de tener la capacidad y habilidad de realizar estas alianzas estratégicas con las Instituciones de su medio para atender las necesidades de los estudiantes en el aspecto: Cognitivo, emocional, la salud y la seguridad de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

4.1.2. VARIABLE 2: MOTIVACIÓN PROFESIONAL

Tabla 23

¿Evalúa si establece metas claras y realistas para usted en lo importante en su vida?

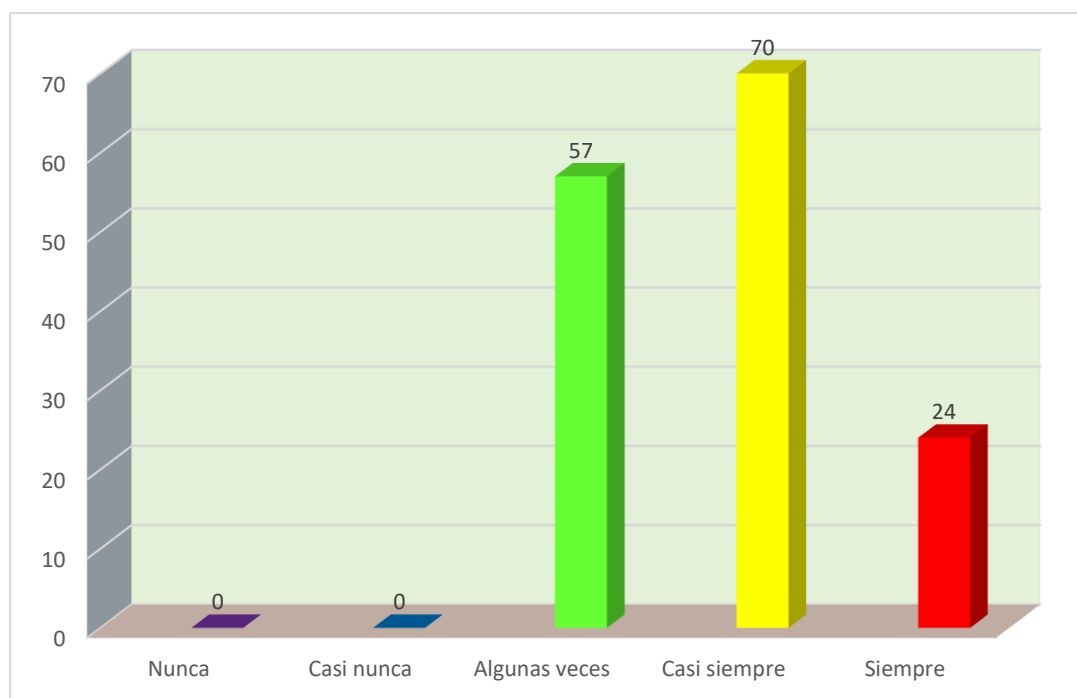
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	57	38 %
Casi siempre	70	46 %
Siempre	24	16 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 23

¿Evalúa si establece metas claras y realistas para usted en lo importante en su vida?



Nota: Tabla N° 23.

Fuente: Elaborado por el autor.

INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 23 y la Figura 23, sobre la pregunta: ¿Evalúa si establece metas claras y realistas para usted en lo importante en su vida?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 70 encuestados que representa el 46% casi siempre evalúan para establecer metas claras y realistas en lo importante de su vida, 57 encuestados que representa el 38% algunas veces evalúan para establecer metas claras y realistas en lo importante de su vida, y, 24 encuestados que representa el 16% siempre evalúan para establecer metas claras y realistas en lo importante de su vida.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que evalúan para establecer metas claras y realistas en lo importante de su vida; esto se manifiesta en evaluar si los Docentes tienen un impulso por la satisfacción personal, y poseer la pasión en lograr sus metas y objetivos personales, sin ser influenciado por una motivación externa como el reconocimiento o el dinero; al establecer objetivos y metas claras y realistas, el Docente identifica y desarrolla su motivación interna, identificando en la búsqueda del éxito en lo más importante de su vida, como: Una carrera profesional, la educación, la salud, una buena relación, entre otros, en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 24

¿Mide usted con frecuencia su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar?

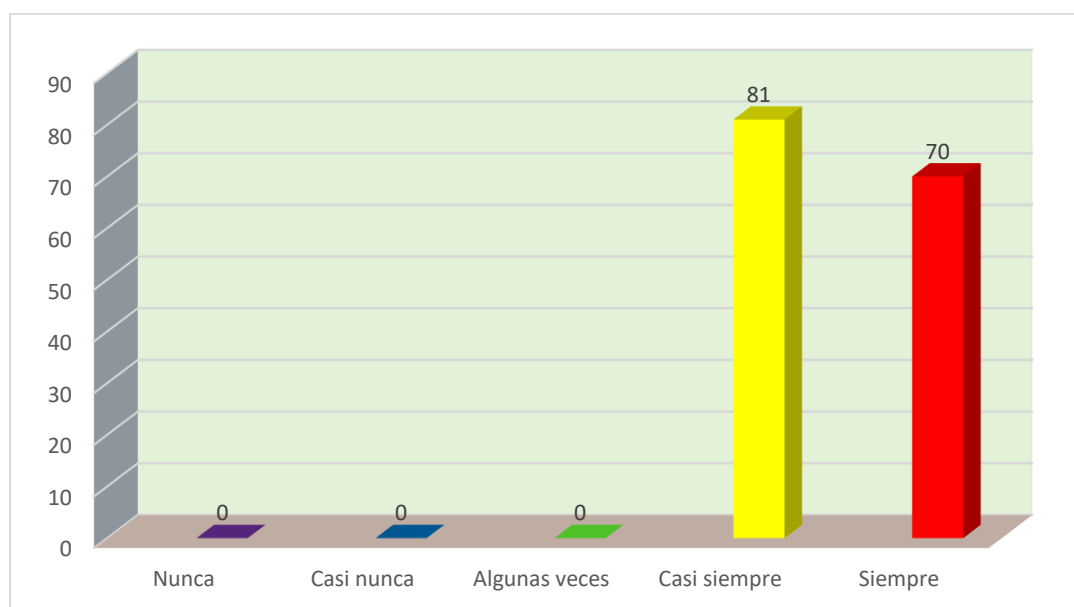
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	81	54 %
Siempre	70	46 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 24

¿Mide usted con frecuencia su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar?



Nota: Tabla N° 24.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 24 y la Figura 24, sobre la pregunta: ¿Mide usted su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 81 encuestados que representa el 54% casi siempre miden su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar, 70 encuestados que representa el 46% siempre miden su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que miden su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar; el Docente debe ser muy persistente, eso significa que mide su capacidad como persona para mantenerse enfocado y perseverar a pesar de los obstáculos que se presente en el transcurso de su vida y las dificultades que puedan surgir en la búsqueda de los objetivos de su vida o de cumplir las metas trazadas; una persona que tiene la fortaleza de planificar y seguir los proyecto de vida, posee una fortaleza en seguir los planes trazados y para ello es necesario tener mucha disciplina y perseverancia en la conclusión de los planes, y esto se manifiesta en la actitud del docente y finalmente en su comportamiento en el desempeño de su actividad pedagógica, en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 25

¿Evalúa usted con frecuencia la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones?

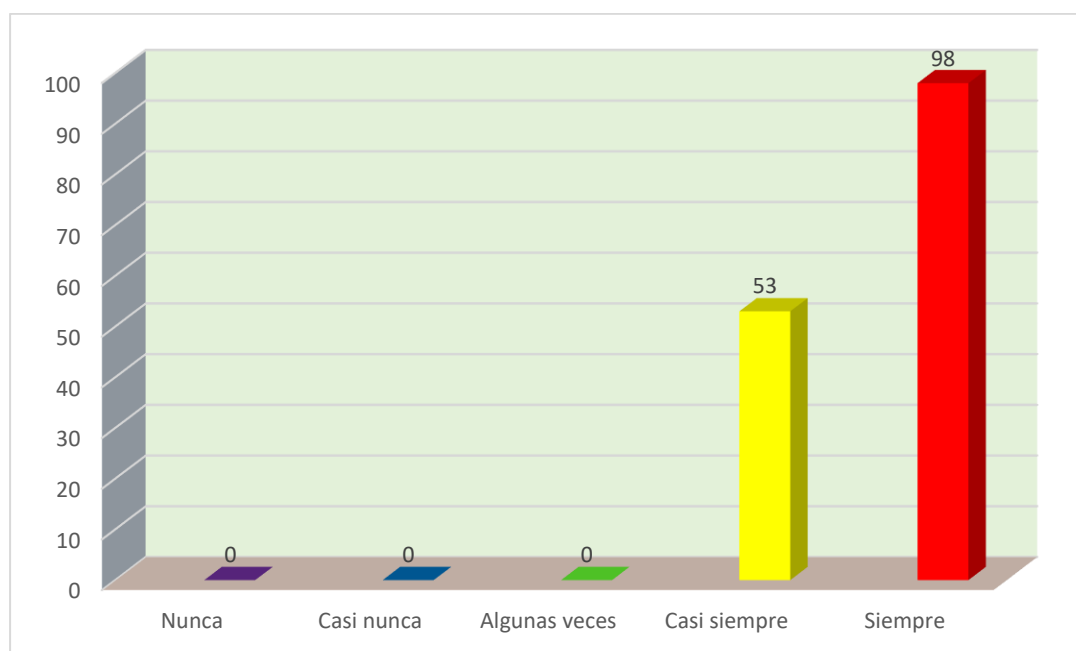
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	53	35 %
Siempre	98	65 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 25

¿Evalúa usted con frecuencia la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones?



Nota: Tabla N° 25.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 25 y la Figura 25, sobre la pregunta: ¿Evalúa usted la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 98 encuestados que representa el 65% siempre evalúan la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones, 53 encuestados que representa el 35% casi siempre evalúan la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que evalúan la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones; el aprendizaje y la adaptación de los Docentes que evalúan si la persona busca constantemente a aprender, mejorar y ser muy flexible en adaptarse a nuevas situaciones y desafíos en la búsqueda del éxito en el aspecto profesional, familiar y social; la información es poder, es decir cuando un Docente tiene mucha información, está preparado para lograr los objetivos Institucionales y en especial los personales y poseer una herramienta importante en el desempeño como profesional y desarrollar una personalidad agradable como persona, de los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 26

¿Evalúa usted con frecuencia el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse?

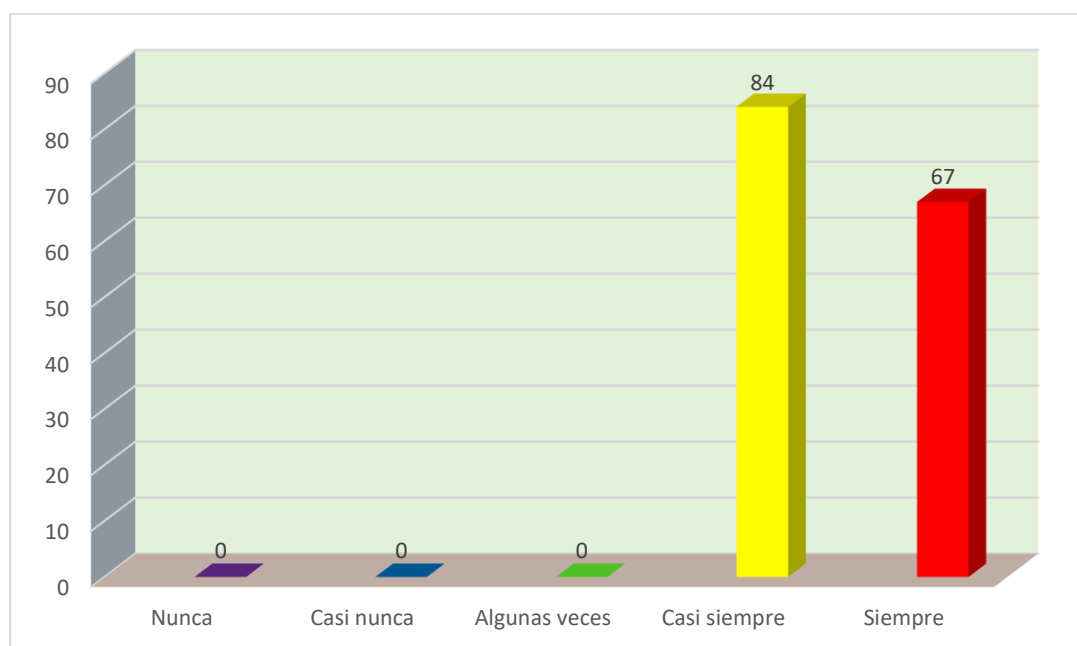
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	84	56 %
Siempre	67	44 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 26

¿Evalúa usted con frecuencia el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse?



Nota: Tabla N° 26.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 26 y la Figura 26, sobre la pregunta: ¿Evalúa usted el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 84 encuestados que representa el 56% casi siempre evalúan el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse, 67 encuestados que representa el 44% siempre evalúan el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que evalúan el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse; la resiliencia es un proceso en el que una persona se adapta de la adversidad como: El trauma, la amenaza, la fuerte tensión, el fracaso entre otros, de los problemas que se nos presenta como: Los familiares, laborales, interpersonales, la comunidad, la salud, entre otros; el Docente debe de ser capaz de resolver y manejar en especial el fracaso que es una constante en la actividad laboral, porque muchas actividades que se desarrollan en el sector educación son concursos desde los aprendizajes hasta las actividades extracurriculares de los estudiantes y los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 27

¿Evalúa usted con frecuencia si experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito?

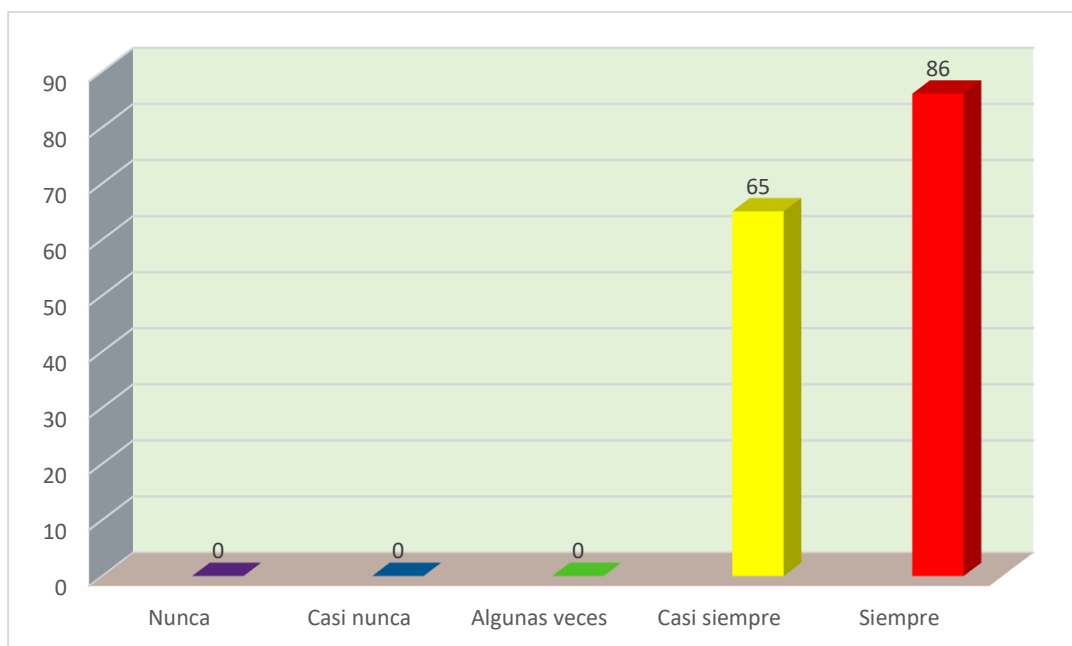
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	65	43 %
Siempre	86	57 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 27

¿Evalúa usted con frecuencia si experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito?



Nota: Tabla N° 27.

Fuente: Elaborado por el autor.

INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 27 y la Figura 27, sobre la pregunta: ¿Evalúa usted si experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 86 encuestados que representa el 57% siempre experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito, 65 encuestados que representa el 43% casi siempre experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que evalúan y experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito; la satisfacción personal, es la realización de un bienestar general que una persona experimenta y siente frente al desarrollo de su vida o de alguna necesidad que experimenta, los Docentes en el desarrollo de sus actividades académicas y el desempeño docente experimenta una satisfacción personal, porque evalúa si la experiencia es muy gratificante y satisfactoria en la búsqueda del éxito, sin considerar los resultados finales de la experiencia; es de conocimiento que en la Educación Básica se presentan muchos concursos de los cuales algunos de ellos son bonificados con méritos y otros en forma económica a nivel nacional y en especial de los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 28

¿Evalúa usted con frecuencia si se encuentra motivado y en la búsqueda del éxito?

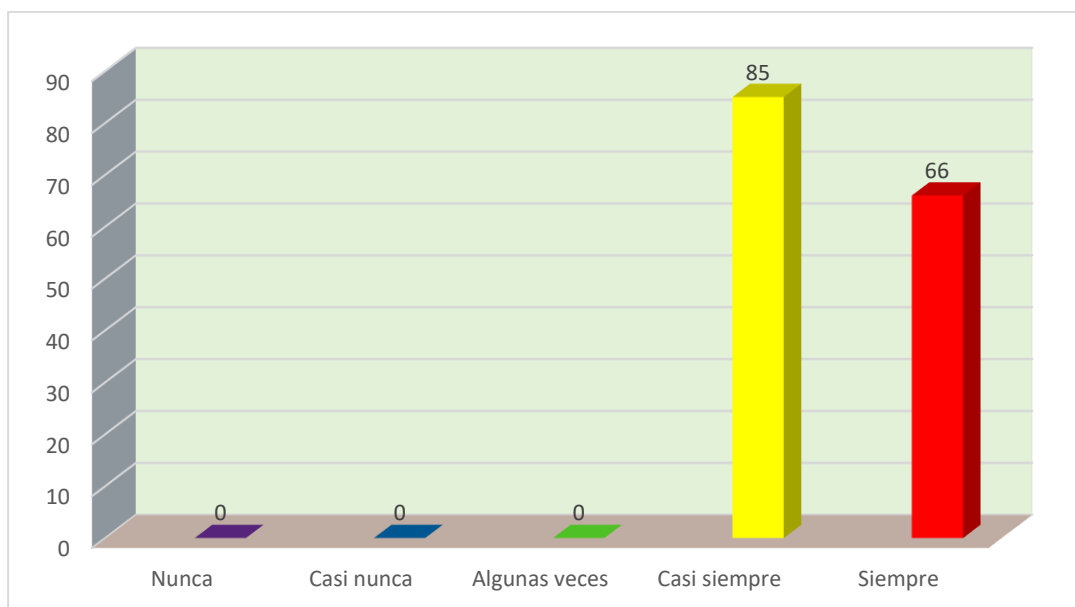
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	85	56 %
Siempre	66	44 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 28

¿Evalúa usted con frecuencia si se encuentra motivado y en la búsqueda del éxito?



Nota: Tabla N° 28.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 28 y la Figura 28, sobre la pregunta: ¿Evalúa usted si se encuentra motivado y en la búsqueda del éxito?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 85 encuestados que representa el 56% casi siempre evalúan si se encuentran motivados y en la búsqueda del éxito, 66 encuestados que representa el 44% siempre evalúan si se encuentran motivados y en la búsqueda del éxito.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que evalúan si se encuentran motivados y en la búsqueda del éxito; la motivación se manifiesta en el estado de ánimo de una persona y se refleja en el comportamiento que cambia la actitud de la persona para lograr los objetivos personales y metas programadas como en su proyecto de vida; los Docentes son personas que influyen en el aprendizaje de sus estudiantes y son las personas que moldean la personalidad de los estudiantes, y por ende la personalidad del Docente, influye en su comunidad, en especial en los estudiantes a su cargo o en el áreas a su cargo de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 29

¿Tiene usted mucha confianza en su persona?

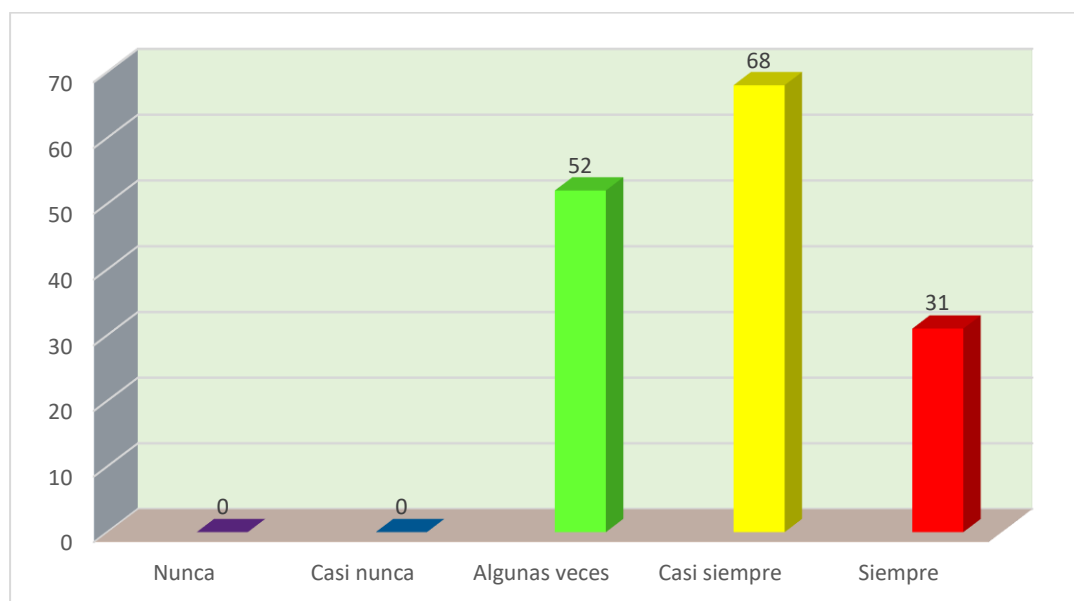
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	52	34 %
Casi siempre	68	45 %
Siempre	31	21 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 29

¿Tiene usted mucha confianza en su persona?



Nota: Tabla N° 29.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 29 y la Figura 29, sobre la pregunta: ¿Tiene usted confianza en uno mismo?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 68 encuestados que representa el 45% casi siempre tienen confianza en uno mismo, 52 encuestados que representa el 34% algunas veces tienen confianza en uno mismo, y, 31 encuestados que representan el 21% siempre tienen confianza en uno mismo.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que tienen confianza en uno mismo, la seguridad y confianza en uno mismo significa estar seguro de uno mismo de tus habilidades y talentos desarrollados, esta seguridad trata de saber en forma interna con seguridad lo que uno puede hacer con certeza; los Docentes deben de mostrar esta seguridad por su persona y en el desarrollo de sus capacidades, habilidades y destrezas en el desarrollo de sus desempeño docente, ello se debe de reflejar en el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de capacidades y competencias de la Educación Básica en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 30

¿Tiene usted con frecuencia exigencias a sí mismo?

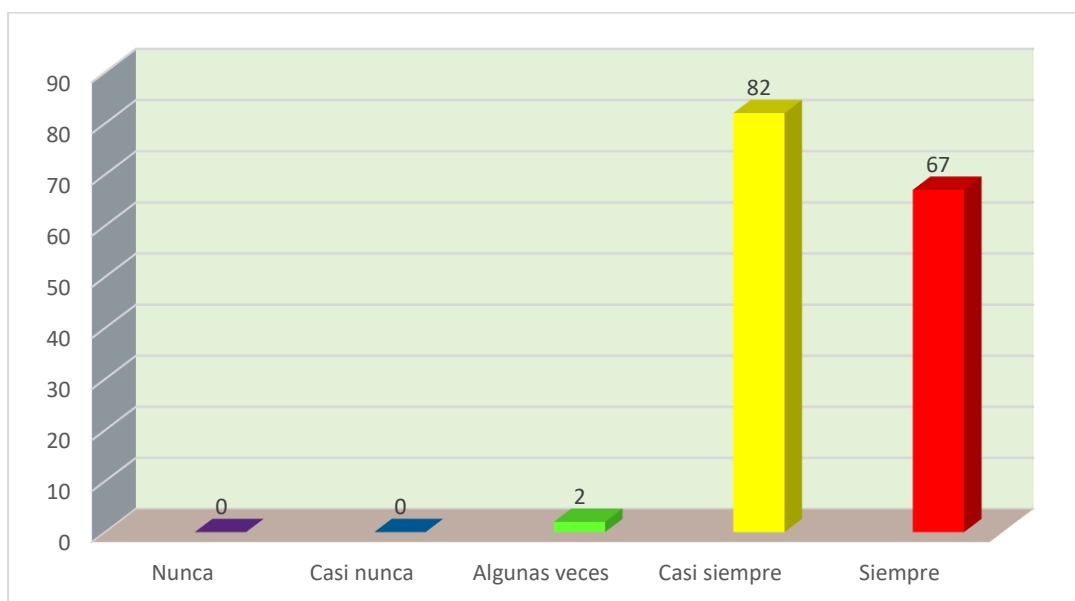
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	2	1 %
Casi siempre	82	54 %
Siempre	67	44 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 30

¿Tiene usted con frecuencias exigencias a sí mismo?



Nota: Tabla N° 30.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 30 y la Figura 30, sobre la pregunta: ¿Tiene usted exigencias a sí mismo?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 82 encuestados que representa el 45% casi siempre tienen exigencias a su persona, 67 encuestados que representa el 44% siempre tienen exigencias a su persona, y, 2 encuestados que representan el 1% algunas veces tienen exigencias a su persona.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que tienen una exigencias a uno mismo, la exigencia a uno mismo es la exigencia muy excesiva a uno mismo o un esfuerzo que se impone a uno mismo para la mejora en su productividad o rendimiento frente a actividades, objetivos o metas claras de la persona, que se puede deducir en la búsqueda de la excelencia de uno mismo; los docentes se fijan metas para lograr ciertos objetivos que surgen mientras trabajan en actividades educativas y lecciones con los estudiantes de las Escuelas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 31

¿Usted asume con frecuencia retos para la solución de problemas?

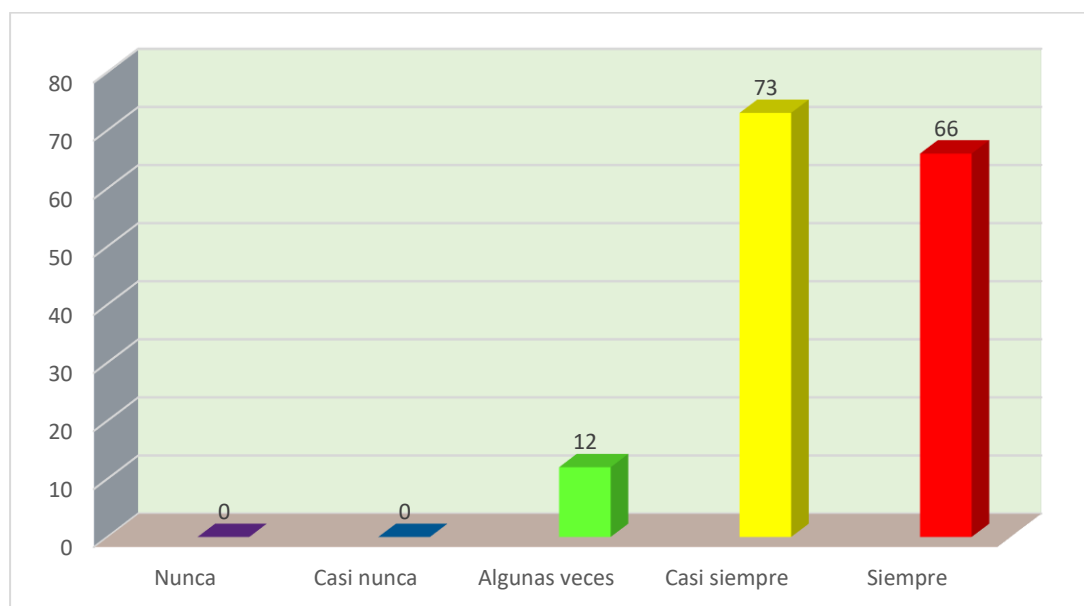
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	12	8 %
Casi siempre	73	48 %
Siempre	66	44 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 31

¿Usted asume con frecuencia retos para la solución de problemas?



Nota: Tabla N° 31.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 31 y la Figura 31, sobre la pregunta: ¿Usted asume retos para la solución de problemas?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 73 encuestados que representa el 48% casi siempre asumen retos para la solución de problemas, 66 encuestados que representa el 44% siempre asumen retos para la solución de problemas, y, 12 encuestados que representan el 8% algunas veces asumen retos para la solución de problemas.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que asumen retos para la solución de problemas, para asumir un reto se debe de tener una gran fortaleza en el interior de una persona, y se debe de tomar el impulso de dicha fortaleza, y creer en uno mismo de las capacidades, habilidades y destrezas que se posee, en donde logremos superar los retos programados, en las actividades personales y laborales; los Docentes deben de tener retos programados, orientados al desarrollo de la labor educativa en la Institución en donde labora en la Educación Básica, esta fortaleza es una guía a seguir por los estudiantes de las Instituciones, debido a que el Docente debe de dar el ejemplo a seguir, con lo cual fortalece las capacidades de los estudiantes en su formación como persona para ser insertado en la sociedad, en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 32

¿Tiene usted con frecuencia un empoderamiento personal?

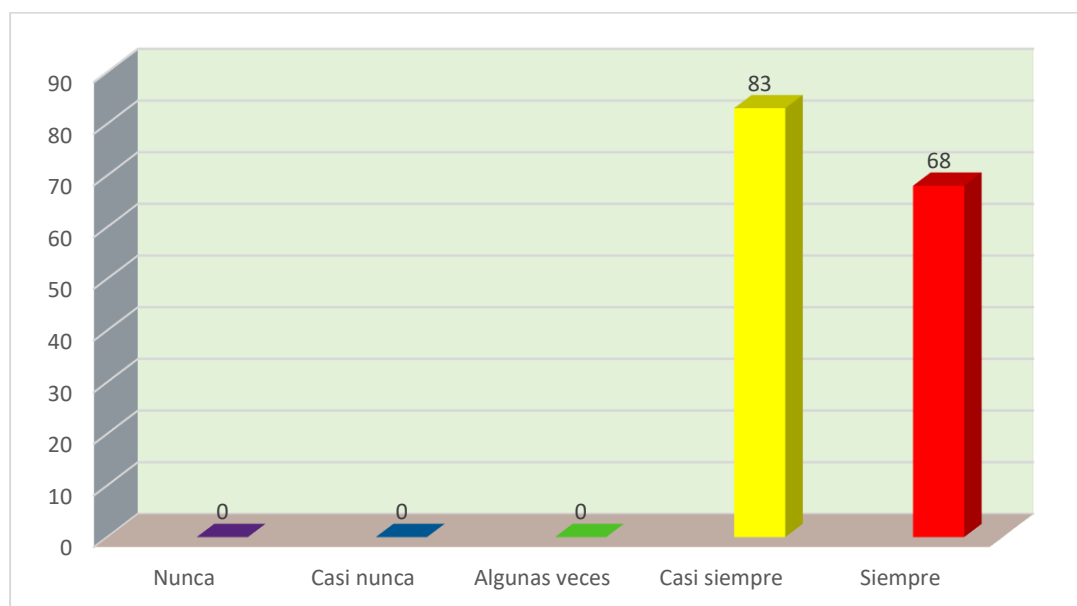
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	83	55 %
Siempre	68	45 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 32

¿Tiene usted con frecuencia un empoderamiento personal?



Nota: Tabla N° 32.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 32 y la Figura 32, sobre la pregunta: ¿Tiene usted empoderamiento personal?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 83 encuestados que representa el 55% casi siempre tienen empoderamiento personal, 68 encuestados que representa el 45% siempre tienen empoderamiento personal.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que tienen empoderamiento personal, en donde el empoderamiento es un proceso en el cual la persona se da cuenta que tiene la capacidad, fortaleza, las personas tienen el poder de moldear y tomar decisiones en partes importantes de su comunidad o entorno. A los profesores, ya sea a través de sus habilidades naturales o de lo que han aprendido, se les debe dar el poder de ayudar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades y destrezas. Dado que los docentes desempeñan un papel importante en la educación, poder empoderarlos es muy importante cuando se trata de tomar decisiones sobre lo que se enseña, objetivos y metas institucionales en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 33

¿Busca usted con frecuencia su desarrollo personal?

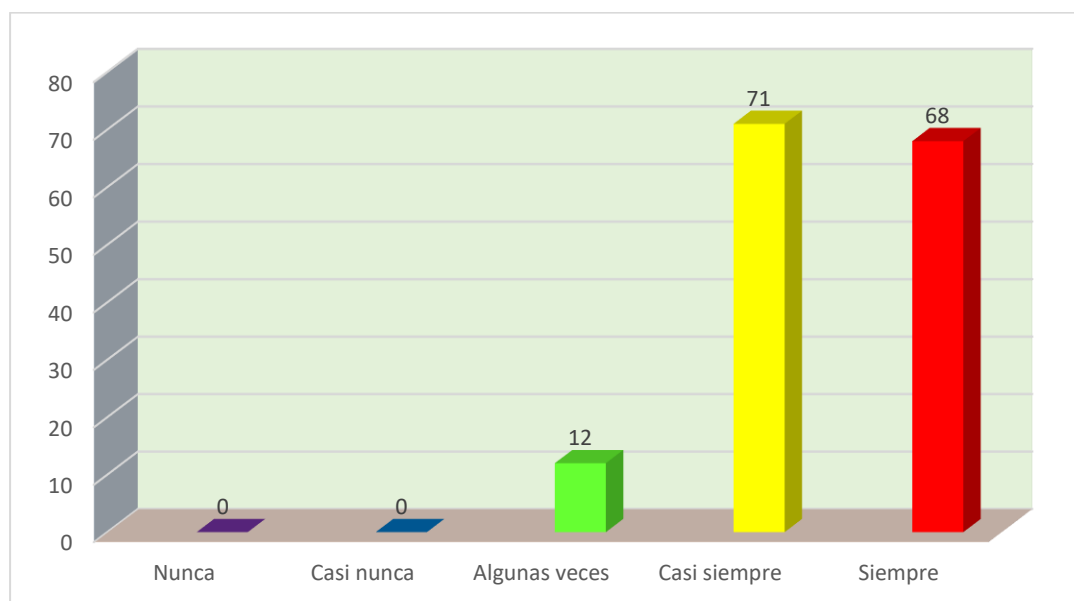
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	12	8 %
Casi siempre	71	47 %
Siempre	68	45 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 33

¿ Busca usted con frecuencia su desarrollo personal?



Nota: Tabla N° 33.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 33 y la Figura 33, sobre la pregunta: ¿Usted busca su desarrollo personal?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 71 encuestados que representa el 47% casi siempre buscan su desarrollo personal, 68 encuestados que representa el 45% siempre buscan su desarrollo personal, y, 12 encuestados que representa el 8% algunas veces buscan su desarrollo personal.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que buscan su desarrollo personal, esto se puede identificar como la mejora de la conciencia personal a través de un conjunto de actividades que plasma la identidad personal con la finalidad de potenciar las habilidades, destrezas y capacidades personales que cada individuo que creía que no existían en uno, en los que se debe de involucrar aspectos emocionales, sociales, físicos e espirituales de una persona; el Docente en al buscar su desarrollo personal, es un proceso en el que involucra mejorar un progreso integral que busca potenciar el bienestar y el progreso individual en todas las áreas de la vida, y esto se refleja en los aprendizajes y el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes de en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 34

¿Busca usted con frecuencia el apoyo social?

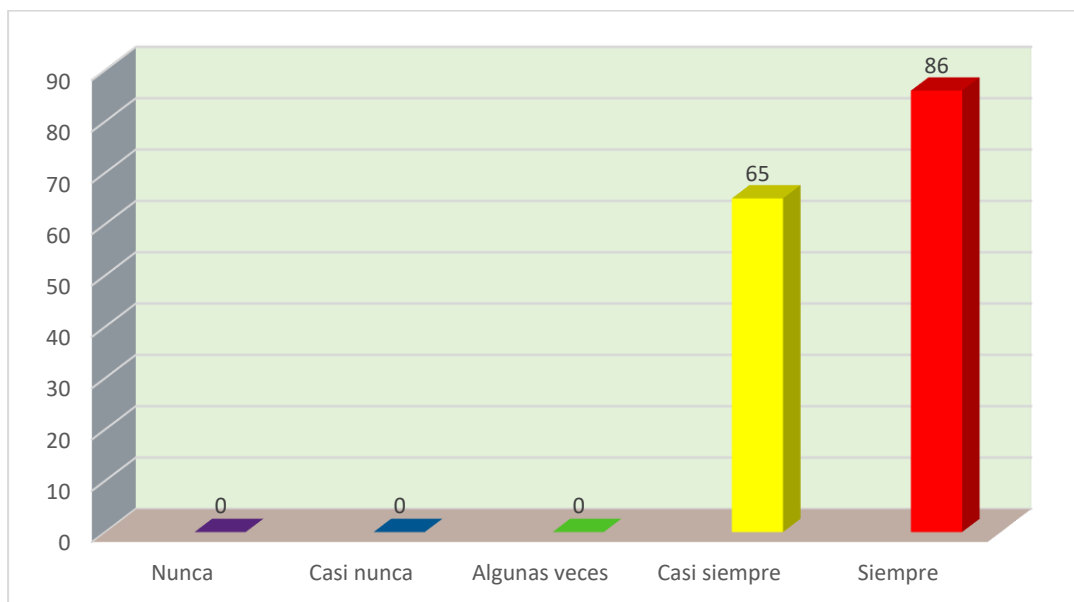
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	65	43 %
Siempre	86	57 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 34

¿Busca usted con frecuencia el apoyo social?



Nota: Tabla N° 34.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 34 y la Figura 34, sobre la pregunta: ¿Busca usted el apoyo social?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 86 encuestados que representa el 57% siempre buscan el apoyo social, 65 encuestados que representa el 43% casi siempre buscan el apoyo social.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que buscan el apoyo social, un apoyo social se refiere al sistema de relaciones y conexiones de una persona que tiene con otras, que les proporciona ayuda emocional, instrumental y social, este apoyo viene de los amigos, familiares, compañeros de trabajo o instituciones con apoyo emocional; el apoyo social se puede presentar de diferentes maneras como el ofrecimiento de consejos, el escucha activa, la asistencia en situaciones difíciles, en la estrés, la crisis o desafíos presentados; los Docentes deben de manejar el apoyo social debido a que algunas situaciones que se presenta en su vida cotidiana o laboral y en el trabajo con estudiantes se presente y se ven obligados a recibir ayuda social, en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 35

¿Con qué frecuencia toma decisiones pedagógicas sin consultar a sus superiores?

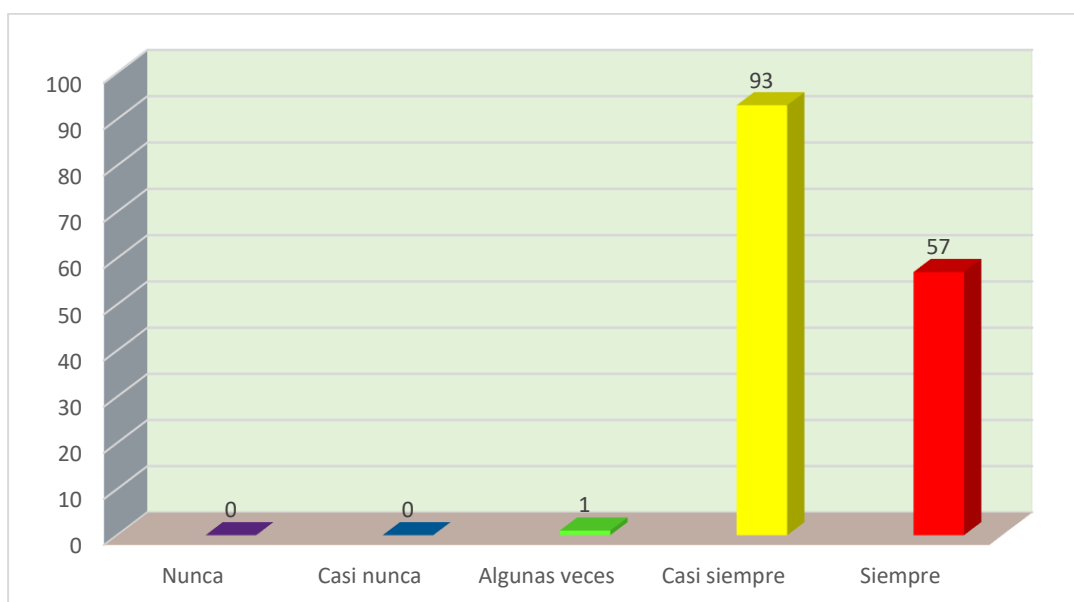
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	1	1 %
Casi siempre	93	62 %
Siempre	57	38 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 35

¿Con qué frecuencia toma decisiones pedagógicas sin consultar a sus superiores?



Nota: Tabla N° 35.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 35 y la Figura 35, sobre la pregunta: ¿Con qué frecuencia toma decisiones pedagógicas sin consultar a sus superiores?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 93 encuestados que representa el 62% casi siempre tienen y toman iniciativa para participar en las actividades, 57 encuestados que representa el 38% siempre tienen y toman iniciativa para participar en las actividades, y, 1 encuestados que representa el 1% algunas veces tienen y toman iniciativa para participar en las actividades.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que tienen y toman iniciativa para tomar decisiones en las actividades, sin la exigencia de un superior o directivo, la iniciativa es una capacidad para proponer proyectos, o desarrollar ideas propias, y es una cualidad muy importante para tomar iniciativas en especial en el trabajo con nuevas ideas; los Docentes deben de tener mucha iniciativa, en especial en el ámbito laboral y personal, estas en favor de las actividades académicas cuando se desarrolla en las Instituciones de trabajo y el otro en el aspecto personal en donde tiene que formar su personalidad y fortalecer las capacidades humanas como persona, todo esto desarrollado por Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 36

¿Con qué frecuencia en el último año ha propuesto o iniciado un nuevo proyecto o actividad en su área de enseñanza?

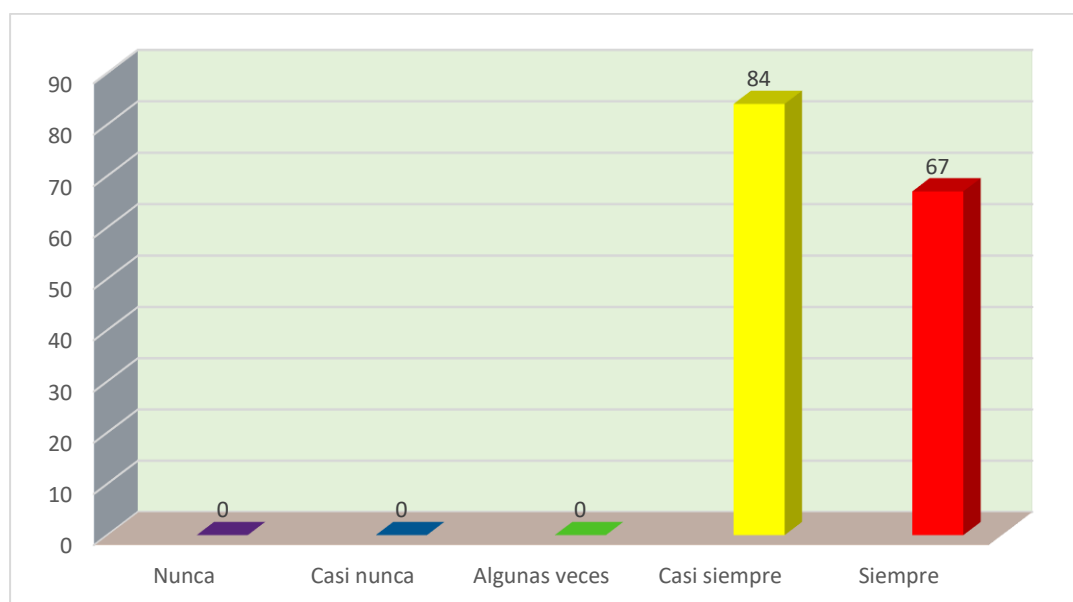
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	84	56 %
Siempre	67	44 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 36

¿Con qué frecuencia en el último año ha propuesto o iniciado un nuevo proyecto o actividad en su área de enseñanza?



Nota: Tabla N° 36.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 36 y la Figura 36, sobre la pregunta: ¿Con qué frecuencia en el último año ha propuesto o iniciado un nuevo proyecto o actividad en su área de enseñanza?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 84 encuestados que representa el 56% casi siempre se sienten satisfechos y disfrutan de las actividades que realizan, 67 encuestados que representa el 44% siempre se sienten satisfechos y disfrutan de las actividades que realizan.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que iniciaron y propusieron nuevos proyectos o iniciativas de actividades pedagógicas para el mejor desempeño en el desarrollo de sesiones de aprendizaje, así como la implementación de nuevas estrategias cognitivas, socioemocionales o pausas activas con los estudiantes de la Institución, y por ende se sienten satisfechos y disfrutan de las actividades que realizan, que finalmente, desarrollan su autonomía en el desempeño como Docentes de aula; los Docentes debe de manifestar estos sentimientos al disfrutar del trabajo que realizan en las instituciones educativas de trabajar como mediadores del aprendizaje de los estudiantes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 37

¿Utiliza recursos didácticos creativos que no están oficialmente incluidos en sus materiales de enseñanza?

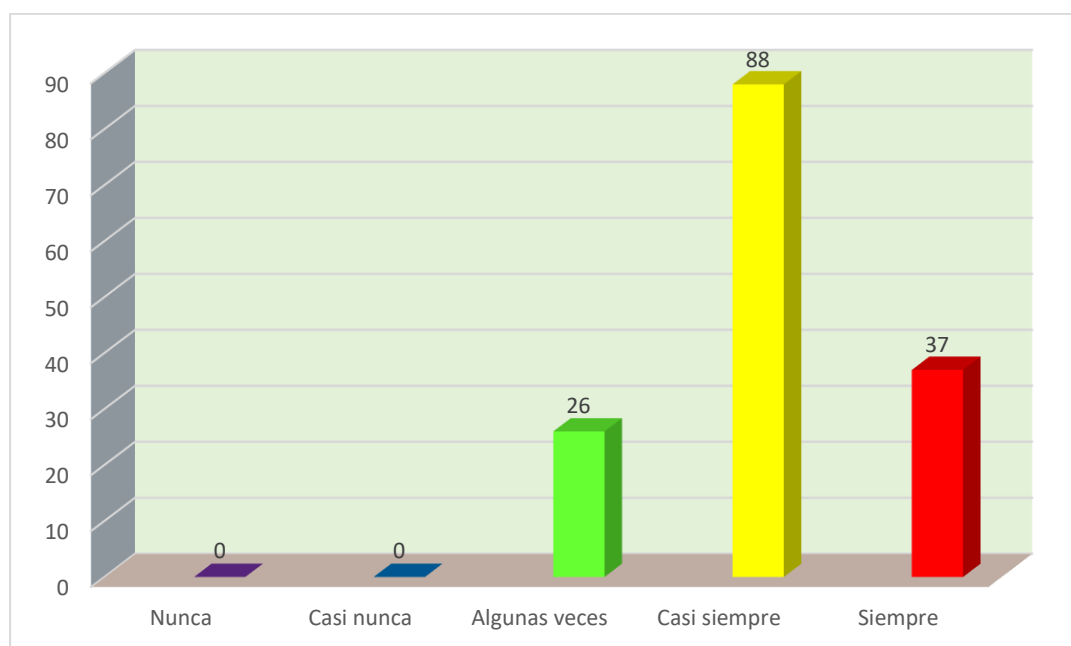
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	26	17 %
Casi siempre	88	58 %
Siempre	37	25 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 37

¿Utiliza recursos didácticos creativos que no están oficialmente incluidos en sus materiales de enseñanza?



Nota: Tabla N° 37.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 37 y la Figura 37, sobre la pregunta: ¿Utiliza recursos didácticos creativos que no están oficialmente incluidos en sus materiales de enseñanza?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 88 encuestados que representa el 58% casi siempre se involucran en la investigación y aprendizaje relacionados con su actividad, 37 encuestados que representa el 25% siempre se involucran en la investigación y aprendizaje relacionados con su actividad, y, 26 encuestados que representa el 17% algunas veces se involucran en la investigación y aprendizaje relacionados con su actividad.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que evalúa en buscar formas creativas de abordar su actividad laboral, la creatividad o el ingenio es una capacidad en el que se piensa o crea fuera de lo establecido, y es una forma de encontrar nuevas o varias soluciones ingeniosas a nuestros problemas o generar ideas en el arte y la ciencia, la creatividad es la fusión de intelecto más imaginación, con ello acompañado de la elaboración de materiales, recursos didácticos que despierta el interés del estudiante en las sesiones de aprendizaje; los Docentes deben de poseer mucha creatividad en el desarrollo de los conocimientos, el arte y las actividades físicas en el trabajo con los estudiantes, en el desarrollo de problemas, acompañado de materiales que manipulan los estudiantes.

Tabla 38

¿Se siente cómodo manejando las situaciones de su aula sin la intervención directa del Directivo?

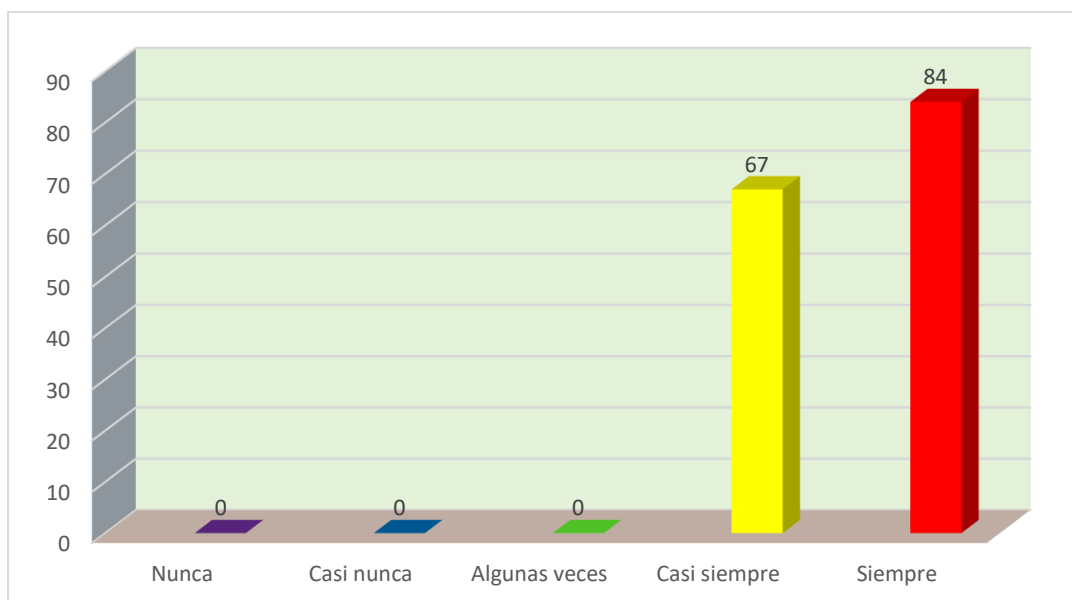
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	67	44 %
Siempre	84	56 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 38

¿Se siente cómodo manejando las situaciones de su aula sin la intervención directa del Directivo?



Nota: Tabla N° 38.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 38 y la Figura 38, sobre la pregunta: ¿Se siente cómodo manejando las situaciones de su aula sin la intervención directa del Directivo?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 84 encuestados que representa el 56% siempre evalúa en buscar formas creativas de abordar su actividad laboral, 67 encuestados que representa el 44% casi siempre evalúa en buscar formas creativas de abordar su actividad laboral.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que tienen el control de su aula o un grupo de estudiantes, controlando y resolviendo de manera asertiva en el caso que se presente dificultades, inconvenientes y percances con los estudiantes, de esta forma se está desarrollando la autonomía de los estudiantes en el trabajo en el aula y en equipo; De esta forma el Docente demuestra que tiene el control de su aula o grupo de estudiantes, y por ende no necesita la intervención de un superior o directivo en el desarrollo de las actividades en aula con los estudiantes; los Docentes deben de poseer mucha creatividad en el manejo de los estudiantes, abordar con mucha creatividad las pausas activas con los estudiantes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 39

¿Con qué frecuencia modifica su estrategia de enseñanza basándose en su propia evaluación y retroalimentación del progreso de los estudiantes?

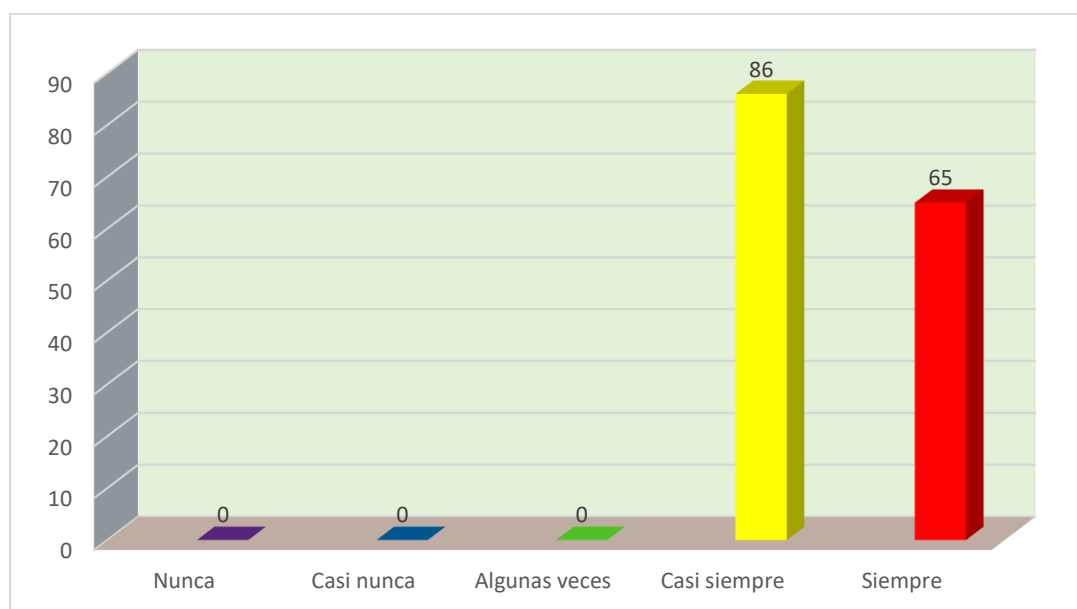
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	86	57 %
Siempre	65	43 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 39

¿Con qué frecuencia modifica su estrategia de enseñanza basándose en su propia evaluación y retroalimentación del progreso de los estudiantes?



Nota: Tabla N° 39.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 39 y la Figura 39, sobre la pregunta: ¿Con qué frecuencia modifica su estrategia de enseñanza basándose en su propia evaluación y retroalimentación del progreso de los estudiantes?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 86 encuestados que representa el 57% casi siempre miden si establecen metas relacionados con su actividad laboral, 65 encuestados que representa el 43% siempre miden si establecen metas relacionados con su actividad laboral.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que se miden si establecen metas relacionados con su actividad laboral, las metas se pueden cuantificar de algo que se quiere lograr como parte de proyecto de vida de una persona, y estos están relacionados con la parte laboral, social o un interés personal, es decir, desde la vida personal, hasta la actividad profesional o laboral, las metas ayudan a las personas a conseguir lo que se quiere; los Docentes deben de tener una autonomía, que conlleva a evaluar y realizar mejoras en su formación profesional, emocional y social, de tal forma que desarrolla su autonomía y estas se reflejan en el desarrollo de competencias con los estudiantes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro.

Tabla 40

¿Es muy selectivo con sus colegas en colaborar para proyectos o actividades pedagógicas?

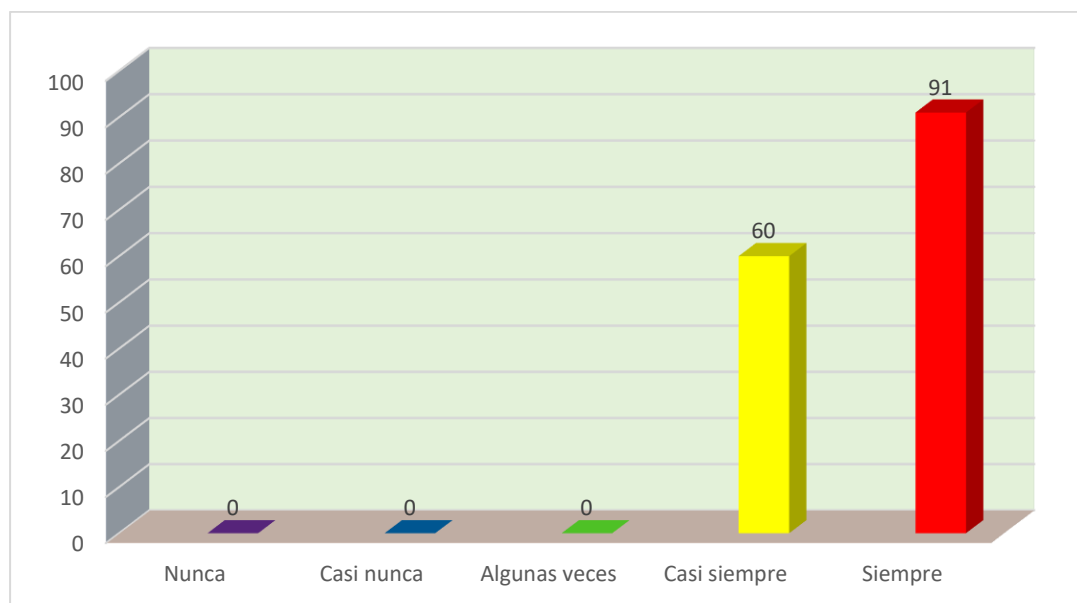
RESPUESTAS	FRECUENCIA (fi)	PORCENTAJE (%)
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
Algunas veces	0	0 %
Casi siempre	60	40 %
Siempre	91	60 %
TOTAL	151	100 %

Nota: Encuesta.

Fuente: Elaborado por el autor.

Figura 40

¿Es muy selectivo con sus colegas en colaborar para proyectos o actividades pedagógicas?



Nota: Tabla N° 40.

Fuente: Elaborado por el autor.



INTERPRETACIÓN:

Considerando la Tabla 40 y la Figura 40, sobre la pregunta: ¿Es muy selectivo con sus colegas en colaborar para proyectos o actividades pedagógicas?, se observa que, de 151 Docentes encuestados que representa el 100%, 91 encuestados que representa el 60% siempre evalúan si perseveran a pesar de los obstáculos o desafíos en la actividad laboral, 60 encuestados que representa el 40% casi siempre evalúan si perseveran a pesar de los obstáculos o desafíos en la actividad laboral.

ANÁLISIS:

Existe una mayor proporción de Docentes que son muy selectivos con sus colegas, en donde primordialmente se identifican con sus pares que comparten opiniones, creencias, gustos y objetivos comunes, esto en el desarrollo de la labor Docente y de esta forma se realiza un apoyo mutuo de parte de sus pares, para lograr un mejor proyecto, plan de trabajo o actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo de la Institución; por otra parte se tienen las reuniones colegiadas en cada Institución, que tienen como propósito la mejora de las estrategias, reflexión sobre los materiales y procesos, estilos de aprendizaje y patologías neuronales, y finalmente socializar las diferentes estrategias y materiales así como dificultades de aprendizaje personalizado de estudiantes que tienen dificultades en el proceso de aprendizaje.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

4.2.1. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS GENERAL

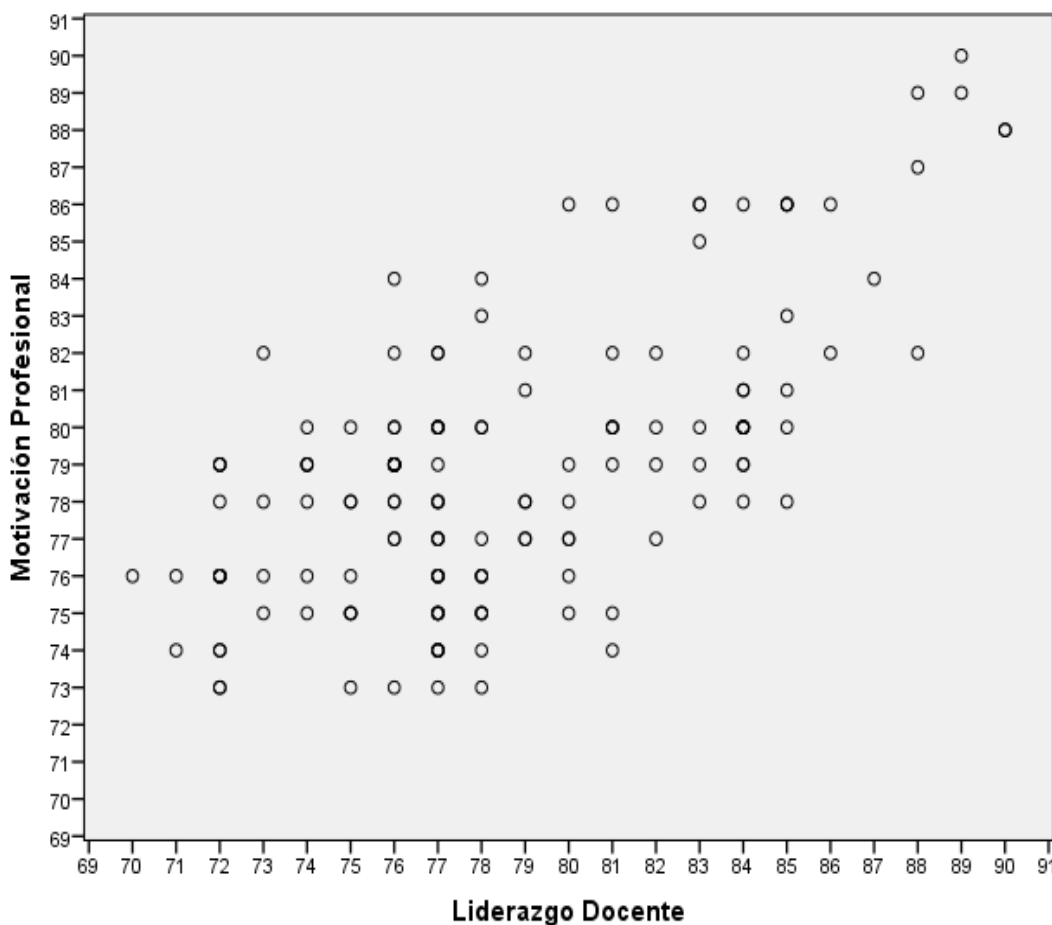
H₀ = El nivel de correlación que existe no es significativo entre la variable liderazgo docente y la variable motivación profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

H_a = El nivel de correlación que existe es significativo entre la variable liderazgo docente y la variable motivación profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

4.2.2. GRAFICA DE DISPERSIÓN

Figura 41

Grafica de dispersión de la Hipótesis General.



Nota: SPSS.



4.2.3. ESTADÍSTICO DE PRUEBA

Tabla 41

Correlaciones de la Hipótesis General.

		Liderazgo Docente	Motivación Profesional
Liderazgo Docente	Correlación de Pearson	1	,653**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	151	151
Motivación Profesional	Correlación de Pearson	,653**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	151	151

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: SPSS.

4.2.4. REGLA DE DECISIÓN

- ✓ Sí: $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a)
- ✓ Sí: $p > 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a)

4.2.5. DECISIÓN

Como el valor del estadístico "r" de Pearson es de 0,653; además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una Correlación Positiva Moderada entre la variable Liderazgo Docente y la variable Motivación Profesional, porque el valor de la Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo de 0.01 requerido.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

4.3.1. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

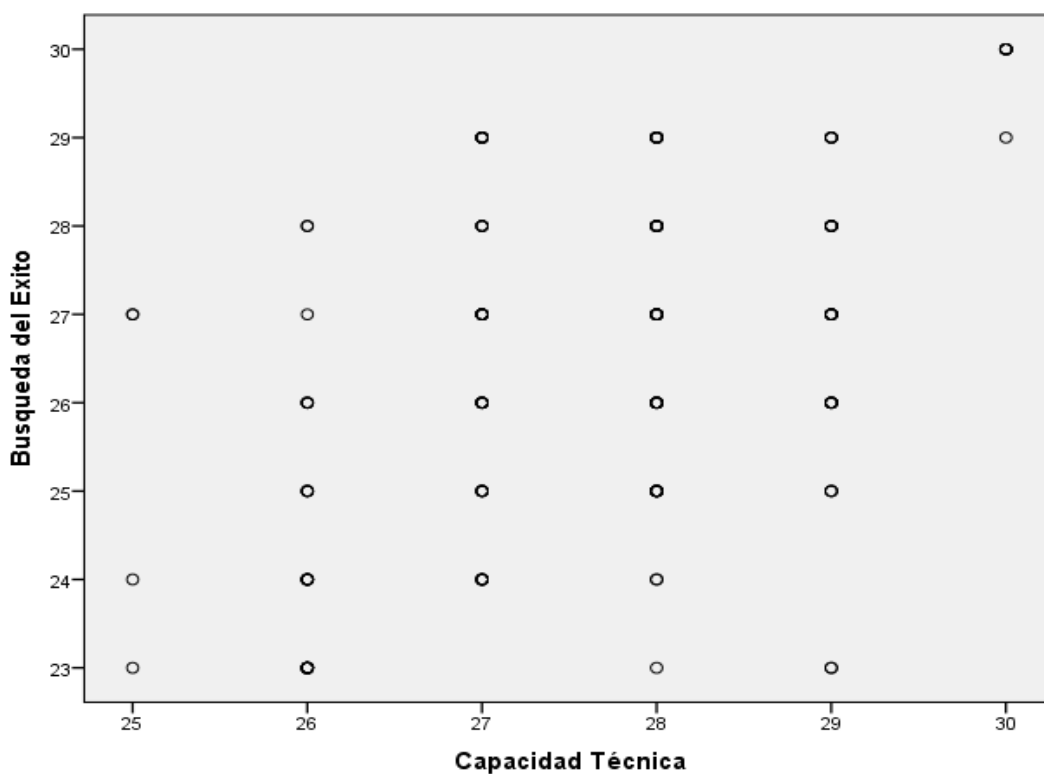
H₀ = El nivel de correlación que existe no es alto entre la dimensión Capacidad Técnica de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Búsqueda del Éxito de la variable Motivación Profesional, de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

H_a = El nivel de correlación que existe es alto entre la dimensión Capacidad Técnica de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Búsqueda del Éxito de la variable Motivación Profesional, de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

4.3.2. GRAFICA DE DISPERSIÓN

Figura 42

Grafica de dispersión de la Hipótesis Específica 1.



Nota: SPSS.

4.3.3. ESTADÍSTICO DE PRUEBA

Tabla 42

Correlaciones de la Hipótesis Específica 1.

		Capacidad Técnica	Búsqueda del Éxito
Capacidad Técnica	Correlación de Pearson	1	,492**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	151	151
Búsqueda del Éxito	Correlación de Pearson	,492**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	151	151

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: SPSS.

4.3.4. REGLA DE DECISIÓN

- ✓ Sí: $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a)
- ✓ Sí: $p > 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a)

4.3.5. DECISIÓN

La "r" de Pearson muestra un número de 0,492, lo que nos permite saber que existe un vínculo bastante importante. Esto significa que podemos estar 99% seguros de que existe una conexión buena y positiva entre la capacidad de los docentes en el uso de la tecnología y su impulso para lograr el éxito en su área de trabajo. Esto se debe a que la Sig. El número (de dos caras) es 0,001, y es incluso menor que el 0,01 necesario para estar seguro.

4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

4.4.1. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

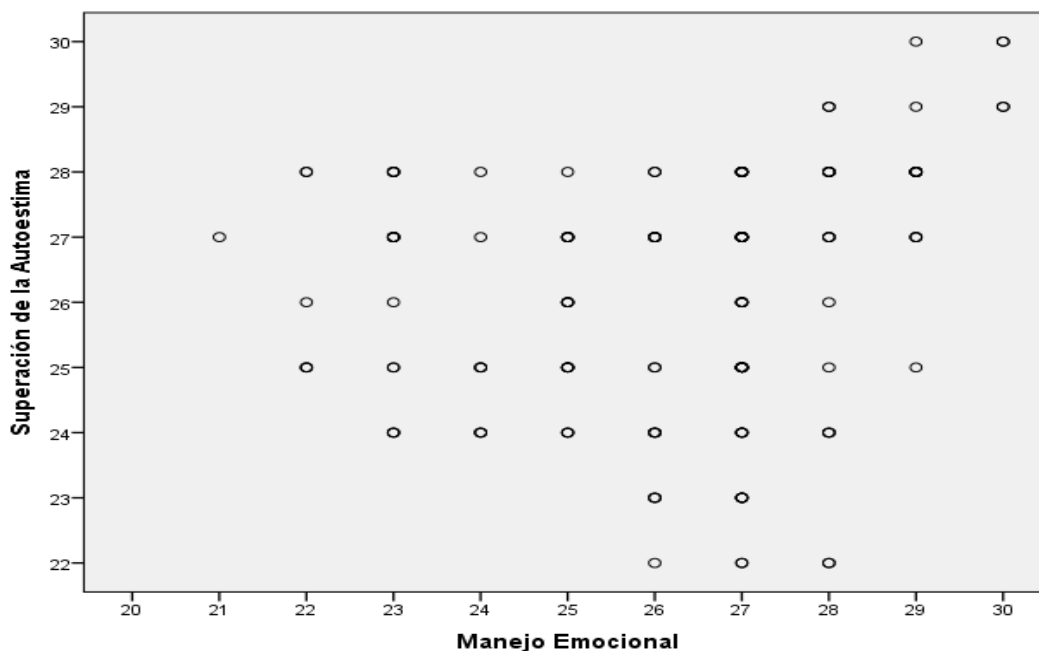
H₀ = El nivel de correlación que existe no es relevante entre la dimensión Manejo Emocional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Superación de la Autoestima de la variable Motivación Profesional, de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

H_a = El nivel de correlación que existe es relevante entre la dimensión Manejo Emocional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Superación de la Autoestima de la variable Motivación Profesional, de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

4.4.2. GRAFICA DE DISPERSIÓN

Figura 43

Grafica de dispersión de la Hipótesis Específica 2.



Nota: SPSS.

4.4.3. ESTADÍSTICO DE PRUEBA

Tabla 43

Correlaciones de la Hipótesis Específica 2.

		Manejo Emocional	Superación de la Autoestima
Manejo Emocional	Correlación de Pearson	1	,188*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	151	151
Superación de la Autoestima	Correlación de Pearson	,188*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	151	151

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: SPSS.

4.4.4. REGLA DE DECISIÓN

- ✓ Sí: $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a)
- ✓ Sí: $p > 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a)

4.4.5. DECISIÓN

Como el valor del estadístico "r" de Pearson es de 0,188; además esta correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una Correlación Positiva Baja entre la dimensión Manejo Emocional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Superación de la Autoestima de la variable Motivación Profesional, porque el valor de la Sig. (bilateral) es de 0.021, que se encuentra por debajo de 0.05 requerido.

4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

4.5.1. PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

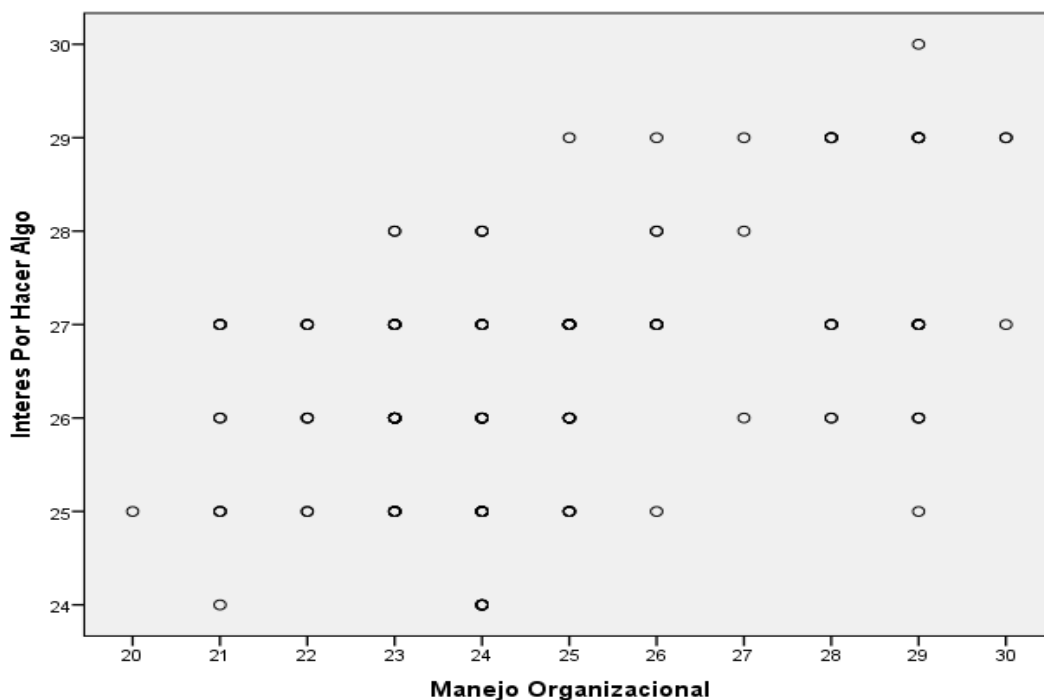
H₀ = El nivel de correlación que existe no es considerable entre la dimensión el Manejo Organizacional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión El Interés Por Desarrollar Su Autonomía de la variable Motivación Profesional, de los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

H_a = El nivel de correlación que existe es considerable entre la dimensión el Manejo Organizacional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión El Interés Por Desarrollar Su Autonomía de la variable Motivación Profesional, de los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023.

4.5.2. GRAFICA DE DISPERSIÓN

Figura 44

Grafica de dispersión de la Hipótesis Específica 3.



Nota: SPSS.



4.5.3. ESTADÍSTICO DE PRUEBA

Tabla 44

Correlación de la Hipótesis Específica 3.

		Manejo Organizacional	Interés Por Hacer Algo
Manejo Organizacional	Correlación de Pearson	1	,480**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	151	151
Interés Por Desarrollar Su Autonomía	Correlación de Pearson	,480**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	151	151

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: SPSS.

4.5.4. REGLA DE DECISIÓN

- ✓ Sí: $p < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0) y acepta la hipótesis alterna (H_a)
- ✓ Sí: $p > 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0) y rechaza la hipótesis alterna (H_a)

4.5.5. DECISIÓN

La puntuación "r" de Pearson es 0,480 lo que significa que existe un vínculo bastante importante. Por lo tanto, podemos estar 99% seguros de que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión Manejo Organizacional y la dimensión Interés Por Hacer Algo. Esto se debe a que la Sig. El número (de dos colas) es 0,001, y es menor que el 0,01 necesario.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La relación entre las variables Liderazgo Docente y Motivación Profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro, se evidencia en los resultados de la Correlación de Pearson, como el valor del estadístico "r" de 0,653, se puede afirmar, si existe una Correlación Positiva Moderada, con el valor de la Sig. (bilateral) es de 0.001.

La relación entre las variables Liderazgo Docente y Motivación Profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias, es importante, es decir los Docentes para ser líderes debe de haber una motivación profesional y viceversa, esto se demuestra en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la jurisdicción del Distrito de Azángaro.

SEGUNDA: La relación entre la dimensión Capacidad Técnica de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Búsqueda del Éxito de la variable Motivación Profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro, se evidencia en los resultados de la Correlación de Pearson, como el valor del estadístico "r" de 0,492, se puede afirmar, si existe una Correlación Positiva Moderada, con el valor de la Sig. (bilateral) es de 0.001.

La relación entre la dimensión Capacidad Técnica de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Búsqueda del Éxito de la variable Motivación Profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias, es significativa, es decir los Docentes en la dimensión capacidad técnica que está relacionado con el manejo de



herramientas educativas en el desarrollo de las sesiones y/o experiencia de aprendizaje en el aula, está relacionado con la dimensión búsqueda del éxito que es una motivación personal para supera los obstáculos y objetivos en la vida profesional de los, y viceversa, esto se demuestra en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la jurisdicción del Distrito de Azángaro.

TERCERA: La relación entre la dimensión Manejo Emocional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Superación de la Autoestima de la variable Motivación Profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro, se evidencia en los resultados de la Correlación de Pearson, como el valor del estadístico "r" de 0,188, se puede afirmar, si existe una Correlación Positiva Baja, con el valor de la Sig. (bilateral) es de 0.001.

La relación entre la dimensión Manejo Emocional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión Superación de la Autoestima de la variable Motivación Profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias, es significativa, es decir los Docentes en la dimensión manejo emocional que está relacionado con su autocontrol, voluntad y fortaleza, está relacionado directamente con la dimensión superación de la autoestima, es decir siempre tiene el autoestima muy alto estrechamente relacionado entre si las dimensiones, y viceversa, esto se demuestra en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la jurisdicción del Distrito de Azángaro.

CUARTA: La relación entre la dimensión el Manejo Organizacional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión El Interés Por Desarrollar Su Autonomía de la variable Motivación Profesional en los Docentes de



las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro, se evidencia en los resultados de la Correlación de Pearson, como el valor del estadístico "r" de 0,480, se puede afirmar, si existe una Correlación Positiva Baja, con el valor de la Sig. (bilateral) es de 0.001. La relación entre la dimensión el Manejo Organizacional de la variable Liderazgo Docente y la dimensión El Interés Por Hacer Algo de la variable Motivación Profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias, es significativa, es decir los Docentes en la dimensión manejo organizacional que está relacionado con su capacidad de trabajo en equipo entre los integrantes de su Institución, está relacionado directamente con la dimensión interés por hacer algo, es decir hay una predisposición en el trabajo cooperativo y colaborativo de la Institución que está estrechamente relacionado con un interés por hacer algo motivado por su actividad pedagógica, entre si las dimensiones, y viceversa, esto se demuestra en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la jurisdicción del Distrito de Azángaro.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Ministro de Educación y los funcionarios del Ministerio de Educación, que promueva la normativa y el presupuesto para realizar actividades, talleres y capacitaciones en fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de los Docentes en el liderazgo docente y la motivación profesional, esto se debe de reflejar en la mejora del desempeño docente en las Instituciones educativas del país.

SEGUNDA: Al Director de la Dirección Regional de Educación y especialista de la misma, que promueva la implementación y cronograma de actividades, talleres y capacitaciones en fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de los Docentes en el manejo de la carpeta pedagógica de los Docentes de la región, y esto se debe de reflejar en la mejora del desempeño docente en las Instituciones educativas del país.

TERCERA: Al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local y los especialistas de las diferentes modalidades y áreas curriculares de la UGEL, que promueva la implementación y cronograma de actividades, talleres y capacitaciones en fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de los Docentes en el manejo de la carpeta pedagógica de los Docentes de la región, y esto se debe de reflejar en la mejora del desempeño docente en las Instituciones educativas del país.

CUARTA: A los Directores de las Instituciones Educativas y las instituciones aliados estratégicos de la comunidad educativa que participan activamente cooperando y sin fines de lucro, y que es importante su participan en el desarrollo y fortalecimiento de información, así como



la identificación y recomendaciones de acuerdo a su objetivos institucionales, que apoya y cooperar con el desarrollo de la Institución Educativa, así como en el desarrollo de competencias y capacidades de los estudiantes.



REFERENCIAS

- AGUILAR, R. (2015). Liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la UGEL Jauja - departamento de Junín - 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/365/TM%202714%20R1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12425>
- GAJARDO, J. y Ulloa J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota Técnica N°6, Líderes educativos. Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile. Recuperado de: <http://www.lidereseducativos.cl/recursos/liderazgo-pedagogico-conceptos-y-tensiones/>
- JARAMILLO, Y. (2019). Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la escuela de educación básica Sulima García Velazco de la ciudad de Machala. 2018. Tesis de Maestría. Universidad Mayor de San Marcos. Lima-Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11370>
- AGUILERA, Víctor. (2011). Liderazgo y clima de trabajo. 1ra. Edición. Editorial Centro de investigaciones., Alcalá, España.
- ALTEZ, Angélica. (2008). Motivación profesional y liderazgo en docentes de Educación Básica. 1ra. Edición. Editorial Universidad Peruana los Andes., Huancayo, Perú.
- ARELI, Invonne. (2012). Liderazgo situacional en la práctica docente para promover la motivación escolar. 1ra. Edición. Editorial Ajusco., Valencia, España.
- CAMACHO, Ana. (2010). Propuesta de un plan de comunicación internos orientado a la motivación. 2da. Edición. Editorial Arboleda., Santa María, España.



- CANDIA, Ruby. (2021). Liderazgo pedagógico del docente y logro de aprendizaje en tiempos de COVID - 19 en las IIEE Primarias de la Provincia de Yunguyo 2020 – 2021.
- CANEVAL, Antonio. (2008). Metodología de la investigación científica. 3ra. Edición. Editorial Acribia, S.A.
- CASTILLO, Alicia. (2005). El cambio escolar y el liderazgo transformativo. 1ra. Edición. Editorial Sn Juan, S.A., Puerto Rico. 420 pp.
- CENTENO, Richard. (2005). Liderazgo y clima organizacional. 1ra. Edición. Editorial San Marcos., Lima, Perú.
- CHARAJA, Francisco. (2010). "Manual de Investigación Educativa". 1ra Ed. edit. Nuevo Mundo, Puno – Perú, 2010.
- COLL, César; Martín, Elena; Molina, Víctor. (2006). El currículo al debate. Revista PRELAC, 6-27, 50-63. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001516/151698s.pdf> [2016, 16 marzo].
- CURRÍCULO NACIONAL DE LA EDUCACIÓN BÁSICA, año (2016). MINEDU. Aprobado mediante Resolución Ministerial Nro. 281-2016-ED Modificado mediante RM Nro. 159-2017-ED
- DÍAZ BARRIGA, Ángel. (2005). El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? Recuperado de: http://www.eps-salud.com.ar/Pdfs/Enfoque_De_Competicencias.pdf [2016, 16 marzo].
- DUEÑAS, Wilver. (2019). Factores ambientales y su repercusión en la motivación percibida por los docentes del nivel de Educación Primaria del Distrito de Nuñoa – Melgar 2019.
- FERRER, G. (2004). Las reformas curriculares de Perú, Colombia, Chile y Argentina: ¿quién responde por los resultados? Lima: GRADE.



- HERNÁNDEZ y otros. (2010). "Metodología de la Investigación". Edit. Mac Graw Hill, 5ta Ed., 706 pp.
- HERNÁNDEZ, Roberto.et al (2006). Metodología de la investigación científica. 5ra. Edición. Editorial MC Graw., México.
- HERNÁNDEZ, y OTROS (2015): "Metodología de la Investigación", 6ta Edición. México. Mc GRAW – HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S. A. DE V.C.
- LANUQUE, Alejandro. (2013). Ministerio de Educación sn Edición. Editorial Ministerio de Educación, Lima, Perú.
- ORTIZ, Alexander. (2005). Liderazgo con capacidad profesional para el desarrollo administrativo de calidad. 1ra. Edición. Editorial Thetotocan., México.
- SALAS, Andrés (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y Felicidad. 1ra. Edición. Editorial Valencia., Valencia, España.
- SÁNCHEZ, Ivonne. (2012). El liderazgo situacional en la práctica docente para promover la motivación escolar en alumnos de primaria., Universidad Pedagógica Nacional de Unidad Ajusto. México.
- SIERRA, Esther., y CORNEJO. (2021). Yolanda. La motivación profesional y los desempeños de los docentes en los Centros de Educación Básica Alternativa, en la UGEL 06, Lima, 2021.
- TAMAYO, M. (1994). "El proceso de la investigación científica". 3ª edición. México, Limusa.
- ARIAS, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica 6ta Ed. Caracas: Episteme.
- FORSTER, M. (2007). Los argumentos a favor de los mapas de progreso en Chile. Ponencia presentada en la Novena Conferencia Internacional UKFIET sobre Educación y Desarrollo (11-13 setiembre 2007).



- BOLÍVAR, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Perspectivas*, 9(2), 9-33. doi:10.5027/psicoperspectivas-Vol-Issue2-fultext-112. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S071-69242010000200002&lng=es&nrm=iso
- CALSIN S. (2019). Prácticas de liderazgo pedagógico directivo y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la región Puno.
- UYS Y BASSON (2005). *Research Methodology in Nursing*. Offices in Cape Town and Midrand. Tenth impression. 2005.



ANEXOS



ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	POBLACIÓN Y MUESTRA		
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN					
<p>General: ¿Qué nivel de correlación existe entre el liderazgo docente y la motivación profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023?</p> <p>Específicas: 1. ¿Cómo es el nivel de correlación de la capacidad técnica y la búsqueda del</p>	<p>General: El nivel de correlación que existe es significativo entre el liderazgo docente y la motivación profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023</p> <p>Específicas: 1. El nivel de correlación que existe es alto entre la capacidad técnica y la búsqueda del</p>	<p>General: Determinar el nivel de correlación existente entre el liderazgo docente y la motivación profesional de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023</p> <p>Específicas: 1. Establecer el nivel de correlación existente entre la capacidad técnica y la</p>	VARIABLE	Liderazgo o docente	Capacidad técnica	Formular logros de aprendizaje	(1) Nunca	ENCUESTA	CUESTIONARIO	<p>Población: La población está constituida por 249 docentes de las IES del Distrito de Azángaro año 2023</p> <p>Muestra:</p>	
						Diseñar estrategias de aprendizajes					
						Elaborar actividades de aprendizaje					
						Planifica la retroalimentación					
						Elabora los materiales y/o recursos educativos					(2) Casi nunca
						Elabora los criterios de evaluación					
					Manejo emocional	Autoconciencia emocional	(3) Algunas veces				
						Autocontrol emocional					
						Empatía emocional					
						Habilidad de comunicación emocional					
						Resolución de conflictos					
					Manejo organizacional	Nivel de la autoestima emocional	(4) Casi siempre				
						Planificación estratégica					
						Gestión del tiempo					
						Coordinación y colaboración					
Toma de decisiones											
Involucramiento de familias	(5) Siempre										
Involucramiento de Instituciones											



<p>éxito de los docentes?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de correlación del manejo emocional y la superación de la autoestima de los docentes?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de correlación del manejo organizacional y el interés por desarrollar su autonomía en los docentes?</p>	<p>éxito de los docentes</p> <p>2. El nivel de correlación que existe es relevante entre el manejo emocional y la superación de la autoestima de los docentes</p> <p>3. El nivel de correlación que existe es considerable entre el manejo organizacional y el interés por desarrollar su autonomía de los docentes</p>	<p>búsqueda del éxito en los docentes</p> <p>2. Conocer el nivel de correlación existente entre el manejo emocional y la superación de la autoestima en los docentes</p> <p>3. Precisar el nivel de correlación existente entre el manejo organizacional y el interés por desarrollar su autonomía en los docentes</p>	V A R I A B L E	2	Motivación profesional	<p>Búsqueda del éxito</p> <p>Superación de la autoestima</p> <p>Interés por desarrollar su autonomía</p>	<p>Establecimiento de metas y objetivos</p> <p>Persistencia</p> <p>Aprendizaje y adaptación</p> <p>Resiliencia</p> <p>Satisfacción personal</p> <p>Está motivado</p> <p>Confianza en uno mismo</p> <p>Tiene exigencia a sí mismo</p> <p>Asume retos para solución de problemas</p> <p>Empoderamiento personal</p> <p>Búsqueda de desarrollo personal</p> <p>Búsqueda de apoyo social</p> <p>Toma de decisiones independiente</p> <p>Iniciativa en proyectos</p> <p>Uso creativo de recursos</p> <p>Gestión del aula independiente</p> <p>Evaluación y retroalimentación</p> <p>Colaboración Selectiva</p>	<p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) Algunas veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	E N C U E S T A	C U E S T I O N A R I O	La muestra está constituida por 151 docentes de las IES del Distrito de Azángaro año 2023
---	---	--	--------------------------------------	---	------------------------	--	---	--	--------------------------------------	--	---



ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN
Variable 1	1. Liderazgo docente	1.1. Capacidad técnica	1.1.1. Formular logros de aprendizaje	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			1.1.2. Diseñar estrategias de aprendizajes	
			1.1.3. Elaborar actividades de aprendizaje	
			1.1.4. Planifica la retroalimentación	
			1.1.5. Elabora los materiales y/o recursos educativos	
			1.1.6. Elabora los criterios de evaluación	
		1.2. Manejo emocional	1.2.1. Autoconciencia emocional	
			1.2.2. Autocontrol emocional	
			1.2.3. Empatía emocional	
			1.2.4. Habilidad de comunicación emocional	
			1.2.5. Resolución de conflictos	
			1.2.6. Nivel de la autoestima emocional	
		1.3. Manejo organizacional	1.3.1. Planificación estratégica	
			1.3.2. Gestión del tiempo	
			1.3.3. Coordinación y colaboración	
			1.3.4. Toma de decisiones	
			1.3.5. Involucramiento de familias	
			1.3.6. Involucramiento de Instituciones	



Variable 2	2. Motivación profesional	2.1. Búsqueda del éxito	2.1.1. Establecimiento de metas y objetivos	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			2.1.2. Persistencia	
			2.1.3. Aprendizaje y adaptación	
			2.1.4. Resiliencia	
			2.1.5. Satisfacción personal	
			2.1.6. Está motivado	
		2.2. Superación de la autoestima	2.2.1. Confianza en uno mismo	
			2.2.2. Tiene exigencia a sí mismo	
			2.2.3. Asume retos para solución de problemas	
			2.2.4. Empoderamiento personal	
			2.2.5. Búsqueda de desarrollo personal	
			2.2.6. Búsqueda de apoyo social	
		2.3. Interés por su autonomía	2.3.1. Toma de decisiones independiente	
			2.3.2. Iniciativa en proyectos	
			2.3.3. Uso creativo de recursos	
			2.3.4. Gestión del aula independiente	
			2.3.5. Evaluación y retroalimentación	
			2.3.6. Colaboración Selectiva	



ANEXO 03: MATRIZ INSTRUMENTAL

MATRIZ INSTRUMENTAL

TÍTULO: CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZÁNGARO 2023

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALORACIÓN					TÉCNICA	INSTRUMENTO	
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre			
				1	2	3	4	5			
1	LIDERAZGO DOCENTE	Capacidad técnica	Formular logros de aprendizaje	¿Formula usted los logros de aprendizaje para las sesiones?						ENCUESTA	CUESTIONARIO
			Diseñar estrategias de aprendizaje	¿Diseña usted las estrategias de aprendizaje para las sesiones?							
			Elaborar actividades de aprendizaje	¿Elabora usted las actividades de aprendizaje para las sesiones?							
			Planifica la retroalimentación	¿Planifica usted la retroalimentación en las sesiones?							
			Elabora materiales y/o recursos educativos	¿Elabora usted los materiales y/o recursos educativos para las sesiones?							
			Elabora los criterios de evaluación	¿Elabora usted los criterios de evaluación en las sesiones?							
	LIDERAZGO DOCENTE	Manejo emocional	Autoconciencia emocional	¿Identifica y nombra usted sus propias emociones con precisión?							
			Autocontrol emocional	¿Tiene usted habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión o estrés?							
			Empatía emocional	¿Tiene usted habilidad para comprender y tomar en consideración las emociones de los demás?							
			Habilidad de comunicación emocional	¿Tiene usted capacidad para expresar las propias expresiones de manera clara y asertiva?							
			Resolución de conflictos	¿Tiene usted capacidad para abordar y resolver conflictos de manera constructiva?							
			Nivel de autoestima emocional	¿Su nivel de autoestima es alta y tiene mucha confianza usted en el ámbito emocional?							
	LIDERAZGO DOCENTE	Manejo organizacional	Planificación estratégica	¿Desarrolla usted los planes estratégicos que guían el logro de objetivos institucionales?							
			Gestión del tiempo	¿Tiene usted eficiencia en la asignación de tiempo y recursos para completar tareas y proyectos?							
			Coordinación y colaboración	¿Facilita usted la colaboración efectiva entre miembros del equipo?							
			Toma de decisiones	¿Tiene usted la habilidad para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones complejas?							



ANEXO 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario se aplica a los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro, correspondiente a la UGEL Azángaro en el año 2023.

DETALLES DEL CUESTIONARIO

1. El cuestionario que se aplica a usted, y se refiere a conocimientos y actitudes que posee usted en el desempeño docente en su Institución sobre el Liderazgo Docente y la Motivación Profesional a los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro, de la Provincia de Azángaro, Región Puno, en el año 2023.
2. El desarrollo del presente cuestionario, tiene una duración de 50 minutos aproximadamente.
3. Marque con un aspa (x) dentro del paréntesis, solo una de las opciones que considere correcta, en cada pregunta.
4. Para cada criterio se considerará la escala de 1 a 5, donde se detalla a continuación.

CRITERIOS DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
VALOR	1	2	3	4	5

INTRODUCCIÓN

Maestro (a), muy buen día. Disculpe usted por interferir en sus actividades y quitarle su valioso tiempo. El investigador de la presente tesis, es estudiante de posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velázquez" de Juliaca. Vengo realizando el estudio con el propósito de conocer: *"Correlación de liderazgo docente y motivación profesional en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Azángaro 2023"*, para ello requerimos las opiniones en el siguiente cuestionario.

Con mucho agrado le comunicamos que usted fue uno de los elegidos, porque su persona viene laborando en la Institución Educativa Secundaria; como tal, le aseguramos que su respuesta se mantendrá en reserva.

En tal sentido, le solicitamos tenga a bien desarrollar el presente cuestionario demostrando el más alto grado de sinceridad, ya que los directos beneficiarios serán vuestra Institución.

CUESTIONARIO

SEXO	Masculino	()	Femenino	()		
EDAD	De 20 a 40	()	De 40 a 60	()	De 60 a más	()
CARGO QUE OCUPA						
CONDICIÓN LABORAL	Nombrado	()	Contratado	()	CÓDIGO	
II.EE.SS.				ESPECIALIDAD		



N°	ITEMS	CRITERIOS DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
ACERCA DEL LIDERAZGO DOCENTE		1	2	3	4	5
1	¿Formula usted los logros de aprendizaje para las sesiones?					
2	¿Diseña usted las estrategias de aprendizaje para las sesiones?					
3	¿Elabora usted las actividades de aprendizaje para las sesiones?					
4	¿Planifica usted la retroalimentación en las sesiones?					
5	¿Elabora usted los materiales y/o recursos educativos para las sesiones?					
6	¿Elabora usted los criterios de evaluación en las sesiones?					
7	¿Identifica y nombra usted sus propias emociones con precisión?					
8	¿Tiene usted habilidad para mantener la calma en situaciones de alta presión o estrés?					
9	¿Tiene usted habilidad para comprender y tomar en consideración las emociones de los demás?					
10	¿Tiene usted capacidad para expresar las propias expresiones de manera clara y asertiva?					
11	¿Tiene usted capacidad para abordar y resolver conflictos de manera constructiva?					
12	¿Su nivel de autoestima es alta y tiene mucha confianza usted en el ámbito emocional?					
13	¿Desarrolla usted los planes estratégicos que guían el logro de objetivos institucionales?					
14	¿Tiene usted eficiencia en la asignación de tiempo y recursos para completar tareas y proyectos?					
15	¿Facilita usted la colaboración efectiva entre miembros del equipo?					
16	¿Tiene usted la habilidad para tomar decisiones informadas y efectivas en situaciones complejas?					
17	¿Involucra usted a los Padres de familia o familiares del estudiante?					
18	¿Involucra usted a las Instituciones estratégicas y gobiernos locales?					
N°	ITEMS	CRITERIOS DE VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
ACERCA DE LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL		1	2	3	4	5
1	¿Evalúa si establece metas claras y realistas para usted en lo importante en su vida?					
2	¿Mide usted con frecuencia su capacidad para mantenerse enfocado y perseverar?					
3	¿Evalúa usted con frecuencia la búsqueda constante de aprender, mejorar y adaptarse a nuevas situaciones?					
4	¿Evalúa usted con frecuencia el manejo del fracaso y la adversidad, y si es capaz de recuperarse?					
5	¿Evalúa usted con frecuencia si experimenta satisfacción y gratificación en la búsqueda del éxito?					



6	¿Evalúa usted con frecuencia si se encuentra motivado en la búsqueda del éxito?					
7	¿Tiene usted mucha confianza en su persona?					
8	¿Tiene usted con frecuencia exigencias a sí mismo?					
9	¿Usted asume con frecuencia retos para la solución de problemas?					
10	¿Tiene usted con frecuencia un empoderamiento personal?					
11	¿Busca usted con frecuencia su desarrollo personal?					
12	¿Busca usted con frecuencia el apoyo social?					
13	¿Con qué frecuencia toma decisiones pedagógicas sin consultar a sus superiores?					
14	¿Con qué frecuencia en el último año ha propuesto o iniciado un nuevo proyecto o actividad en su área de enseñanza?					
15	¿Utiliza recursos didácticos creativos que no están oficialmente incluidos en sus materiales de enseñanza?					
16	¿Se siente cómodo manejando las situaciones de su aula sin la intervención directa del Directivo?					
17	¿Con qué frecuencia modifica su estrategia de enseñanza basándose en su propia evaluación y retroalimentación del progreso de los estudiantes?					
18	¿Es muy selectivo con sus colegas en colaborar para proyectos o actividades pedagógicas?					

Gracias por su apoyo.



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Hugo Walter Zamata Choque
- 1.2. Validado por: Dr. Fredy Toribio Chalco Vargas
- 1.3. Título de la investigación: Correlación de liderazgo docente y motivación profesional en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Dist. Azangaro 2023.
- 1.4. Nombre del instrumento: Liderazgo Docente y Motivación Profesional.

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Buena
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 76%
- V. OBSERVACIONES: Ninguna.
- LUGAR Y FECHA: Julica, 2023.

[Handwritten Signature]

FIRMA DEL EXPERTO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

DIRECTOR

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

PROCESOS DE INVESTIGACIÓN Y CALIDAD



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 16/08/2024.

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Hugo Walter Zamata Choque
Dirección: Jr. Ancosh N° 194
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01319593
Teléfono: 971420023 email: walter.zjr.16@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: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico
Título: CORRELACIÓN DE LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AZONGARDO 2023
Palabras claves, (3 a 5 términos): LIDERAZGO DOCENTE Y MOTIVACIÓN PROFESIONAL
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
2

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 Titulo 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 - P33.

Firma de Autor



huella digital

16 de agosto del 2024.

Fecha