

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**Liderazgo de los directores y de la motivación docente en las Instituciones
Educativas del distrito de Vicco - Pasco, 2017**

Para optar el grado académico de maestro en:

Liderazgo y Gestión Educativa

Autor: Bach. Josues TACURI TORIBIO

Asesor: Dr. Clodoaldo RAMOS PANDO

Cerro de Pasco – Perú – 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIO
ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

Liderazgo de los directores y de la motivación docente en las
Instituciones Educativas del distrito de Vicco, Pasco - 2017.

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Tito Armando RIVERA ESPINOZA

Dr. Dionicio LÓPEZ BASILIO



Firmado digitalmente por:
VALENTIN MELGAREJO Pablo
Lolo FAU 20162538714 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 18/06/2021 19:13:36-0500

Mg. Palo Lolo VALENTIN MELGAREJO

DEDICATORIA

A Dios, por su infinita bondad...

A mi esposa Ruperta Baldeón y a mis hijos, Arnold, Nuria y Lewis; por ser la fuerza de mi constante superación y por llenar mi vida de dicha y felicidad.

RECONOCIMIENTO.

Hago llegar mi profundo correspondencia a cada uno de los docentes y estudiantes en general de las instituciones educativas del distrito de Vicco, quienes, en forma desinteresada, participaron y colaboraron gentilmente con la investigación en la parte que corresponde al trabajo de campo.

Asimismo, expreso mis agradecimientos de forma especial, a la plana de docentes, en algunos casos materiales, durante el trabajo de campo.

Por otro lado, hago mi reconocimiento y gratitud a todos los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vicco, que de otra manera han participado y colaborado con la investigación, y mi eterna gratitud a mis familiares, por su calidez y aliento permanente, sus expectativas por hacer realidad esta investigación ha sido solventada.

A todos ustedes, Gracias.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, es un estudio de tipo correlacional; tiene un diseño de investigación No experimental y se encuadra dentro de la investigación Correlacional. Es un estudio que mide el grado de relación que existe entre dos variables de estudio: liderazgo de los directores y la motivación docente, en una muestra de participantes de las instituciones educativas del Distrito de Vicco. Para ello, se utilizó la técnica de pruebas Estandarizadas y Adaptadas; los Instrumentos que se aplicaron fueron: El Cuestionario, de Liderazgo a los directores y la motivación de docentes en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco.

Para medir la relación entre el liderazgo de los directores para medir la relación que existe en la Motivación Docente; esto se aplicará en una muestra conformada de 44 elementos.

Al realizar los análisis estadísticos, los resultados mostraron precisamente que existe una relación estadísticamente positiva y significativa entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones del distrito de Vicco.

Finalmente, el análisis estadístico efectuado permite concluir que las dos variables en estudio están correlacionadas.

Palabras claves: Liderazgo de los directores, motivación, institución educativa, docente, estudiantes.

SUMMARY

This research work is a correlational study; It has a Non-experimental research design and is framed within the Correlational research. It is a study that measures the degree of relationship that exists between two study variables: leadership of principals and teacher motivation, in a sample of participants from educational institutions in the District of Vicco. For this, the standardized and adapted test technique was used; The Instruments that were applied were: The Questionnaire, of Leadership to the directors and the motivation of teachers in the Educational Institutions of the district of Vicco. To measure the relationship between the leadership of the directors to measure the relationship that exists in Teacher Motivation; this will apply to a shaped sample of 44 elements. When performing the statistical analyzes, the results showed precisely that there is a statistically positive and significant relationship between the leadership of the principals and the teacher motivation in the institutions of the Vicco district. Finally, the statistical analysis carried out allows us to conclude that the two variables under study are correlated. Key words: Leadership of principals, Teacher Motivation in the institutions of the Vicco district.

Keywords: Leadership of directors, Teacher Motivation, educational institution, teacher, students.

INTRUDUCCIÓN

En los últimos años, la calidad educativa peruana ha sido cuestionada por diversos sectores, esto debido a los malos resultados obtenidos en las Evaluaciones Nacionales (ECE) e internacionales PISA.

Ante estas circunstancias, el estado peruano, en su afán de mejorar la calidad educativa, ha tomado diversas medidas como: (a) dotado de presupuesto para el mantenimiento de locales escolares, (b) la distribución gratuita de textos escolares, (c) la utilización de las tecnologías y Comunicación (TIC) (televisión y aulas de innovación, instrumentos de laboratorio biología y física), (d) el Plan lector, (e) las Olimpiadas de Matemática, (f) el trabajo a través de proyectos educativos, (g) capacitación y actualización permanente a los docentes vía virtual plataforma Perú educa, (h) evaluación periódica del desempeño al docente, (i) la promulgación de nuevas Leyes en Educación, entre otros aspectos. Sin embargo, pese a todos los esfuerzos realizados hasta ahora, todavía persisten los problemas relacionados a la baja calidad de la educación en las instituciones educativas del distrito de Vicco.

Uno de los factores con alto grado de influencia en las instituciones educativas, es el papel que desempeñan los directores. La calidad de la organización de las instituciones educativas, de su capacidad de gestión, implica como motivador y eficiencia eficaz en las instituciones educativas. Por estas razones, el presente trabajo de investigación plantea analizar el actor liderazgo de los directores, es una necesidad en la gestión escolar y en la motivación docente.

El director es la máxima autoridad y el representante legal de una institución educativa. Además, es el responsable de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucional y administrativo. Asimismo, toda institución educativa cuenta con un líder directivo. Los cambios en la educación contemporánea requieren del rol del director con enfoque de

liderazgo pedagógico. Un líder que influya, motiva, inspira y moviliza las acciones educativas en la mejorar de la calidad educativa.

También es importante resaltar que, el primer factor preponderante en la calidad educativa, lo constituyen el liderazgo de los docentes para cumplir a cabalidad el desempeño docente, puesto que, están directamente involucrados con el aprendizaje de los estudiantes. El segundo factor condicionante de la calidad educativa lo constituye la motivación docente, su accionar influye de manera directa en el desempeño de los docentes y de forma indirecta en el aprendizaje de los estudiantes.

Una de las estrategias de la investigación es analizar el liderazgo de los directores desde la perspectiva de los docentes, así como, analizar también la motivación docente desde la óptica de los estudiantes.

Con la presente investigación, se espera contribuir a la construcción de una educación con una alta calidad educativa en nuestro distrito, que formen estudiantes críticos y creativos, y estos sean capaces de afrontar eficazmente sus demandas académicas y sociales en cada una de las instituciones educativas.

El autor.

INDICE

DEDICATORIA	I
RECONOCIMIENTO.....	II
RESUMEN.....	III
SUMMARY	IV
INTRUDUCCIÓN	V
CAPITULO I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación	5
1.3. Formulación del problema.....	6
1.3.1. Problema principal	6
1.3.2. Problema específico.....	6
1.4. Formulación de los objetivos.....	7
1.4.1. Objetivos Generales.....	7
1.4.2. Objetivos específicos	7
1.5. Justificación de la investigación	7
1.5.1. Justificación práctica	8
1.5.2. Justificación administrativa.....	9
1.5.3. Justificación pedagógica	10
1.6. Limitaciones de la investigación.....	11
CAPITULO II.....	13
MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de estudio.....	13
2.1.1. Internacional	13
2.1.2. Antecedentes nacionales	14

2.1.3. Antecedentes locales	17
2.2. Bases teóricas científicas.....	17
2.2.1. Liderazgo de los directores	26
2.2.1.1. Dimensión liderazgo de gestión pedagógica	26
2.2.1.2. Dimensión liderazgo en la gestión de recursos humanos	31
2.2.1.3. Dimensión liderazgo en la gestión institucional	32
2.2.2. Variable motivación docente	33
2.2.2.1. Dimensión motivación en el proceso de enseñanza-	35
2.2.2.2. Dimensión motivación en el uso de recursos didácticos	39
2.2.2.3. Dimensión motivación en la educación.....	41
2.2.2.4. Dimensión motivación en la identidad con la institucional educativa	42
2.3. Definición de términos básicos.....	44
2.4. Formulación de Hipótesis.....	47
2.4.1. Hipótesis General.....	47
2.4.2. Hipótesis Específico	47
2.5. Identificación de variables	48
2.5.1. Variables estudiadas.....	48
2.5.1.1. Liderazgo de los directores	48
2.5.1.2. Motivación docente.....	48
2.5.2. Variables controladas.....	49
2.6. Definición operacional de variables e indicadores	51
CAPITULO III.....	54
METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION	54
3.1. Tipo de investigación	54

3.2. Métodos de investigación.....	55
3.3. Diseño de investigación	56
3.4. Población y muestra.....	58
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	62
3.7. Tratamiento estadístico	63
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	64
3.9. Orientación ética	66
CAPITULO IV	69
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	69
4.1. Descripción del trabajo de campo	69
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	74
4.3. Prueba de Hipótesis.....	77
4.4. Discusión de resultados	80
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFÍAS	
ANEXOS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Bolognesi, I.E “Coronel Francisco Bolognesi” (1982 – 2017) como Institución Educativa de la Localidad de Shelby, Mariscal Miller de la localidad de Vicco, Pedro Paulet Mostajo de la localidad de Cochamarca, Jardín de Niños “Amariles” y la Institución Educativa No. 34106 “Ciro Alegre”, de la localidad de Shelby, todas estas instituciones educativas pertenecen al distrito de Vicco, Provincia y Departamento de Pasco.

Las instituciones educativas del distrito de Vicco, son de gestión pública, el día 18 de mayo de 1966, iniciaron sus labores educativas, progresivamente siendo creadas, en el Centro poblado de Shelby en 1982, luego, en el Centro Poblado de Cochamarca, estas instituciones brindan servicios educativos en el nivel secundario, sin embargo, para efectos del trabajo de investigación liderazgo de los directores y la motivación docente influye en el aprendizaje de los estudiantes.

Adicionalmente, se cuentan con un campo multidisciplinario para el desarrollo de las actividades deportivas y esparcimiento de los jóvenes estudiantes, con

una infraestructura de dos pisos con 6 aulas en cada piso, estando en proceso de implementación aula funcionales por áreas educativas que facilitará descongestionar los servicios educativos e incrementará con 2 aulas adicionales para brindar uso de la tecnología en aula de innovación, aula de computación para los talleres de opción laboral, la Institución Educativa “Coronel Francisco Bolognesi, Mariscal Miller, 34108 Ciro Alegría.

Bolognesi, I.E “Coronel Francisco Bolognesi” (1982 – 2017). El área que ocupa la Institución Educativa es de aproximadamente 10,000 metros cuadrados, por cuanto se dispone de la posibilidad de ampliación e incluso para la construcción de nuevos locales de infraestructura.

Bolognesi, I.E “Coronel Francisco Bolognesi” (1982 – 2017), como resaltamos el Liderazgo de gestión administrativa y motivación docente son dos elementos fundamentales en el análisis de liderazgo del director y motivación en el docente, de allí la necesidad de analizarlos para evitar desatenciones, dificultades en la gestión educativa y la desmotivación en los docentes para que cumpla su labor pedagógica, demostrando el buen desempeño directivo y docente, caso contrario, puede causar la disminución de metas de atención de los estudiantes, esto a su vez , puede tener efectos como; (a) racionalización de trabajadores, (b) malas comunicaciones, (c) desigualdad entre jefes y trabajadores, entre otros. Por estas razones, se han identificado los siguientes antecedentes bibliográficos relacionados al trabajo de investigación:

Bolognesi, Institución Educativa “Coronel Francisco” (1982-2017). En los instrumentos de gestión Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo, y Actas de Evaluación integral de Educación secundaria, se ha visualizado un bajo rendimiento académico, en las áreas educativas de comunicación y matemática, como se demuestra en cuadro, el nivel de trabajo pedagógico ha descendido de manera significativamente.

Tabla 1. Actas de evaluación 2014 - 2017

Área	2014	2015	2016	2017
Comunicación	64.6%	73.6%	57%	57%
Matemática	57.3%	55.4%	43%	42%

Fuete: Acta de Evaluación Integral de secundaria I.E."CFB"-Shelby.

Por lo tanto, cada docente director de educación Básica Regular viene impulsando en la mejoran de los aprendizajes, es obvio la motivación. Para la búsqueda de nuevas innovaciones en mejorar el aprendizaje, servicio educativo que debe mejorar en las instituciones de educación inicial, primaria y secundaria, deben desarrollarse proyectos de reorientar el trabajo pedagógico, administrativo, para desarrollar competencias y capacidades, debe ser eficientes y eficaces en la formación integral de los estudiantes de la nueva generación del siglo XXI.

Meta38-Mincetur, E. (2017) como organizaciones del distrito de Vicco, tanto como la Comunidad Campesina, las Municipalidades Locales, Shelby, Cochamarca, Clubs deportivos, Club de madres, carecen de liderazgo en sus gestiones, estas requieren una visión de futuro en su planteamiento para el desarrollo educativo (p. 1).

Estrategias, G.S. (2008), observado el informe de la IV Evaluación anual de rendimiento estudiantil de los grados de 2do. y 6to. de educación primaria, dicho informe indicó que el nivel de aprendizaje para más del 90% es deficiente, en la zona rural alcanzó a más de 98.7% de deficiencia en el aprendizaje, a nivel regional el nivel de aprendizaje es muy bajo a comparación del promedio nacional, cuya deficiencia bordeó el 88% en el área de Comunicación, y más del 92% en el área de Lógico Matemático (p. 18).

En el punto 2.4 roles y 2.5 plan específico, se requiere de la participación ciudadana para la mejora de la educación (p. 78 - 79). Por lo tanto, se requiere fomentar en los estudiantes de nivel secundaria, que visualicen la realidad regional, para plantear alternativas estratégicas y fomentar liderazgo en gestión institucional a nivel del distrito de Vicco.

Puesto que, es necesario tener en cuenta la declaración mundial de la Unesco. (2016) en su presentación de la OREAL/UNESCO Santiago, señaló que el liderazgo directivo escolar es un tema que toma creciente relevancia en el mundo, y que influenciará una transformacional radical en los métodos, el contenido y los espacios de aprendizaje. Es un elemento esencial para las instituciones de enseñanza, constituye una energética política en formación manejo de recursos humanos y presupuesto de las escuelas (p. 4).

Berrío (2006) mencionó que se hace necesaria la actuación del docente con características de líder, con la capacidad de influir en un grupo con el propósito de lograr las metas propuesta, en ese mismo sentido, Robbins (1999) refirió que el liderazgo involucra un proceso de influencia, el docente ejerce una influencia decisiva en el ejercicio de sus relaciones interpersonales, generando un modelo de liderazgo a seguir.

En el nivel de Educación Básica Regular, se hace imprescindible la motivación de liderazgo trascendental en los directores, quienes son capaces de crear un tipo de lealtad más profunda y rica; en la medida de que el liderazgo es más profundo, la relación es más estable y la respuesta de los docentes es más generosa.

Asimismo, deben existir mecanismos estratégicos de liderazgo del director para incentivar a los docentes, priorizar la capacitación motivacional intrínseca, quienes con el correr del tiempo irán desarrollando sus capacidades de

autocontrol, de su propio comportamiento, con equilibrio y madurez personal. La ausencia de este mecanismo produce el caos interno personal y su consecuencia externa es el caos social.

En el ámbito de las Instituciones Educativas, específicamente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco, Provincia de Pasco, estas no están al margen de esta situación, es decir, se percibe la falta de liderazgo del director y la calidad motivacional de los docentes en el aula en la que se desenvuelven. En este sentido, con la finalidad de encontrar soluciones válidas, se plantea explicar la relación entre el liderazgo del director y la motivación de los docentes en las instituciones educativas en el Distrito de Vicco, Provincia de Pasco.

Se percibe la falta de estrategias del liderazgo de los directores y la calidad motivacional de los docentes, debe ser a trabajo en equipo de recursos humanos, cada año se debe tener un plan de capacitación, porque, los docentes son removidos por la naturaleza de ser contratados cada año escolar, esto influye en los compromisos de los docentes de la secuencialidad del logro de aprendizaje en los estudiantes.

1.2. Delimitación de la investigación

La gestión escolar y el liderazgo directivo según los cuales las acciones del responsable constituyen un factor importante en el funcionamiento de las instituciones educativas.

La sociedad cambia y se vulnera, es por ello que las escuelas requieren nuevas alternativas que permitan la formación de sujetos competentes, para ello, el liderazgo que se ofrece en nuestra institución constituye una pieza central,

puesto que, de este factor depende la dinámica de los diferentes procesos y actores de la institución e influye en la comunidad.

Una de las demandas más requeridas en los últimos años en educación es la de mejorar sus resultados. Un proceso de mejoramiento de la calidad requiere un nuevo tipo de director, con competencias sobre gestión escolar y liderazgo efectivo, ya que, su papel es fundamental en la organización y funcionamiento de las instituciones educativas.

En este sentido, es importante destacar que la actitud de una persona determina su comportamiento y con ello la calidad de las acciones que emprende, por lo tanto, en este artículo se profundiza sobre el rol y funciones del directivo como pieza clave para generar cambios y transformaciones en el contexto educativo que dirige.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema principal

¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017?

1.3.2. Problema específico

- a. ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directores y la motivación docente entre el proceso de enseñanza, en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017?
- b. ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directores y la motivación docente entre el uso de recursos didácticos, en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017?

- c. ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directores y la motivación docente con la educación, en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017?

1.4. Formulación de los objetivos

1.4.1. Objetivos Generales

Determinar que existe relación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco - Pasco, 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar que existe relación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el proceso de enseñanza, en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017.
- b. Determinar que existe relación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el uso de recursos didácticos, en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017.
- c. Determinar que existe relación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en la motivación con la educación, en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017.

1.5. Justificación de la investigación

La investigación contribuirá a formar parte del conjunto de estudios sobre el liderazgo de los directores de las instituciones educativas, del distrito de Vicco, cuyos estudios todavía tienen un número muy limitado, es decir, faltan muchos estudios para ampliar la visión y el conocimiento del liderazgo de los directores y docentes para promover la currículo contextualizado en nuestra institución que

debe articular con las necesidades de cómo queremos la educación en nuestras instituciones y en la región de Pasco.

1.5.1. Justificación práctica

Educación, M.D. (2003) enunció, el Perú cuenta con la Ley General de Educación Ley No. 28044, que garantiza plenamente la gratuidad y calidad educativa pública con equidad en los catorce grados articulados que conforman la inicial, primaria y secundaria. Artículo 12°. Universalización de la Educación Básica en todo el país como sustento del desarrollo humano. Artículo 13°. Calidad de la Educación.

El Peruano, D.O. (2016) enunció, la Resolución Ministerial No. 281-2016-MINEDU. Aprueba el Currículo Nacional de la Educación Básica. Establece los aprendizajes que se espera logren los estudiantes como resultado de su formación básica, en concordancia con los fines y principios de la educación peruana, el Proyecto Educativo Nacional y los objetivos de la Educación Básica.

Educación, M. D. (2014) enunció, Resolución de Secretaria General No. 304-2014-MINEDU. Que Aprueba los lineamientos denominados “Marco de Buen desempeño del Directivo”. Reforma la escuela implica transformar la gestión que desarrollan los directivos. La Investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del director es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje. Las escuelas eficaces centran su atención en la necesidad de poner a la institución educativa y a los estudiantes en el centro del diseño de las políticas educativas, de modo que se fortalecen así los procesos de enseñanza, la calidad del

liderazgo y la gestión escolar, en procesos tan complejos como el logro de la autonomía escolar o el fortalecimiento de la participación social.

Educación, M. D. (2012) enunció, la aprobación de la Resolución ministerial No. 0547-2012-ED. Que aprueba los lineamientos denominados “Marco de buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular”, que contiene los criterios de buen desempeño docente a que se refiere al artículo 24°. De la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, los que forman parte integral de la presente Resolución.

1.5.2. Justificación administrativa

Al estudiar el liderazgo de los directores y la motivación de los docentes, presentando los resultados sobre los mismos, se pretende analizar las repercusiones administrativas y de gestión institucional. Es decir, luego de estudiar el liderazgo de los directores y el comportamiento de los docentes manifestado en la motivación de los mismos, se pretende generar recomendaciones para corregir deficiencias administrativas y de gestión en las instituciones educativas.

La investigación será de gran beneficio para la Dirección Regional de Educación de Pasco, Unidad de Gestión Educativa Local de Pasco, Instituciones Educativas Secundarias, para evaluar los alcances y proyecciones de algunos factores de liderazgo del director y motivación de los docentes.

También a los directivos administrativos jerárquicos, personal docente y personal de servicio en las instituciones educativas;

comunidad educativa de Pasco, específicamente para las instituciones educativas:

Coronel Francisco Bolognesi, Mariscal Miller; Institución Educativa Pedro Paulet; como apoyo y referencia para el control y evaluación de logros y proyecciones en el mejoramiento de la calidad educativa.

1.5.3. Justificación pedagógica

Posiblemente, el estudio no esté ligado directamente a un constructo pedagógico, sin embargo, las repercusiones sí se manifestarán, porque de la motivación de los docentes dependerá mucho la excelencia pedagógica de los mismos docentes. Vale decir, a mayor motivación docentes mejor ejercicio del desarrollo pedagogía. Se requiere de la educación tradicional de modelo didáctico se apoya en: (a) verbalismo, (b) autoritarismo, (c) la postura del desarrollo afectivo, (d) la domesticación y el (e) freno al desarrollo social.

Pues en la actualidad a partir del Siglo XXI, la educación toma cambio radical donde el pensamiento del maestro como la de los estudiantes evoluciona gracias al avance de la tecnología, que trae consigo nuevas y modernas investigaciones desarrolladas. El avance de la tecnología tiene un aporte positivo en la rama de la educación, donde todos tenemos alcance a nuevas y modernas fuentes de información. Uno de los cambios del siglo XXI es la eliminación de la discriminación a personas de diferentes clases sociales, etnia y religión.

Alvarado (2009) Indicó, en la actualidad, el liderazgo es un punto crucial para que las organizaciones y empresas permanentemente sean más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa. Al hablar de organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus seguidores a conseguirlo.

El líder, como toda persona, posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica conocerse a sí mismo, para luego entender a los demás, reflejar lo que quiere lograr, y qué busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito. Cita a Mc. Farland. (2000) Dijo, que el “mundo se mueve gracias al aporte de gente altamente motivada, gente que tiene creencias muy firmes u objetivos de urgente realización. Esa gente puede descarrilarse: conocemos los excesos nacidos del fanatismo, del odio, de la ambición y del deseo de poseer. Pero ninguna empresa se hace realidad sin hombres y mujeres fuertemente motivados. Cualquier asunto en el que las personas ofrecen su energía puede ser fuente de motivación. (p. 2).

1.6. Limitaciones de la investigación

La finalidad del proyecto de investigación a nivel de post grado investigar relacionar la realidad de liderazgo y gestión educativa académica, que tiene muchos vacíos más que todo la carencia de bibliografía actualizada para

contrastar nuestra observación como profesionales en el aspecto de liderazgo y motivación, con la teoría científica que se pueden hallar en los textos de primera fuente y de autores reconocidos.

Por otro lado, aún las tesis sustentadas a nivel de post grado no se encuentran insertados virtualmente, estas dificultades son serias y afectan la buena voluntad e interés por realizar trabajos de investigación con un buen soporte científico.

Al realizar la investigación se mantendrá la fidelidad y veracidad de los datos, por tratarse de un componente subjetivo muy importante.

La constitución el tamaño de la muestra, de la población de estudio son los docentes y directores, lo que posibilitará generalizar los resultados a obtener.

El diseño a aplicar, que no es experimental, limitará establecer la relación causa-efecto y solo establecerá la relación de liderazgo y la motivación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Internacional

Dentro del ámbito internacional, Fuentes (2011) Manifestó, en su tesis de maestría Liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad, por la Universidad Metropolitana de Puerto Rico. Su objetivo fue explorar y describir, desde una perspectiva de investigación documental, el liderazgo del director escolar en la construcción de una escuela de calidad.

El estudio corresponde al tipo descriptiva cualitativa. Llegó a las siguientes conclusiones: a) las conductas y actitudes del personal como del alumnado, planificación, supervisión de las tareas y del personal y objetivos se manifiestan, b) el clima escolar se mantienen en base a la interacción alumno-profesor-directivo, c) el director es el principal administrador encargado del cumplimiento de las funciones de cada miembro de la institución educativa, d) se considera al director como la principal figura en la fomentación del rendimiento académico así como del profesional, e) el tipo de liderazgo que más aplica el directivo es el

transformacional, e) se desea que exista recompensas por la labor bien realizada hecho.

Asimismo, Aburto (2011) Explicó, el trabajo de investigación intitulada, “las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional”, el cual se desarrolló en la coordinación estatal del Instituto Nacional de estadística y Geografía de Michoacán, México. En su informe señaló como objetivo general, determinar si las habilidades directivas que se usan son las causales de un clima laboral insatisfactorio.

El enfoque trabajado fue el cuantitativo de tipo no 16 experimental y diseño transversal. El instrumento aplicado fue la encuesta que se dirigió a 305 trabajadores del área. La investigación arrojó como principal resultado que existe una correlación de mediana a alta entre liderazgo, comunicación, motivación y el manejo de conflicto.

La conclusión fue que la institución posee un clima organizacional insatisfactorio a consecuencia debido a que las variables que fueron consideradas indican una débil correlación.

2.1.2. Antecedentes nacionales

El estudio de Reyes, (2012) Dijo, en su tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao en la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú. La investigación tiene como propósito principal determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente. Se aplicó la técnica de la encuesta para el liderazgo directivo y la ficha de evaluación para desempeño docente, cuya población fue de 40 profesores. Se obtuvo como resultados que no existe correlación entre

las variables y que el desempeño docente está relacionado a distintos componentes como el clima organizacional, situación económica, cultura escolar, etc., siendo el liderazgo solo un criterio más.

Como último antecedente, Quispe (2011) enunció, en su informe titulado Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la Ugel 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010 en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. El informe tuvo como fin demostrar que existe relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente. Para la recolección de datos, se recurrió a cuatro encuestas para docentes y alumnos, cuya muestra fue de 156 docentes y 364 alumnos. Se concluyó que los estilos de liderazgo del director influyen significativamente en el nivel de la variable desempeño docente, cuyo estilo democrático y liberal fueron los más aplicados, pero de forma solo regular. De lo anterior, se puede inferir que el director al no demostrar prácticas democráticas, permite que otros estilos influyan en su administración.

Espinoza, (2010). Indicó, concluye con aporte a la investigación en su tesis Conclusiones Parciales, El Liderazgo Directivo, fue buena en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos - 2008. - El Clima Organizacional, fue bueno en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Iquitos - 2008. - Existe una relación del LIDERAZGO DEL DIRECTOR y el CLIMA ORGANIZACIONAL con una valoración de: BUENO en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Equitos - 2008, debiendo CONTINUAR. Conclusión General - El LIDERAZGO DEL DIRECTOR y el CLIMA ORGANIZACIONAL son aspectos fundamentales de desarrollo

organizacional para que el desempeño de las funciones sea exitoso, por tanto, existe relación significativa entre el LIDERAZGO DEL DIRECTOR y el CLIMA ORGANIZACIONAL en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Equitos- 2008” (p. 86).

García, (2015) Dijo, en el trabajo de Tesis en sus “conclusiones obtenidas son las siguientes: A nivel de objetivo general: De acuerdo con los datos obtenidos de la evaluación global de las variables del estudio, y la aplicación de la prueba estadística de la Chi Cuadrada, con un nivel de significancia α 0.05%, se concluye que, existe una relación significativa entre Liderazgo Directivo y el Desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva Maynas, del distrito de Iquitos - 2015. A nivel de objetivos específicos: Los datos obtenidos sobre la variable de estudio: Liderazgo Directivo, permiten concluir que existe un alto porcentaje de docentes y administrativos que asumen una gestión con liderazgo muy alto (7.6%), alto (42.1%), medio (29.6), en menor porcentaje asumen liderazgo bajo (13.3%) y, finalmente, un mínimo porcentaje asume liderazgo muy bajo (7.2%). (Tabla N° 8 y Gráfico N° 08). Los resultados de la evaluación global de la variable: Desempeño Docente, permiten concluir que, existe un porcentaje significativo de docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Maynas, del distrito de Equitos – 2015 que obtuvieron un nivel muy alto (7.2%), alto (43.2%), medio (37.4%) de desempeño docente; un porcentaje menor obtuvieron un nivel bajo (7.8%) y sólo un mínimo porcentaje obtuvo un nivel muy bajo (4.2%)”. Pág. 101.

2.1.3. Antecedentes locales

Estrella, O.P. (2016) Describió, en su tesis, El liderazgo Pedagógico del director y El Clima Escolar en la Institución Educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría – Pasco - 2016. Objetivo de estudio, Determinar la relación entre liderazgo pedagógico del director y el clima escolar en la institución educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría” – Pasco- 2016. En su conclusión, Se determina que existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y el clima escolar, hallada de la hipótesis general mediante el estadístico rho Spearman con un coeficiente de correlación ,698**, un $p=0.000$ ($p < .05$), confirmándose con ello que existe una relación estadísticamente media positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el clima escolar en la institución educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría” – Pasco- 2016.

Dijo, en sus conclusiones, existe relación entre el liderazgo pedagógico del director y el clima escolar en la dimensión convivencia general, hallada de la hipótesis específica 1 mediante el estadístico rho Spearman con un coeficiente de correlación ,641** , un $p=0.000$ ($p < .05$), confirmándose con ello que existe una relación estadísticamente media positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el clima escolar en la dimensión convivencia general en la institución educativa N° 35002 “Zoila Amoretti de Odría” – Pasco- 2016. (p.79).

2.2. Bases teóricas científicas

Covey (1998) dijo, el concepto de liderazgo centrado en principios, el cual tiene que ver con la transformación interna del ser humano, que lo llevará a influenciar a otros a largo plazo. Al complementar el término de liderazgo con lo educativo,

adquiere un sentido formativo y de proyección en las instituciones escolares (p.113).

Asimismo, Covey (1993) mencionó que un líder es una persona que resuelve sus vicisitudes, conflictos y problemas mediante principios naturales para poder alcanzar un éxito perdurable. Otra definición que resulta adecuada para el trabajo de investigación.

Bono (2008) Describió, El liderazgo puede definirse como el conjunto de procesos que orientan a las personas y los equipos en una determinada dirección, primordialmente por medios no coercitivos, hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, también se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros, en el logro de los fines y los valores generalmente olvidados por la cotidiana monotonía.

Levicki (1998). Enunció, que los líderes necesitan nacer con un conjunto de características generales que crearán la materia prima, a partir de la cual será posible desarrollar el liderazgo. El autor menciona dos tipos de líderes, el primero, un líder nominal, que son aquellas personas nombradas en puestos y empleados que exigen un liderazgo verdadero pero que no saben cómo proporcionarlo y el líder estratégico.

Gardner (1987). Describió, las 14 características que favorecen la conducta de Liderazgo 1) La vitalidad física y el vigor, (2) Inteligencia y decisión en la acción, (3) Voluntad (ansia) de aceptar responsabilidades, (4) Capacidad para las tareas, (5) Comprender a los seguidores/electores y su necesidad, (6) Habilidad para tratar con la gente, esto se relaciona con la inteligencia y la capacidad de decidir durante la acción y con la comprensión de los seguidores, (7) La necesidad de llegar, (8) La capacidad de motivar, (9) Coraje. resolución y constancia, (10) Capacidad para ganar y mantener la confianza, (11) Capacidad

de administrar decidir y establecer prioridades, (12) Confianza, (13) Antecedente, dominante y asertivo y (14) Con capacidad y flexibilidad de métodos.

a. Concepciones sobre el liderazgo

Stoner (1996). Describió, que el liderazgo gerencial es el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta concepción involucra a otras personas, quienes por voluntad propia aceptan órdenes y sugerencias del líder; éste en el proceso del liderazgo debe tener con quiénes compartir, en quiénes confiar, en quiénes delegar funciones, caso contrario el liderazgo del gerente sería irrelevante.

Por otro lado, el liderazgo busca una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo, por las jerarquías funcionales y las capacidades individuales, implica que los miembros del grupo tengan poder, para ejercerlo de distintas maneras. El líder debe ofrecer imagen con la característica fundamental de ejemplo; pues la ética se aprende de las personas admiradas y respetan. (p. 514)

Spigman, (1992). Dijo, el liderazgo en una institución educativa es la esencia del liderazgo organizacional, con la visión debe aumentar la influencia por arriba del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización" (p. 337).

Pérez (1996). Enunció, que el comportamiento de los trabajadores como u proceso dinámico el liderazgo influir sobre los demás para seguir tras el logro de un objetivo común. "El comportamiento de un individuo también puede influir cuando éste está involucrado en la dirección de las actividades de los seguidores" (p. 9).

De acuerdo con estas definiciones, el líder en todo momento debe considerar que su actuación no depende de las necesidades de su persona sino de la organización, además debe interiorizar las metas organizacionales, incorporándolas en el sistema de valores del individuo y del grupo. Los líderes no nacen sino se hacen, mediante el esfuerzo personal y con el afán de mejorar.

El líder debe demostrar su técnica y empatía; empatía para asumir el lugar de otra persona, para ubicarse en vez de la otra persona, experimentando ideas y sentimiento; la habilidad es producto del arduo trabajo, significa conocimientos y experiencia. En estas condiciones, el líder ordena, guía, influye y supervisa los pensamientos, sentimientos y acciones de otros, además los deja al servicio de la empresa.

Además, el liderazgo debe constituirse en una conducta de soporte a las relaciones humanas dentro de la organización. Chiavenato (1989) mencionó que "el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos" (p. 137). En gran medida, la efectividad de una organización depende de la efectividad del liderazgo formal. El éxito en el liderazgo se refiere a la manera como se comportan los seguidores; por su parte, la efectividad determina el estado motivacional interno.

b. Teoría sobre liderazgo democrático

Brito, (1995) citada por Ascanio, Enunció, que: El liderazgo democrático otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de los miembros del grupo, gestando la realización del trabajo según el principio de consenso y toma de decisiones, cuyas relaciones interpersonales sean agradables y de óptima calidad, este elemento le sirve de base para la efectiva marcha del grupo y la resolución de sus problemas.

El liderazgo democrático deja al margen la intimidación de las personas con el propósito de generar la acción de las mismas; usa la información para producir un mayor conocimiento sobre los antecedentes, intereses y habilidades de todos los miembros. Permite que se alcancen las metas mediante el esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso, la confianza y el respeto.

Liendo (1995). Enunció, el liderazgo autocrático se revela cuando el gerente impone su voluntad sobre los docentes y ejerce el control sobre la conducta de los mismos; esta autoridad no existe en el liderazgo democrático. En muchas ocasiones, la coerción es esencial, necesaria o conveniente, si el poder delegado a una autoridad ha sido realizado por los subordinados. El liderazgo autocrático depende del poder de la autoridad para ejercerlo, delegado por las autoridades superiores o por los subordinados; en uno y otro caso está dentro de una situación de autarquía.

Díez (1994). Explicó, de los cuatro estilos de liderazgo, entendiendo el liderazgo situacional como el comportamiento que adoptan los líderes para enfrentar diferentes situaciones. Muchos directores educativos, en un momento y en una situación dada, afloran alguna característica de los tres tipos tradicionales de liderazgo, por eso es muy difícil caracterizar y etiquetar en un cien por ciento a un dirigente dentro de un tipo puro de liderazgo.

En la época actual, el objetivo de los directores debe ser mejorar las relaciones humanas, la producción de la organización educativa; el liderazgo situacional ocupa un sitio importante, no todas las situaciones que ocurren dentro de un grupo son idénticas, ni tienen la misma naturaleza; en consecuencia, los directores deben conocer en primer lugar la situación y luego tomar decisiones de acuerdo con una realidad que haga más efectivo el desempeño de sus subordinados, en este caso los docentes.

Para esta investigación se considera el más adecuado de los estilos de liderazgo, el situacional, se adapta a cualquier circunstancia y prevé diversidad de características. Debido a que, el recurso humano con el que se trabaja en una institución educativa es actualmente heterogéneo, con diferentes necesidades de orden laboral y personal.

En su tiempo, Soto (1993). Enunció, tenía fuerza de la creencia de que cierto estilo de liderazgo no siempre era efectivo. Según las teorías situacionales o contingenciales de liderazgo, existen situaciones que revelan diferentes estilos de liderazgo y métodos específicos. Un líder efectivo es suficientemente flexible y capaz de adoptar su estilo a la circunstancia particular del grupo liderado y del contexto inter o extra organizacional. (p. 128).

El líder tiene ciertas responsabilidades y funciones que cumplir. Al adaptarlas a un director de escuela, se enunciarían de la siguiente manera: (a) Define sus metas y la de la escuela, (b) Establece quien está a cargo de qué, (c) Estimula a la comunidad educativa, (d) Evalúa constantemente los resultados, (e) Descubre lo que los docentes esperan de él, (f) Es un modelo para los docentes, (g) Motiva a los profesores, (h) Proporciona a estos la información necesaria, (i) Aprende a delegar, (j) Acepta ayuda externa si es necesario, (k) Aprende de los errores.

c. El líder educativo

Para Cáceres (2001). Concluyó, del liderazgo, es un compromiso ético de relación, que compromete a influir en el grupo y sus miembros y a aportar su energía y talentos en la conducción y el logro de objetivos. El nuevo papel del docente será el de un líder moderno que dirige, orienta, vincula, da sentido y fortalece los esfuerzos de sus alumnos y de su institución hacia una comunidad educativa en continuo aprendizaje.

Para la Unesco. (2005). Enunció: Un buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela. A la vez, reconoce que en escuelas aisladas (rural) y con pocos recursos – como en muchas partes de nuestra región de Pasco, no quieren ir a trabajar, ocurre también en América Latina – la motivación e incentivos para ser un director innovativo, previsor y participativo pueden ser mucho menores que en escuelas con contextos socioeconómicos más favorables. (p.195).

d. El liderazgo directivo

Spigman (1992, p. 337). Enunció, que "la esencia del liderazgo organizacional está en aumentar la influencia por arriba del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización". Quiere decir de la Ugeles o Dres, son ordenes no específicas.

Por otro lado, Pérez (1996, p. 9). Consideró que "liderazgo es el proceso dinámico de influir sobre los demás para seguir tras el logro de un objetivo común. El comportamiento de un individuo también puede influir cuando éste está involucrado en la dirección de las actividades de los seguidores".

Para Chiavenato (1989) "el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos" (p.137).

En este sentido, el líder tiene la obligación de conocer la motivación humana para guiar a las personas.

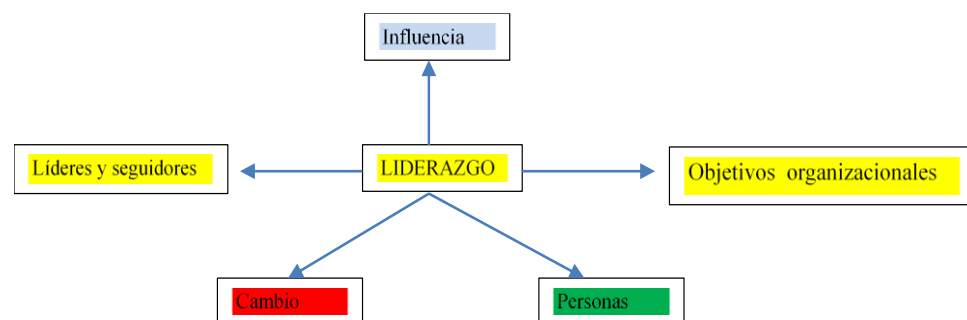
En gran medida, la efectividad de una organización depende de la efectividad del liderazgo formal. El éxito en el liderazgo se refiere a la manera como se comportan los seguidores; por su parte, la efectividad determina el estado motivacional interno.

e. Teoría de liderazgo

Lussier (2011). Explicó, liderazgo como genera emoción e interés desde la Antigüedad. Cuando las personas piensan respecto al liderazgo, vienen a la mente imágenes de individuos dinámicos y poderosos quienes dirigen imperios corporativos. El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio. (p. 6).

¿Por qué Gandhi, la Madre Teresa, Martin Luther King y Nelson Mandela fueron, líderes tan influyentes?

Figura 1. Liderazgo genera emociones



Fuente: Lussier (2011). Liderazgo genera emoción e interés desde la antigüedad.

Espinoza, (2010). Describió, la influencia del líder sobre las personas se consigue convenciéndolas, no forzándolas a asumir valores o creencias inicialmente extrañas. Liderar no es manipular, como se señaló en su momento. Claramente definimos al liderazgo como, la influencia que se ejerce sobre otros con determinado propósito y definimos al seguidor como alguien que es influenciado por otros para un determinado propósito, La palabra liderazgo en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales, místicas, de una figura célebre, como un héroe, o un elegido. (p.130).

Cano (2015). Enunció, liderazgo se define como la relación de influencia que existe entre los dirigentes y sus seguidores; el objetivo es que ambas partes se comprometan a alcanzar una meta y se obtengan resultados reales del proyecto que comparten. Cuando una persona se siente motivada es capaz de contagiar al resto de personas, esto se logra a través de un alto desempeño que es reconocido; así es como se forman los líderes y un agradable ambiente de trabajo que permite a los colaboradores desarrollar habilidades positivas y experiencias. (p.1-2).

En su tiempo, Soto (1993). Explicó, consideraba que tenía fuerza la creencia de que cierto estilo de liderazgo no siempre era efectivo. Según las teorías situacionales o contingenciales de liderazgo, existen situaciones que revelan diferentes estilos de liderazgo y métodos específicos, sea guiado por la palabra "depende". En este sentido, Soto (1993) considera que "los estilos de liderazgo están ligados a ciertas características de personalidad y, por lo tanto, relativamente inflexibles". (p.128).

Ávila (1990). Indicó, dos modelos para ubicarlos entre las teorías contingenciales de liderazgo. Un solo estilo de liderazgo no es el más efectivo. Cada estilo es efectivo en ciertas condiciones. Los líderes efectivos son capaces de adoptar sus diferentes estilos de liderazgo a los requerimientos del momento.

f. Liderazgo motivador

En caso de los docentes, y que la conducción de una organización educativa requiere más que "órdenes" para ser satisfactoria.

Al respecto, Tejera (citado en el Manual de Procesos Administrativos de la U.P.E.L., (1986) explica: "El mando parece ser una dirección incompleta. En efecto, el aprovechamiento de los objetivos de una orden por parte de los subordinados y su conformidad con ella. Se logra esto mediante

explicaciones (acción de "exponer", la cual toma tiempo naturalmente). Se "manda" para ahorrar el tiempo a los esfuerzos que requiere "dirigir". Mandar, es, por tanto, un sustituto de dirigir –pero con grandes limitaciones– por carencia de capacidad conductiva o motivadora”, Pág. 105.

Por su parte, Spigman (citado por Meza, (1994), considera que "la esencia del liderazgo organizacional está en aumentar la influencia por arriba del nivel de obediencia mecánica a las ordenes rutinarias venidas de la organización". Pág.44.

2.2.1. Liderazgo de los directores

2.2.1.1. Dimensión liderazgo de gestión pedagógica

Olloa, J.G. (2016). Dijo, “se puede señalar que el liderazgo pedagógico enfatiza en un tipo de liderazgo escolar que tiene propósitos educativos tales como establecer objetivos educativos, planificar el currículum, evaluar a los docentes y la enseñanza y promover el desarrollo profesional docente” (p. 5).

El liderazgo pedagógico directo, se focaliza en la calidad de la práctica docente, vale decir, tanto de la calidad del currículum, la enseñanza y la evaluación, como del desarrollo profesional docente.

El liderazgo pedagógico indirecto, en cambio, se focaliza en crear las condiciones para una buena enseñanza y aprendizaje, garantizando que las decisiones de gestión ya sea de las políticas escolares, los mecanismos de asignación recursos, entre otros.

Enfatizan cinco principios: -centrarse en el aprendizaje como actividad (la comunidad son aprendices)

- Crear condiciones favorables para el aprendizaje (Las culturas fomentan el aprendizaje de todos los miembros de la comunidad educativa)
- Promover un diálogo sobre liderazgo y el aprendizaje (hacer de las prácticas de liderazgo para el aprendizaje explícitas, discutibles y transferibles) promover la investigación colegiada.
- Compartir el liderazgo, que implica: la creación de estructuras que invitan a la participación en el desarrollo de la escuela como una comunidad de aprendizaje, según convenga a la tarea.
- Establecer una responsabilización común por los resultados, que involucran; tener en cuenta la realidad, considerando la propia historia de la escuela, enfoque de valores y un enfoque de sistema, para la autoevaluación en el aula, la escuela y la comunidad.

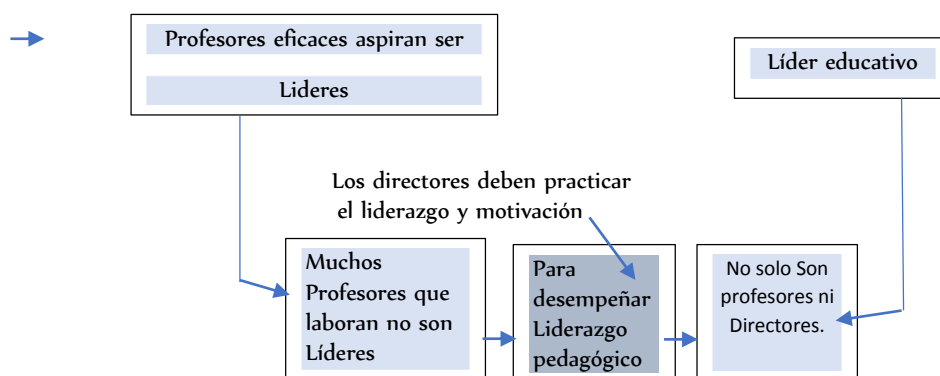
Minedu. (2017) enunció, el papel del liderazgo pedagógico como factor clave para la construcción de prácticas restaurativas que contribuyan al desarrollo integral del estudiante. Para ello, haremos un breve recorrido por el concepto de liderazgo, vínculo necesario con la comunicación como herramienta fundamental de cambio y su aterrizaje en el ámbito educativo, como gestión pública. (p.14).

Minedu. (2017) Enunció, liderazgo pedagógico del director, debe entonces alinear no solo la enseñanza sino la propia organización escolar con los nuevos aprendizajes, lo que tendría que acarrear desacomodos y cambios significativos en

las rutinas de la institución. Esto supone hacer girar a la escuela sobre el eje de los aprendizajes, objetivo que no podrá cumplir solo ni principalmente desde su rol de autoridad, sino sobre todo como líder pedagógico. Sus docentes van a necesitar orientaciones y acompañamiento para renovar sus prácticas y modificar sus roles (p. 8 - 9).

Por la cual es muy necesario el profesor eficaz deben aportar a servir a la gestión institucional, para liderar en la gestión pedagógica, demostrando en el buen desempeño profesional, con experiencia en gestión pedagógica.

Figura 2: Los directores más eficaces se convierten en líderes.



Fuente: Ilustración de. Josues Tacuri.

Minedu. (2016) El enfoque de gestión escolar, tiene que ser desarrollada por el equipo directivo, orientada por los siguientes enfoques:

a. **Enfoque de gestión pedagógico.** El liderazgo pedagógico concierne a una labor “transformadora”, y con metas dadas, que busca ir las cambiando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula. La dirección como

liderazgo se ve, en estos casos, como una práctica distribuida, más democrática, “dispersada” en el conjunto de la organización.

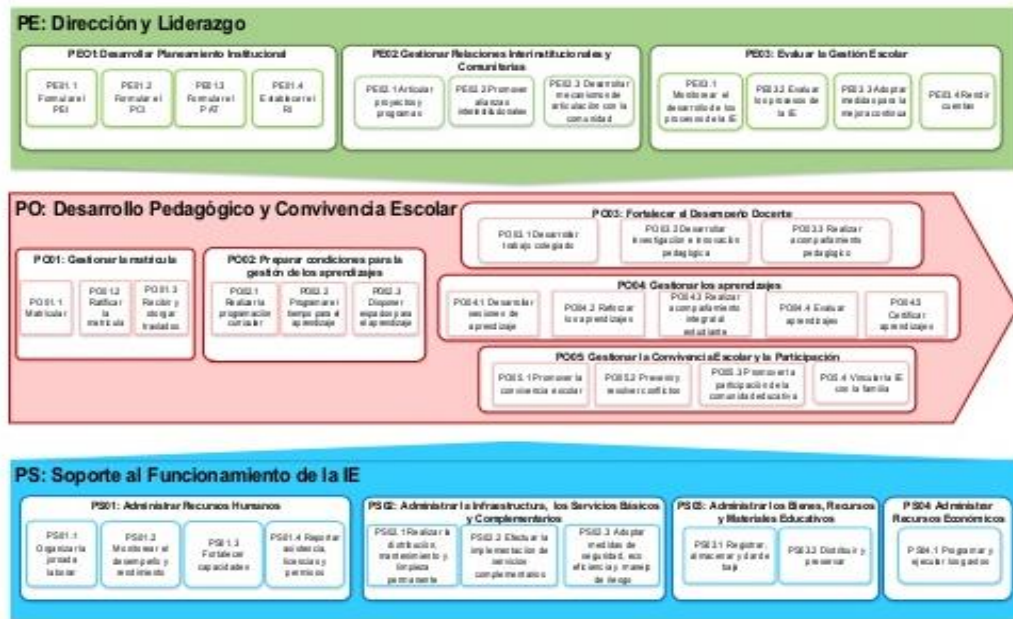
- b. **Enfoque de gestión participativa.** Esta gestión en relación con el reconocimiento de la participación de todos los actores educativos en el proceso de gestión. Se trata de verlos no como elementos pasivos que deben ser administrados o “manejos”, sino como personas, individuales autónomas con voluntad y poder de acción. El gran desafío consiste en dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa.
- c. **Enfoque transformacional.** Implica la reforma de la escuela transformar la gestión que desarrollan los directivos, para centrar el quehacer de toda la institución educativa en el logro de aprendizaje de los estudiantes.
- d. **Enfoques de gestión basado en proceso.** La gestión escolar se relaciona directamente con la mejora del funcionamiento de la institución educativa, como parte de la “cadena de valor” del sistema educativo. En este sentido, la gestión basada en procesos nos sirve para asegurar la presentación del servicio educativo de manera eficiente y eficaz para logara resultados que beneficien a la comunidad educativa. El conjunto de actividades interrelacionadas y articuladas son los procesos de la institución educativa, cada proceso se desarrolla en transformar elementos de entrada y en salida o resultados.

Figura 3: Mapa de procesos de la institucion e educativa

4.1 Mapa de procesos de nivel 0



4.2 Mapa de procesos de Nivel 1



Fuente: Grafico mapa de procesos del MINEDU. 2016

2.2.1.2. Dimensión liderazgo en la gestión de recursos humanos

Interpretando estos resultados, Rodríguez, M. (2016) dijo. La producción de conocimiento dentro de las instituciones educativas las dinámicas establecidas entre docentes, directivas y normatividad, establecen de tal forma que los resultados y la calidad académica se incorporen dentro de las experiencias organizacionales. (p.129)

Pérez, A.M. (2016) dijo, gestionar las relaciones humanas en las instituciones educativas de una forma más efectiva. Los estudios del capital humano en la gestión académica cada vez cobran mayor importancia y están encaminados a hacer más eficientes los sistemas y procesos de gestión, ya que de esta forma se impulsa el rendimiento y desarrollo de la organización educacional. (p. 3 y 8).

Es la capacidad del director del centro educativo expresada en la exhortación a los docentes de incrementar el interés por el enfoque de la organización, de recursos humanos, que, junto con el concepto de ventaja competitiva a través de las personas en las buenas relaciones interpersonales, en su compromiso humano con sus demás colegas y en la estimulación al trabajo en equipo de los docentes, El capital humano es el centro de la atención de los directores. (p.136).

Las Instituciones Educativas organizadas, depende de sus Recursos Humanos por especialidades o áreas educativas, y toca a los directores cómo y cuándo gestionarlos, es la clave en su gestión y el rendimiento académico.

2.2.1.3. Dimensión liderazgo en la gestión institucional

Alvarado, E. A. (2012). Indicó, corresponde formas de organizar las tareas, dirigir, controlar y evaluar correspondientes a una organización emblemática, con líneas horizontales y con canales de comunicación, lo cual es indicativo la debilidad institucional. Págs. 20 y 133.

Mora, A.C. (2011) explicó, para el logro de esta faena es importante que todas las autoridades institucionales de este siglo XXI cambien su forma de concebir la educación y la administración misma, se deben destacar por su ejemplo de vida, su flexibilidad y adaptabilidad a las condiciones, la eficacia en sus decisiones, y sobre todo protección el derecho a los estudiantes, clima institucional, participación democrática municipio escolar, autonomía institucional, por ser un agente de cambio positivo. (p. 161).

Villamil, G. M. (2016) Explicó, el liderazgo no es solo una competencia que se puede denotar para quien dirige la institución educativa, sino para quienes toman decisiones de los procesos educativos, ejercida por el director, los coordinadores y especialmente los docentes, evidencia que debe haber recorrido el camino para saber guiar y orientar procesos académicos. (p.122).

2.2.2. Variable motivación docente

Magdalena, R. Huilcapi Masacon, G. A. (2017) explicó, la motivación es un elemento básico a la hora de administrar la institución, ya que permite el desarrollo de actitudes positivas, lo que beneficia al desempeño laboral de los docentes y colaboradores y además mejora la calidad de vida tanto personal como familiar. (p. 312).

Callirgos, A. L (2017) Explicó, de las tres tipologías de la motivación; pero también existen otros autores como Muchinsky y Gibson (2000) citados en García (2004) describió, que la motivación tiene tres dimensiones: intensidad (o fuerza), dirección (u orientación) y persistencia (o perseverancia). La intensidad es la cantidad de esfuerzo que la persona invierte en la ejecución de una tarea. La dirección es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Involucra la elección de las actividades en las cuales la persona concentrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta. Finalmente, la persistencia es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo, esta dimensión ocasiona que la persona supere los obstáculos que encuentre en su marcha hacia el logro de la meta. (p.25).

Ligia Alcántara Valverde, S.B (2011), Indicó, que la motivación es un fenómeno multifacético y dinámico, o que sus características motivacionales puedan ser cuantificadas y expresadas en un continuum. Más bien señala que los estudiantes pueden ser motivados de diferentes maneras, y lo importante es comprender el porqué y el cómo.

Este enfoque es importante para los profesores porque les permite saber y reconocer que etiquetar a sus estudiantes como “motivados” o “no motivados” no les produce ningún beneficio. Más aún, que las evaluaciones de la motivación que llegan a generar una sola calificación

tampoco ayudan a la comprensión multifacética de la motivación del estudiante. Por ello, el estudio motivado es como promotora del éxito académico, debe considerarse en varios aspectos, como: (1) La percepción de los estudiantes sobre su propia eficacia, la autoeficacia; (2) Las atribuciones de los estudiantes acerca de qué le motivo su éxito o su fracaso; (3) La motivación intrínseca, y 4. Las metas del estudiante (Linnenbrinck y Pintrich, (2002). (p.6).

Martínez-Chairez, G.I, Guevara-Araiza, A, & Valles-Orenelas, M (2016) Enunció, "La motivación reviste una extraordinaria importancia en el proceso docente educativo, debido a que crea y estimula el interés del estudiante por apropiarse de los conocimientos, hábitos y habilidades que corresponden a cada nueva etapa, citado a Martínez; Hernández, (1987)". (p. 54).

Julio López Mas, (2005) Explicó, la motivación, dentro del ámbito laboral, es definida actualmente como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados". Pág. 26.

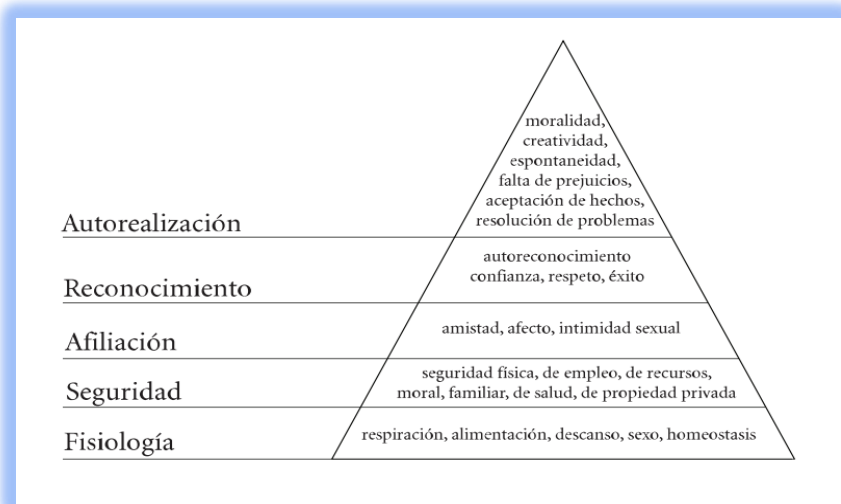
Estos factores externos e internos confluyen para alentar la conducta del individuo; el director debe tener amplios conocimientos sobre las teorías y modelos propuestos por los estudios sobre la conducta humana. (p. 2).

Cermeño, A.A (2015/2016) Indicó, en su trabajo de investigación mencionando en sus conclusiones que, "La motivación es uno de los fundamentos más importantes que debe transmitir el maestro en el aula; como una pieza clave en un puzle, algo necesario para que los alumnos se puedan realizar al completo en las clases". (p.35).

2.2.2.1. Dimensión motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Mariana Carrillo, (2009) describió, la motivación y el Aprendizaje, La motivación, del latín *motivus* (relativo al movimiento), es aquello que mueve o tiene eficacia o virtud para mover; en este sentido, es el motor de la conducta humana. El interés por una actividad es “despertado” por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción, y que puede ser de origen fisiológico o psicológico. Si bien Maslow presenta este orden de prioridad, considerado como el orden normal o lógico, en diferentes etapas de nuestra vida y ante determinadas circunstancias, el orden puede variar; es más, existen casos de personas que anteponen a las necesidades fisiológicas, necesidades de autorrealización. (p.21, 22).

Figura 4: Jerarquía de necesidades humanas de Maslow



Fuente: Mariana Carrillo, (2009) describió, la motivación y el Aprendizaje

De la misma es citado a Brunner (1966) Explicó, hay tres formas de motivación intrínseca:

De curiosidad, que satisface el deseo de novedad. Surge así el interés por los juegos y las actividades constructivas y de exploración.

De competencia, se refiere a la necesidad de controlar el ambiente. Si eso sucede, aparecerá el interés por el trabajo y el rendimiento.

De reciprocidad: alude a la necesidad de comportarse de acuerdo con las demandas de la situación.

Deci, R.M. (2000). Indicó, "Quizás no haya otro fenómeno particular que refleje tanto el potencial positivo de la naturaleza humana como la motivación intrínseca, la tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío, a extender y ejercitar las propias capacidades, a explorar, y a aprender".(p.3)

De la misma, hay cuatro fuentes principales de motivación:

Nosotros mismos (equilibrio emocional, pensamiento positivo, aplicación de buenas estrategias, seguimiento de rutinas razonables, etcétera).

Los amigos, la familia y los colegas, en realidad, nuestros soportes más relevantes.

Un mentor emocional (real o ficticio).

El propio entorno (aire, luz, sonido, objetos motivacionales).

Los estudios de la motivación han sido también muy relevantes en el campo de la psicología aplicada dentro de dominios tan diversos como el laboral y la selección de personal, la psicología clínica, el psicoanálisis, la publicidad, la Internet, etcétera. A su vez, existen diversas recomendaciones para sentirse motivados. (p. 24).

Herrera, I.J (2010) Concluyó, mencionando la motivación en el proceso de aprendizaje, “Expresiones como “perezoso” y “aplicado” no permiten emitir un diagnóstico matizado sobre el comportamiento del alumnado, en el sentido de que al Maestro no se le exige preguntar por las razones de fondo del rendimiento que han conducido a la caracterización de “perezoso” o “aplicado”. Aquí precisamente comienza la obligación pedagógica del Maestro.

Si una alumna rara vez participa en clase, si se distrae fácilmente, si no realiza los deberes de casa y perturba frecuentemente la clase charlando con los compañeros, ¿hay que caracterizarla de “carente de interés” o de “perezosa”? Puede tratarse de una niña excesivamente angustiada, con dificultades para participar en clase de manera adecuada, y que al mismo tiempo siente una gran necesidad de contacto con niños de su edad, y no hace a menudo las tareas de casa, porque sus padres no cuidan de ella y no la ayudan en esos deberes.

La pedagogía, la biología y ante todo la psicología ha investigado ésta y otras muchas cuestiones concretas. La explicación que da Graumann de la motivación como “interacción entre un sujeto motivado y una situación motivadora”, podemos definir consecuentemente la motivación como función integradora por un motivo y una situación. (p. 89 - 95)

Bárbara Alemán Marichal, O.L. (2019) menciona que la motivación se relaciona a los gustos o preferencias que la persona quiere desarrollar bajo diversas circunstancias, en cambio la vocación se entiende como el llamado o la necesidad imperiosa de cumplir con el destino. Es por eso en el transcurso de la vida, se puede estar motivado a realizar una determinada acción sin presentar necesariamente vocación al ser desarrollada.

De este modo, se apunta a reforzar ciertas actitudes del profesor y la construcción de un clima de clase que propicie seguridad a los alumnos y, por tanto, un ambiente adecuado para la participación. Claramente esto es una condición necesaria, pero no suficiente para estimular a los estudiantes a querer aprender. (p. 226).

Bárbara Alemán Marichal, O.L. (2018) Describieron, el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje siempre se manifestará una relación de interdependencia entre la formación de conocimientos y habilidades, y la formación de valores, gustos, sentimientos, aspiraciones, intereses e ideales que se materializan en actitudes en lo profesional y en lo humano. Una actitud emocional positiva, el conocimiento sobre la carrera que se estudia y la autoestima desarrollada o parcialmente desarrollada, se presentan como indicadores motivacionales que pueden influir en el rendimiento académico, aspectos en que el profesor tiene que realizar un arduo trabajo.

En el proceso enseñanza-aprendizaje resulta de vital importancia la realización de los deberes escolares y de estudio independiente sistemático, por parte de los educandos, como elemento ligado estrechamente al rendimiento académico de los mismos. Si bien el tiempo dedicado a dichos deberes es una de las variables que incide directamente en la obtención de buenos resultados, se considera que no todos los alumnos dedican todo el tiempo necesario para estudiar, precisamente por falta de motivación. (p. 1824).

2.2.2.2. Dimensión motivación en el uso de recursos didácticos

Sánchez, I. B. (2012) Enunció, de las funciones de los recursos didácticos, es muy importante los recursos materiales y didácticos, son funciones básicas de soporte de los contenidos curriculares y convertirse en elementos posibilitadores de las actividades de enseñanza-aprendizaje. Para el desarrollo de las clases, los recursos didácticos pueden ser muy útiles para facilitar el logro de los objetivos (capacidades terminales) que estén establecidos. Citó a Jordi Díaz Lucea, explica, enunció, los diferentes materiales y recursos didácticos deben cumplir principalmente con las siguientes funciones:

Función motivadora: deben ser capaces de captar la atención de los alumnos mediante un poder de atracción caracterizado por las formas, colores, tacto, acciones, sensaciones, etc.

Función estructuradora: ya que es necesario que se constituyan como medios entre la realidad y los conocimientos,

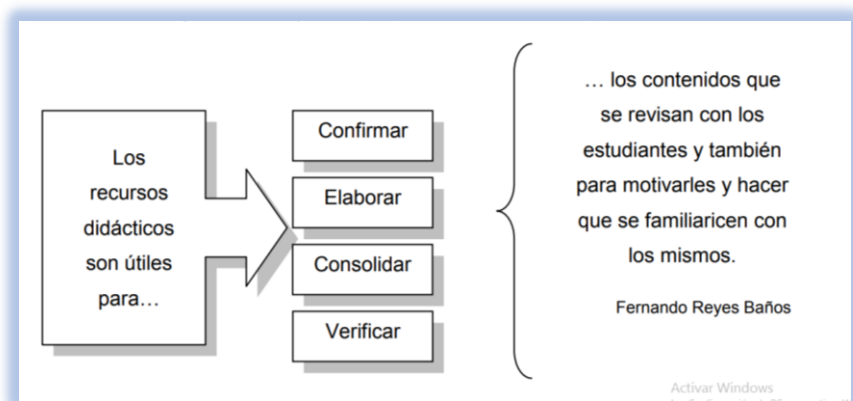
hasta el punto de cumplir funciones de organización de los aprendizajes y de alternativa a la misma realidad.

Función estrictamente didáctica: es necesario e imprescindible que exista una congruencia entre los recursos materiales que se pueden utilizar y los objetivos y contenidos objeto de enseñanza.

Función facilitadora de los aprendizajes: en economía, muchos aprendizajes no serían posibles sin la existencia de ciertos recursos y materiales, constituyendo, algunos de ellos, un elemento imprescindible y facilitador de los aprendizajes.

Los materiales contribuyen a concretar y orientar la acción docente en la transmisión de los conocimientos o aprendizajes teniendo en cuenta que su elección depende de los requerimientos particulares del proyecto, de las reglas institucionales. (p. 8, 9).

Figura 5: Funciones básicas didácticos



Fuente: Sánchez, I.B (2012) Funciones de los recursos didácticos

2.2.2.3. **Dimensión motivación en la educación**

Martínez-Chairez, G.I., Guevara-Ariza, & Valle-Orenelas, M. (2016) Dijo, sobre los elementos que se deben de reunir una escuela de calidad, se construyeron las siguientes cuatro categorías:

Escuela. Los docentes consideran que esta debe contar con un buen líder, en este caso el director, quien deberá mantener una comunicación eficiente con los docentes y padres de familia, para involucrarlos en el trabajo colaborativo. También creen indispensable que la institución, partiendo de las necesidades encontradas en una evaluación diagnóstica, construya un plan anual o ruta de mejora, donde se especifiquen objetivos y metas que se pretenden alcanzar. Pero ven necesario llevar a la práctica las acciones planeadas y tener un seguimiento continuo, porque el simular no conducirá al logro de lo plasmado, ni a la calidad educativa.

Docente. Los profesores indican que este es un actor de suma importancia para el logro de la calidad educativa, debido a que son los que están en Econtacto directo con los alumnos durante la jornada escolar, así como en comunicación con los padres de familia. Son el vínculo entre los diferentes actores del proceso educativo. Creen necesario contar con profesionistas que presenten perfil docente, que estén en constante preparación, permitiendo conocer, aplicar y dominar el programa de estudios vigente, así como que tengan el dominio completo de las diferentes tareas que realice en su puesto, además de contar

con el plan anual de su grupo, que se integrará al plan escolar y servirá como referente para abatir las debilidades encontradas.

Padres de familia. Los encuestados piensan que es un momento de la historia educativa en que se necesita establecer un diálogo con ellos, con el fin de concientizarlos sobre la calidad de su labor como padre de familia, y así emprender un trabajo colaborativo que beneficiará a los alumnos. Esperan que dejen de considerar a las escuelas como guarderías, mientras ellos laboran o atienden asuntos personales, descuidando la atención física, sentimental y mental por lo material.

Las autoridades de los tres órganos de gobierno. Factor que debe unirse al trabajo colaborativo de las instituciones escolares, dejando a un lado el papel de fiscalizador de los docentes, para pasar a ser un gestor en pro de las escuelas y de los alumnos. Los docentes enfatizan que solo por resultados en pruebas estandarizadas que se aplican a los alumnos, una institución no puede ser considerada como de alta o baja calidad, sobretodo en exámenes estandarizados como los que se venían aplicando en años anteriores, ya que no consideran el contexto o las necesidades de cada alumno. (p.7).

2.2.2.4. educativa

Dimensión motivación en la identidad con la institucional

García, Yanqui, F. (2016) Explicó, que el Marketing Educativo influye positivamente en la identidad institucional de Instituciones educativas, en su hipóstasis al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a

0,657 (Tabla 12) refleja una correlación positiva es decir a un adecuado nivel de marketing educativo le corresponde una buena identidad institucional; indicó, que el coeficiente determina que influye significativamente en un 43,2% pero no determina el comportamiento global de la imagen institucional, (p.11).

Donada, J.E. (2018) Explicó, el compromiso organizacional, se conceptualiza como el grado de identificación personal de un sujeto con la organización donde labora, en relación a sus propósito y metas. De esta manera, constituye la lealtad y la identificación de los trabajadores con la labor que desempeña. El compromiso se exterioriza en las actitudes que demuestran convencimiento y aprobación de los valores y propósitos institucionales. Pero encontramos también trabajadores que demuestran desinterés o falta de compromiso con los objetivos de la organizacional, generando malestar entre los otros integrantes de la organización y constituyendo una traba para alcanzar los propósitos.

Borrasca, M.J.(2017) Enunció, con respecto de la identidad nace de la experiencia, vivencia y percepción del individuo, respecto a sí mismo y al entorno social, mientras la profesionalidad se constituye en base a criterios objetivos en relación a los conocimientos, competencias y valores docentes, independientemente de si éstos se manifiestan o no de forma individual citado a (Bolívar, Domingo y Pérez, 2014), Uno de los rasgos centrales del desarrollo de la identidad profesional es que se sitúa en un tramo significativo de la vida personal,

académica y laboral, constituyendo un proceso en continua recomposición. Surge, además, como resultado de la interacción entre la experiencia personal derivada de la trayectoria biográfica de los docentes y el contexto institucional, social y cultural en el que desarrollan su trabajo cotidiano citado a (Beijaard, Meijer y Verloop, 2004; Rivas et ál., 2010; Bolívar, Domingo y Pérez, 2014). (p.104 y 105).

2.3. Definición de términos básicos

a. Líder. El líder como persona, hasta el contexto sociopolítico y económico en el cual se desenvuelve. “Energía incansable, intuición penetrante, previsión misteriosa y poder irresistible persuasivo” (Van Fleet & Yukl, (1986) Pág.150.

b. Liderazgo. La pregunta es si el liderazgo es un rol, con determinadas funciones; o más bien las funciones superan su asunción por un rol específico (Firestone, 1995, citado en Bolívar, 1997). Kotter (1999) asegura que el liderazgo y la gestión son diferentes, inclusive son términos que en ocasiones los mismos directivos tienden a confundir, por eso cuando se les pide que lideren, lo que hacen algunas veces es que dirigen más intensamente. Sin embargo, esto no supone que el liderazgo sea “bueno” y la gestión se conciba como algo “malo”, los dos son distintos y complementariamente con propósitos diferentes.

El objetivo primordial del liderazgo es centrarse en los resultados, especialmente en los de tipo no cuantitativo.

d. Liderazgo persuasivo. El líder persuasivo es aquel que sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización. Se

aplica en la vida organizacional y personal, una persona influye hacia las demás personas de una manera consistente. Tiene que ver con la capacidad de impulsar y orientar todas las decisiones y esfuerzos para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución y se relaciona con la forma en que el líder interactúa con la familia y personas de la comunidad.

La clave del éxito en el siglo XXI está directamente relacionada con el liderazgo persuasivo: con las habilidades que la persona desarrolle para desempeñarse como líder y para la influencia de los líderes del pueblo para el pueblo.

e. Liderazgo de delegación.

Es aquel liderazgo que da poder a los miembros del equipo para que asuman más responsabilidad y hagan un trabajo más independiente. No es “ceder el poder a los empleados”. “ceder el poder a los empleados” es algo que tristemente ya ocurre en muchas organizaciones, para hacer precisamente menos, y no buscar la excelencia en el servicio a las personas. Es liberar el poder positivo de las personas, para mejorar la calidad, buscar la excelencia y alcanzar la máxima plenitud.

No es decirles “tienen autoridad para hacer lo que ustedes quieren”, porque eso, salvo en contadísimas excepciones, significa una anarquía que no beneficia ni a la empresa ni a los clientes. Si una tarea es necesaria, pero puede hacerla otra persona, délela en ella. Si una tarea no se puede delegar y es fundamental para la consecución de un objetivo, hágala usted mismo, tan bien como le sea posible. Delegación sin control y supervisión, no sirve de nada.

f. Liderazgo formal.

El liderazgo formal, es el que ejercen los nombrados o elegidos para cargos de autoridad, conlleva actividades como fijar la dirección, proporcionar

símbolos de la misión, asegurar que se realicen las tareas, apoyar el desarrollo de recursos y modelar la importancia de los clientes, es decir es el que esta preestablecido por la organización.

- g. **Gestión.** Mientras que el propósito de la gestión es mantener funcionando el sistema global de la organización, aún a expensas del bienestar de los empleados.
- h. **Directivo.** La fuerza que un directivo ejerce dentro de una organización, tiene dos grandes componentes: dirección y magnitud.
- i. **Organización.** “Las organizaciones implicadas en la operación funcional de los sistemas tratan de generar determinadas percepciones que provoquen automatismos en las respuestas de los individuos” (Pintos, 2004).

El rendimiento de un buen líder organizacional, se basa en tres tipos de habilidades fundamentales: (1) Habilidades para la solución de problemas complejos;(2) Habilidades para construir la solución de esos problemas y (3) Habilidades de juicio social.

J. Estilos de Liderazgo.

- a. **Autocrático.** El líder establece las directrices en la participación del grupo. El líder toma las medidas necesarias y determina las técnicas para la ejecución de las tareas; éstas se realizan una por una, a medida que se hacen necesarias, y de modo imprevisible para el grupo. El líder determina tanto la tarea que cada uno debe ejecutar, como el compañero de trabajo. El líder es dominante y “personal” en los elogios y en las críticas al trabajo de cada miembro.
- b. **Democrático.** Las directrices se debaten y deciden en el grupo, estimulando y ayudado por el líder. El grupo esboza las medidas y las técnicas para alcanzar el objetivo, y solicita consejo técnico al líder cuando

es necesario; éste sugiere alternativas para que el grupo escoja. En los debates surgen nuevas perspectivas. La división de las tareas queda a cargo del grupo y cada miembro tiene libertad de escoger a sus compañeros de trabajo. El líder trata de ser un miembro normal del grupo. El líder es “objetivo” y se limita a los “hechos” en sus críticas y elogios.

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, Pasco, 2017.

2.4.2. Hipótesis Específico

H1. Existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, Pasco, 2017.

Ho. No Existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el proceso de enseñanza de las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, Pasco, 2017.

H2. Existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el uso de recursos didácticos en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, Pasco, 2017.

Ho. No existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el uso de recursos didácticos en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, Pasco, 2017.

H3. Existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en la educación en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, pasco, 2017.

Ho. No existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en la educación en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, pasco, 2017.

a. Hipótesis estadística

$$H_i = r(x,y) \neq 0$$

$$H_o = r(x,y) = 0$$

$$H_1 = r_{xy} \neq 0$$

$$H_o = r_{xy} = 0$$

$$H_2 = r_{xy} \neq 0$$

$$H_o = r_{xy} = 0$$

$$H_3 = r_{xy} \neq 0$$

$$H_o = r_{xy} = 0$$

R = correlación entre variables

X = liderazgo del director

Y = motivación docente.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variables estudiadas

2.5.1.1. Liderazgo de los directores

- a. Liderazgo en a gestión pedagógica
- b. Liderazgo en la gestión de los recursos humanos
- c. Liderazgo en la gestión institucional

2.5.1.2. Motivación docente

- a. Motivación en el proceso de enseñanza

- b. Motivación en el uso de recursos didácticos
- c. Motivación con la educación

2.5.2. Variables controladas

- a. Sexo: Participantes sujetos de ambos sexos: masculino y femenino.
- b. Edad del encuestado: Todos son docentes y directores de las instituciones del distrito de Vicco.
 - Edad de 22-27 (1),
 - Edad de 28-33 (2),
 - Edad de 34-39 (3)
 - Edad de 40 – 45 (4)
 - Edad de 50-55(5)
 - Edda de 60-65(6)
- c. Estado civil: Todos son docentes y directores de las instituciones del distrito de Vicco.
 - Casado/a (1)
 - Soltero/a (2)
 - Divorciado/a (3)
 - Conviviente (4)
- d. Religión: Todos son docentes y directores participantes de las instituciones del distrito de Vicco.
 - Católico (1)
 - Protestante (2)
- e. Título profesional: Todos son docentes pertenecientes a la institución del distrito de Vicco.
 - Profesor (1)
 - Licenciado en educación (2)
 - Otros (3)

f. Grados de estudio: Todos son docentes y directores de las instituciones del distrito de Vicco.

Bachiller (1)

Magíster (2)

Doctor (3)

g. Procedencia del encuestado: Todos los docentes y directores de las instituciones del distrito de Vicco.

Costa (1)

Sierra (2)

Selva (3)

Extranjero (4)

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICION INSTRUMENTAL	DEFINICION OPERACIONAL
Liderazgo de los directores	Liderazgo en la gestión pedagógica	Exhortación a los docentes en su responsabilidad pedagógica	<ol style="list-style-type: none"> 1. El director exhorta a los docentes en su responsabilidad pedagógica 2. El director alienta en el desarrollo pedagógico de los docentes 3. El director estimula en la participación en seminario pedagógicos 	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 15. A mayor valor, un mayor concepto incremental del liderazgo de los directores.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2. Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4. Bastante de acuerdo (4 puntos) 5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Alienta en el desarrollo pedagógico de los docentes		
		Estimula en la participación en seminario pedagógicos		
	Liderazgo en la gestión de recursos humanos	Exhortación a los docentes en las buenas relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 4. El director exhorta a los docentes en las buenas relaciones interpersonales 5. El director felicita a los docentes en su compromiso humano con sus demás colegas 6. El director estimula al trabajo en equipo de los docentes 	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 15. A mayor valor, un mayor concepto incremental del liderazgo de los directores.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2. Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4. Bastante de acuerdo (4 puntos) 5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Felicita a los docentes en el compromiso humano con sus demás colegas		
		Estimulación al trabajo en equipo de los docentes		
	Liderazgo en la gestión institucional	Promoción de la imagen de la institución educativa	<ol style="list-style-type: none"> 7. El director promociona la imagen de la institución educativa 8. El director estimula la competición de su institución con las demás instituciones educativas 9. El director fomenta el liderazgo de su institución en relación con las demás 	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 3 y 15. A mayor valor, un mayor concepto incremental del liderazgo de los directores.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2. Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4. Bastante de acuerdo (4 puntos) 5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Estimula en la competición de su institución con las demás instituciones educativas		
		Fomenta el liderazgo de su institución en relación con las demás		
		Motivación en la disertación de su clase	10. Yo experimento motivación en la disertación de su clase	

Motivación docente	Motivación en el proceso de enseñanza	Motivación en la metodología de enseñanza-aprendizaje.	11. Yo experimento motivación en la metodología de enseñanza 12. Yo experimento motivación en el proceso de evaluación a sus alumnos 13. Yo experimento motivación en la retroalimentación a sus alumnos	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20. A mayor valor, un mayor concepto incremental de motivación docente. 1. Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2. Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4. Bastante de acuerdo (4 puntos) 5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Motivación en el proceso de evaluación de sus alumnos		
		Motivación en la retroalimentación a sus alumnos		
	Motivación en el uso de recursos didácticos	Motivación en el uso de materiales didácticos	14. Yo experimento motivación en el uso de materiales didácticos 15. Yo experimento motivación en el uso de libros básicos de enseñanza 16. Yo experimento motivación en el uso de separatas enseñanza 17. Yo experimento motivación en el uso de lecturas para la enseñanza	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20. A mayor valor, un mayor concepto incremental de motivación docente. 1. Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2. Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4. Bastante de acuerdo (4 puntos) 5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Motivación en el uso de libros básicos de enseñanza		
		Motivación en el uso de separatas enseñanza		
		Motivación en el uso de lecturas para la enseñanza		
	Motivación con la educación	Motivación en valoración a la educación	18. Yo experimento motivación en valoración a la educación 19. Yo experimento motivación en identidad con la educación 20. Yo experimento motivación en satisfacción con la educación 21. Yo experimento motivación en respaldo a la educación	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20. A mayor valor, un mayor concepto incremental de motivación docente. 1. Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2. Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4. Bastante de acuerdo (4 puntos) 5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Motivación en identidad con la educación		
		Motivación en satisfacción con la educación		
Motivación en respaldo a la educación				
	Motivación en la participación cívica de la institución educativa			

	Motivación en la identidad con la institución educativa	Motivación en la participación deportiva de la institución educativa	22. Yo experimento motivación en la participación cívica de la institución educativa	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 20. A mayor valor, un mayor concepto incremental de motivación docente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo (1 punto) 2. Bastante en desacuerdo (2 puntos) 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos) 4. Bastante de acuerdo (4 puntos) 5. Totalmente de acuerdo (5 puntos)
		Motivación en la participación social de la institución educativa	23. Yo experimento motivación en la participación deportiva de la institución educativa	
		Motivación en la participación cultural de la institución educativa	24. Yo experimento motivación en la participación social de la institución educativa	
			25. Yo experimento motivación en la participación cultural de la institución educativa	

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es tipo Básico. Nivel Descriptivo Correlacional. Según Hernández *et al.* (2014) enunció, también se le conoce como una investigación fundamental exacta o investigación pura.

Esa investigación se encarga del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata; sin embargo, se parte de sus resultados y descubrimientos para poder surgir nuevos productos y avances científicos.

Romero (2013) explicó, los estudios correlacionales tienen por objeto medir el grado de relación significativa que existe entre dos o más variables, conocer el comportamiento de una variable dependiente a partir de la información de la variable independiente o causal. Es decir, intenta predecir, el valor aproximado que tendrá el comportamiento de un grupo de individuos en una variable, a partir de valor que tienen en las otras variables relacionadas (p. 83).

Ramos, N. (20 de octubre 2003) tiene por objetivo medir el grado de relación significativa 2 o más variables, conocer el comportamiento de una variable dependiente a partir de la información de la variable independiente o causal (p. 9).

Sánchez, Carlessi, H. Reyes, Meza, C. (2006) Nivel descriptivo correlacional, mide y evalúan con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables. V.D si solo sí V.D

Su utilidad radica en saber cómo se puede comportar una variable, conociendo el comportamiento de otra variable.

La investigación es no experimental, pertenece a un tipo de estudio descriptivo, correlacional y transversal. El tipo es descriptivo porque se describe estadísticamente el comportamiento de las variables productoras y criterio; además es correlacional porque se ha estudiado la relación de las variables sometidas al estudio: liderazgo de los directores y motivación docente. Por otro lado, es transversal o transaccional porque se ha hecho un corte en el tiempo (o segmento temporal), con el propósito de aplicar el instrumento y recabar la información o datos requeridos para el estudio, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006).

3.2. Métodos de investigación

Método cuantitativo

Método Deductivo

Método analítico

En su edición más reciente, para Hernández, Fernández y Baptista (2014) describió, el enfoque cuantitativo "(...) utiliza la recolección de datos para probar

hipóstasis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 5). Como se observa, el enfoque cuantitativo destina a experimentos cuantificadores empleando modelos de indagación convenientes. Evalúa las variables en un contexto determinado, examina las mediciones y aproximaciones, y plasma conclusiones sólidas, respecto a cada uno de los postulados sometidos a prueba. Si los productos resultantes coinciden con las hipóstasis, se generan comprobación en la teoría y se eleva a la categoría de ley científica, no obstante, si resulta contrario, la teoría será impugnada y se suprime para escudriñar otra que resulte más objetiva.

El método correlacional permite estudiar fenómenos que nos son susceptibles de manipulación al ser constructos hipotéticos (realidades no observables) como la inteligencia, la personalidad.

Briones, G. (1992). Explicó, proponen clasificaciones de las personas u objetos estudiados: “en relación con la modernización del currículum, los profesores pueden clasificarse en:

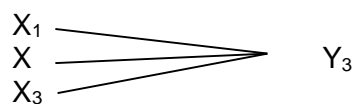
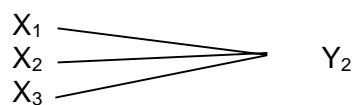
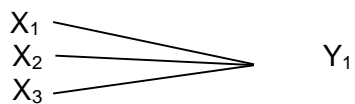
- a) Innovadores; b) conformistas; c) opositores totales; d) opositores parciales (p. 35).

3.3. Diseño de investigación

Diseño de investigación correlacional, se utiliza para observar la relación que existe una asociación entre dos o más variantes.

Estas dos mismas variantes se evalúan en la misma persona y se calcula por medio de un coeficiente de correlación, esta proporciona una representación numérica de la magnitud y dirección de la asociación Compas& Gotlib (2003).

El estudio correlacional, tiene el propósito de describir y determinar la correlación de las variables predictoras y criterio: liderazgo de los directores y motivación docente, respectivamente. Para tal efecto, se ha recurrido a las siguientes relaciones y sus diseños respectivos:



X-----Y

Donde:

X, Liderazgo de los directores

X_1 , Liderazgo en la gestión pedagógica

X_2 , Liderazgo en la gestión de recursos humanos

X_3 , Liderazgo en la gestión institucional

Y, motivación de los docentes

Y_1 , Motivación en el proceso de enseñanza

Y_2 , Motivación en uso de recursos didácticos

Y_3 , Motivación con la educación

3.4. Población y muestra

Tabla No 1: Población de estudio

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	CANTIDAD
Institución educativa Inicial “Amarilis”	5
Institución Educativa Inicial “Copitos de Nieve”	3
Institución Educativa Inmaculada Concepción Inicial	6
Institución Educativa Inicial “Las Golondrinas” Barrio Túpac Amaru	2
Institución Educativa Inicial “Las Hormiguitas” de Casa coto	1
Institución Educativa Inicial “Las Palomitas”	1
Institución Educativa Primaria No. 34046	14
Institución Educativa Primaria No 34104	2
Institución Educativa Primaria No. 34105	2
Institución Educativa primaria No. 34108	10
Institución Educativa Primaria de Adultos Shelby	1
Institución Educativa Secundaria “Coronel Francisco Bolognesi”	11
Institución Educativa Secundaria “Mariscal Miller”	13
Institución Educativa Secundaria “Pedro Paulet Mostajo”	11
Total	82

Fuente: Padrón de instituciones educativas del distrito de Vicco.

La población de estudio está compuesta por la totalidad de docentes y directores de las Instituciones Educativas de los tres niveles educativos del distrito de Vicco.

Población = 82 elementos.

N = 82

Muestra

Para determinar la muestra o tamaño de muestra, se utilizó la fórmula proporcionada por Cochran (1981) para poblaciones con tamaños inferiores a los 100 000 casos, considerándose como parámetros los siguientes valores:

(p) probabilidad de ocurrencia = 0.5

(q) probabilidad de no ocurrencia = (1-p) = 0.5

(e) margen de error permitido = 0.1

(z) nivel de confianza del 95% = 1.96

(N) tamaño de la población = 82

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

Calculo

n = 44.4

El resultado indica que la muestra debe tener un tamaño de 44.4 elementos como mínimo. Quedando establecido en razón de la operatividad de cifras una muestra probabilística de 44 elementos.

Muestra = 44 elementos

N = 44

Muestreo

El **diseño muestral** de la investigación es **probabilístico**, por cuanto todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos.

En vista que la población presenta categorías, se aplicó el **diseño de una muestra probabilística estratificada**. Construyéndose la muestra de cada estrato de la siguiente manera.

Tabla No 2: Población de muestra

Instituciones educativas		
ESTRATOS (Participantes docentes y directores, de instituciones educativas del distrito de Vicco)	TOTAL PROBLACIÓN	N° participantes (en cifras redondeadas)
Jardin de Niños Inicial	18	3
Mariscal Miller	13	13
Pedro Paulet Mostajo	11	10
I.E Nivel Primarios	29	07
I.E Coronel Francisco Bolognesi	11	11
Total	N = 82	n = 44

Fuente: Datos de registro de asistencia de las instituciones educativas (2017).

Los elementos muestrales se eligieron **aleatoriamente**, siguiendo el procedimiento de selección de cada elemento mediante la técnica de la tómbola.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Para medir liderazgo de los directores

Cuestionario de Liderazgo de los directores y la motivación docente

El Cuestionario

Según Hernández, Fernández y Bastitas (2014) dijeron, el cuestionario está conformado por un conjunto de ítems que se administra a los sujetos o individuos para registrar su reacción en forma de afirmaciones o juicios de valor. Para lo cual, las escalas del instrumento de Liderazgo de los directores, están expresadas en forma positiva: “Totalmente en desacuerdo”, “Bastante en desacuerdo”, “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “Bastante de acuerdo”, “Totalmente de acuerdo”, y con sus valores de 1 al 5.

En el desarrollo de la investigación, se aplicó un cuestionario a todos los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vicco para obtener opinión sobre el liderazgo de los directores y motivación docente con sus respectivas dimensiones (Hernández *et al.*, 2014, p. 209).

Ficha técnica

Encuesta es un instrumento de investigación más intensamente utilizado por profesionales del campo de las ciencias sociales. Freddy Bello, F.G. (2014). (p.245). y otros Autores: (a) Castillo Vásquez, Verónica y (b) Rodríguez Zamora, María. (2010).

La “encuesta: liderazgo de los directores y la motivación docente”. Tiene por objetivo recoger información para determinar que existe la relación entre el

liderazgo de los directores y la motivación de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Vicco.

Las dimensiones que miden:

Liderazgo de los directores

Liderazgo en la gestión pedagógica

Liderazgo en la gestión de los recursos humanos.

Liderazgo en la gestión institucional.

Motivación docente:

Motivación en el proceso de enseñanza

Motivación en el uso de los recursos didácticos

Motivación con la educación

Escalas

La escala de valores es de 1 al 5 con los siguientes parámetros:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = Bastante en desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = Bastante de acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los estadísticos que se emplearon teniendo en cuenta, los objetivos planteados, las características de la misma y el nivel de las variables son los siguientes:

Distribución de Frecuencia

Es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías. La distribución de frecuencia está constituida por la frecuencia absoluta (f_i) y la frecuencia relativa o de porcentaje (h_i).

Media Aritmética

Es una medida de tendencia central y se define como el promedio aritmético de una distribución. Es la suma de todos los valores dividida por el número de casos.

Desviación Estándar

Es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. La desviación estándar permite obtener la medida del grado de dispersión de todos los valores muestrales con respecto a la media aritmética.

Coeficiente de Correlación de Pearson

Es una prueba estadística que analiza el grado en que dos variables se relacionan entre sí en un nivel por intervalos o de razón.

Coeficientes de Correlación de Pearson

Es una prueba estadística que estudia la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

3.7. Tratamiento estadístico

Los análisis y tratamiento estadístico se realizaron con el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versión 22. Es un programa estadístico informático aplicado principalmente en las investigaciones sociales, tiene la capacidad de trabajar con base de datos de gran tamaño y permite la recodificación de las variables y registro según la necesidad de la investigación.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Un instrumento de medida es una técnica o conjunto de técnicas que permitirán una asignación numérica que cuantifican las manifestaciones de un constructo que es medible solo de manera indirecta. Los instrumentos de investigación son herramientas operativas que permite recolección de los datos, sin embargo, debe tenerse en cuenta que las prácticas de investigación si una epistemología definida, se convierten en una instrumentación de las técnicas, por lo que todo instrumento deberá ser producto de una articulación entre paradigma, epistemología, perspectiva teórica, metodología y técnicas para la recolección y análisis de datos.

a. Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para determinar la fiabilidad del cuestionario se ha recurrido al Alfa de Cronbach. En este caso, se trata de un índice de consistencia interna con valores entre 0 y 1, con el propósito de comprobar si el instrumento en proceso de evaluación permite recabar información defectuosa y, por consiguiente, llevaría a conclusiones equivocadas; o, por el contrario, si se trata de instrumento fiable porque permite realizar mediciones estables y consistentes. Al respecto, el Alfa de Cronbach es un coeficiente de correlación al cuadro que, a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre los ítems, para comprobar que efectivamente sus valores se aproximan. Aplicando el SPSS, el valor de Alfa de Cronbach resulta ser $\alpha = 0.793$. La ecuación es el siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{KVi}{Vt} \right]$$

Datos:

α =Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: Es la cantidad de ítems

V_i : Suma de Varianzas de los ítems

V_t : Varianza de la suma de los ítems

Prueba de Hipótesis

H_0 : $P = 0$ (No existe correlación lineal)

H_1 : $P \neq 0$ (Existe correlación lineal)

Estadística de prueba

$$r = \frac{cov(x,y)}{S_x S_y}$$

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 3.899$$

Significancia: 5%

Valor crítico: 2.018

Decisión: Se debe rechazar la hipótesis nula.

Conclusión: Existe evidencia estadística suficiente para concluir que el coeficiente de correlación es diferente de 0

Tabla 4: Fiabilidad Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	80,6
	Excluido ^a	6	19,4
	Total	31	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: SPSS.

Tabla 5: Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	44

Fuente: SPSS.

3.9. Orientación ética

En la presente investigación se ha considerado como parte ética la calidad de servicio que se debe brindar a la comunidad educativa del distrito de Vicco, que para ello todo líder debe partir de comprender los siguientes enfoques:

- ✓ **Enfoque de gestión pedagógico.** El liderazgo pedagógico concierne a una labor “transformadora”, y con metas dadas, que busca ir las cambiando para que mejoren la educación y las prácticas docentes en el aula.

- ✓ **Enfoque de gestión participativa.** Esta gestión en relación con el reconocimiento de la participación de todos los actores educativos en el proceso de gestión.
- ✓ **Enfoque transformacional.** Implica la reforma de la escuela transformar la gestión que desarrollan los directivos, para centrar el quehacer de toda la institución educativa en el logro de aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ **Enfoques de gestión basado en proceso.** La gestión escolar se relaciona directamente con la mejora del funcionamiento de la institución educativa, como parte de la “cadena de valor” del sistema educativo.

En este sentido, la gestión basada en procesos nos sirve para asegurar la presentación del servicio educativo de manera eficiente y eficaz para logara resultados que beneficien a la comunidad educativa. El conjunto de actividades interrelacionadas y articuladas son los procesos de la institución educativa, cada proceso se desarrolla en transformar elementos de entrada y en salida o resultados.

Se debe entender con claridad que la motivación en la educación depende que comprendan los agentes educativos:

- ✓ **La Escuela.** Los docentes consideran que esta debe contar con un buen líder, en este caso el director, quien deberá mantener una comunicación eficiente con los docentes y padres de familia, para involucrarlos en el trabajo colaborativo.
- ✓ **Docente.** Los profesores indican que este es un actor de suma importancia para el logro de la calidad educativa, debido a que son los que están en contacto directo con los alumnos durante la jornada escolar, así como en comunicación con los padres de familia. Son el vínculo entre los diferentes actores del proceso educativo.
- ✓ **Padres de familia.** Los encuestados piensan que es un momento de la historia educativa en que se necesita establecer un diálogo con ellos, con el fin de

concientizarlos sobre la calidad de su labor como padre de familia, y así emprender un trabajo colaborativo que beneficiará a los alumnos.

- ✓ **Las autoridades de los tres órganos de gobierno.** Factor que debe unirse al trabajo colaborativo de las instituciones escolares, dejando a un lado el papel de fiscalizador a los docentes, para pasar a ser un gestor en pro de las escuelas y de los alumnos.

Que a la vez con la integración fluida con los directivos, docentes, padres de familia, autoridades y estudiantes se logre los objetivos planeados institucionalmente, así como lo digiera Cano (2015). el liderazgo se define como la relación de influencia que existe entre los dirigentes y sus seguidores; el objetivo es que ambas partes se comprometan a alcanzar una meta, se obtengan resultados reales del proyecto que compartan en busca de una educación para el logro de los aprendizajes.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presenta los resultados obtenidos como producto del procesamiento estadístico en función de la problemática y objetivos de la investigación. En primer lugar, se describen los datos generales y luego se realiza la contrastación de las hipótesis. Definitivamente se discute los resultados previo análisis del mismo.

4.1. Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo constituye de varias fases en que se desarrolla la tarea, en la parte inicial, luego describe las características y los efectos de su desempeño tanto el liderazgo de los directores y la motivación docente. Todas estas variables ayudaron a comprender el verdadero proceso de cambio.

Inicialmente hubo dudas en la respuesta de la encuesta de parte de algunos docentes, pero con la motivación del objetivo aceptaron a responder las encuestas y al final logramos que el trabajo se concluya de la mejor manera. Por ello nuestro reconocimiento a la labor del director y los docentes de las instituciones educativas del distrito de Vicco.

Tabla 6: descripción de la población de estudio

		Fi	Fi	Hi
Válido	Varones	18	18	40 %
	Mujer	26	44	60 %
	Total	44		100 %

Fuente: encuesta (2016)

De acuerdo con esta Tabla 6, las variables demográficas trabajadas en el estudio de la población escolar de las instituciones educativas del distrito de Vicco, el estudio se realizó con una muestra poblacional de 44, participantes de la cual los 18 docentes pertenece a la población sexo masculino, que representa el 40%, la población de sexo femenino son 26 que representa el 60%. dichos datos deberán que existe relación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas.

Tabla 7: Edades del encuestado

		Fi	Fi	Hi
Válido	22 - 27 años	6	6	14%
	28 - 33 años	9	15	20%
	34 - 39 años	11	26	25%
	40 - 45 años	11	37	25%
	46 - 49 años	0	37	0 %
	50 - 55 años	4	41	9%
	56 - 59 años	0	41	0%
	60 - 65	3	44	7 %
	Total	44		100 %

Fuente: Encuesta (2016)

De acuerdo a la tabla No 6, La edad de los profesores encuestados se ubica entre 22 y 65 años. Los cuales son seis docentes de 22 a 27 años de edad que

representa el 14%, corresponde a los intervalos de 28 a 33 años de edad; el 20%, a los intervalos de 34 al 39 años, 25% y los intervalos del 40 al 45 años de edad, también el 25%, a los intervalos del 46 al 49 es el 0%, a los intervalos de 50 al 55 años 9%, a los intervalos de 56 al 59 el 0%, a los intervalos de 60 al 65 años el 7%; es decir, la mayoría de la muestra (el 84%) tiene una edad comprendida entre los 22 a 45 años de edad. Significa que la mayoría de los docentes están en la plenitud de su experiencia profesional.

Los profesores encuestados, en su mayoría, representan a seis instituciones educativas donde trabajan: el 30,55% de profesores son de la Institución Educativa de Mariscal Miller, el 30,55% de profesores de la institución educativa Coronel Francisco Bolognesi, de la Institución Educativa a Pedro Paulet Mostajo es el 22,22%, los profesores de la Institución Educativa Jardín de Niños “Amariles” es el 8,34%, los profesores de la Institución Educativa “Santos Chocano No 34106” es el 8,34%. La institución más baja en su representación fue La I.E Jardín de Niños “Amariles” y Santos Chocano No. 34106 con el porcentaje de 8,34%.

Tabla 8: Estado civil de los encuestados.

		Fi	Fi	Hi
Válido	Casado (a)	24	24	55 %
	Soltero (a)	20	44	45%
	Total	44	100,0	100%

Fuente: Encuesta (2016)

Según la Tabla 8, Los docentes encuestados constituyen el 100%; es decir, la mayoría de los participantes tiene la función de docentes en las instituciones donde laboran. Además, el 55% de los encuestados son registrados en el estado

civil de casados y casadas; presentado también un porcentaje significativo de solteros, el 45%.

Tabla 9: La religión que profesan los encuestados.

		fi	Fi	Hi
Válido	Católico	32	32	73 %
	Evangélico	12	44	27 %
	Total	44		100 %

Fuente: Encuesta (2016)

De acuerdo a la Tabla 9, los docentes encuestas, el porcentaje mayor es (el 73%) presenta una filiación a la iglesia católica, el 27% una filiación evangélica, cuyas cifras porcentuales significan que la región a la cual pertenecen los docentes es altamente católica.

Tabla 10: Título profesional de los encuestados

Título Profesional de los profesores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Profesor	8	8	18	18 %
	Licenciado en Educación	36	44	82	82 %
	Total	44		1	100 %

Fuente: Encuesta (2016)

Según la Tabla No.10, Los títulos profesionales otorgados a los docentes, a través de la historia del magisterio peruano, experimentaron algunas denominaciones, especialmente en el nivel Superior no universitario, Institutos Superior

pedagógicos. Las denominaciones registradas son: Título de Profesor el 18% de profesores, el 82% de profesores con Título de licenciado en educación.

Tabla 11: Grados de estudios

		<i>f_i</i>	<i>F_i</i>	<i>H_i</i>
Válido	Bachiller	35	35	80 %
	Magister	9	44	20 %
	Total	44		100 %

Fuente: Encuesta (2016)

Según la Tabla 11, El 80% tiene solamente el grado de bachiller y el 20% tiene grado de magister, significa que un porcentaje significativo tiene estudios de posgrado, revelando además la preocupación de los docentes en su crecimiento y desarrollo profesional.

Tabla 12: procedencia de los encuestado

		<i>f_i</i>	<i>F_i</i>	<i>H_i</i>
Válido	Pasco	26	26	59 %
	Junín	9	35	20 %
	Huánuco	1	36	2 %
	Lima	2	38	5 %
	Otros	6	44	14 %
	Total	44		100 %

Fuente: Encuesta (2016)

De acuerdo a la Tabla 12, Los docentes son procedentes de los siguientes lugares; el 59 % proceden del Departamento de Pasco, el 20% proceden del

Departamento de Junín, el 2 procedentes de Huánuco, el 5% proceden de la capital Lima, el 14% proceden de otros lugares, es decir; significa que los docentes de la selva no han arribado a nuestra región.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

A continuación, se presentan las tablas y los gráficos de los resultados

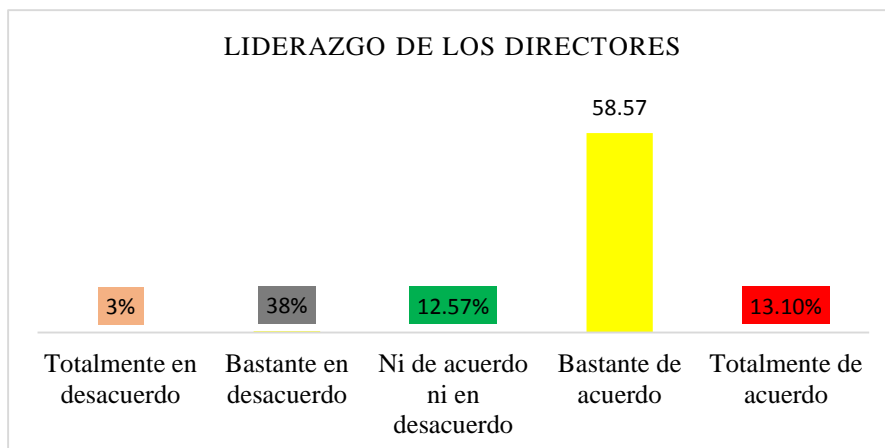
Tabla 13: Nivel de Liderazgo de los directores por dimensiones.

NIVEL DE LIDERAZGO	Liderazgo en la gestión pedagógica		Liderazgo en la gestión de los RR.HH		Liderazgo en la Gestión Institucional		Liderazgo de los directores	
	Fi	hi	Fi	hi	fi	Hi	fi	Hi
Totalmente en desacuerdo	3	2.27%	04	3%	5	3.78%	4	3.1 %
Bastante en desacuerdo	17	13.0%	21	16%	12	9%	17	12.66%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	17.4%	15	11.31 %	12	9%	50	12.57%
Bastante de acuerdo	77	58.33 %	85	64.39 %	70	53%	77	58.57%
Totalmente de acuerdo	12	9%	7	5.3%	33	25%	17	13.1%
Total	132	100	132	100	132	100	132	100

Fuente: Encuesta de liderazgo (2016)

Existe un nivel positivo en el liderazgo en la gestión pedagógica el 58.33%, un bastante de acuerdo, existe un nivel positivo en liderazgo en la gestión de los recursos humanos, en un nivel de 64.39% es es significativo, en la dimensión de liderazgo en la gestión institucional, un nivel de 53% bastante de acuerdo, que se muestra en el estudio. (tabla 13)

Figura 6: Nivel de Liderazgo de los directores por dimensiones.



Fuente: Encuesta (2016)

El nivel de liderazgo de los directores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Vicco, se presenta en la tabla 13 con sus respectivas frecuencias (fi) y porcentaje (hi) y en su correspondiente figura 6.

Los resultados indican que tanto en sus dimensiones, así como en el resultado general del liderazgo de los directores, los docentes, en un bastante de acuerdo (más del 58.57%), manifestaron que, en las Institución Educativa del distrito de Vicco, existe un bastante de acuerdo nivel de liderazgo por parte de los directores.

Así lo indican las cifras estadísticas de liderazgo de los directores, un 58.57% (77) de docentes manifestaron que en su institución educativa el nivel de liderazgo de los directores es bastante de acuerdo; un 13.1%(17) opinaron que los director tiene un Totalmente de acuerdo nivel de liderazgo; y, el 12.66% (17) de docentes establecieron un Ni de acuerdo ni en desacuerdo de liderazgo de los directores, y, sólo el 12.57%(50) de docentes un bastante desacuerdo con el nivel de liderazgo por parte de los directores de las instituciones, y un 3.1%(4) de docente

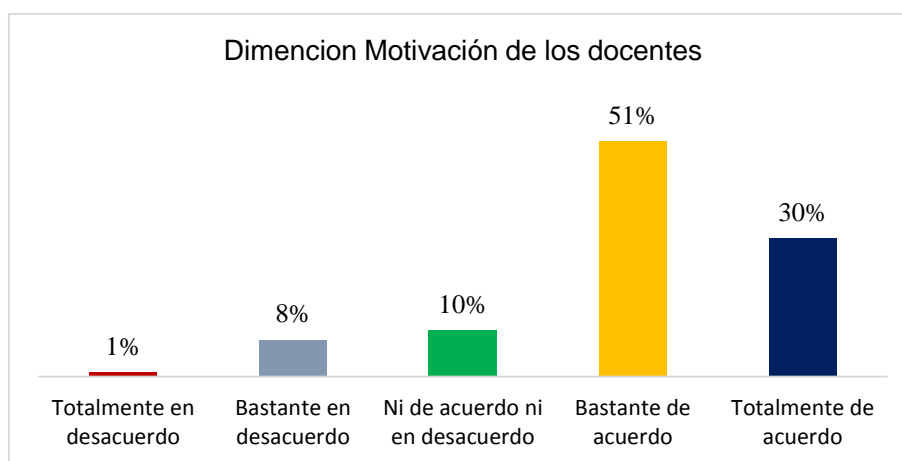
manifestaron totalmente en desacuerdo con el liderazgo de los directores de las instituciones educativas del distrito de Vicco.

Tabla 14: El Nivel de Motivación docente por dimensiones

NIVEL DE MOTIVACION DOCENTE	Motivación en el proceso de enseñanza		Motivación en el uso de los recursos didácticos		Motivación con la educación		Motivación en la identidad con la institución educativa		Motivación de los docentes	
	fi	Hi	Fi	Hi	fi	Hi	fi	hi	Fi	hi
Totalmente en desacuerdo	2	1.13%	0	0%	0	0%	0	0%	2	1%
Bastante en desacuerdo	14	7.9%	13	7.3%	9	5%	24	14%	15	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	10.22 %	28	16%	17	10%	15	8%	20	10%
Bastante de acuerdo	94	53.4%	89	51%	118	67 %	55	31%	89	51%
Totalmente de acuerdo	48	27.%	46	26%	32	18%	82	47%	4	30%
Total	176	100	176	100	176	100	176	100	176	100

Fuente: Encuesta (2016)

Figura 7: Nivel de motivación docente por dimensiones



En la tabla N°.14 y su correspondiente gráfico N°. 7, se reportan los niveles de motivación docente que caracteriza a las instituciones educativas en estudio,

tanto en cada uno de sus dimensiones, con su respectiva frecuencia (fi) y porcentaje (hi).

Las cifras indican que, tanto en el resultado de la motivación docente, como en cada uno sus dimensiones, los docentes manifestaron, en un alto porcentaje mayoritario, que en su institución educativa hay una buena motivación de los docentes.

Así lo indican las cifras estadísticas de motivación de los docentes en general, un 51 % (89) evidenciaron una bastante de acuerdo con la motivación de los docentes en sus instituciones; en la dimensión motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje un 53.4 % (94) de docentes demostraron que en la institución se denota un bastante de acuerdo, en la dimensión motivación en el uso de los recursos didácticos; un 51% (89) en la dimensión con la educación un 67% (118) de docentes demostraron que en instituciones, en la dimensión motivación en la identidad con la institución educativa un 47 %, (82), totalmente de acuerdo, la motivación es muy buena.

4.3. Prueba de Hipótesis

Análisis correlacional entre liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco.

Tabla 15: Existe correlación entre liderazgo de los directores y la motivación docente.

		V.I	V.D
V.I	Correlación de Pearson	1	,516**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
V.D	Correlación de Pearson	,516**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Fuente: SPSS.

La tabla No. 15 presenta el análisis de correlación entre las dimensiones de Liderazgo de los directores y las dimensiones motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco, mediante el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados estadísticos señalan que, al correlacionar las dos variables, entre las dimensiones de la variable liderazgo de los directores y las dimensiones de la variable motivación docente, **existe una correlación moderada positiva** ($r > 0.51$) y ($r < 0.1$), concluyendo que existe una relación, significativa entre las dos variables.

Tabla 16: Existe correlación de liderazgo de gestión pedagógica con la motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

		V.I	V.D
V.I	Correlación de Pearson	1	,521**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
V.D	Correlación de Pearson	,521**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Fuente: SPSS.

La tabla No. 16 presenta el análisis de correlación entre dimensiones de Correlación Liderazgo en la Gestión Pedagógica con la Motivación en el proceso de Enseñanza en las instituciones del distrito de Vicco, mediante el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados estadísticos señalan que el correlacionar las dos variables, entre las dimensiones de la variable de gestión pedagógica y las dimensiones de la

variable Motivación en Proceso de Enseñanza, **existe una correlación positiva moderada** ($r > 0.52$) y ($r < 1$), concluyendo si existe una relación significativa entre las dos variables.

Tabla 17: Existe correlación de liderazgo de gestión de los recursos humanos con la motivación docente en el uso de los recursos didácticos

		V. Liderazgo	V. Motivación
V. Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,405**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	44	44
V. Motivación	Correlación de Pearson	,405**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	44	44

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

Fuente: SPSS.

En la tabla No 17 se presenta el estudio correlacional entre el liderazgo en la Gestión de los Recurso Humanos y la Motivación en el uso de los Recurso Didácticos, mediante el Análisis de Correlación con el Coeficiente de Correlación de Pearson, las cifras señalan que, entre los dos variables **existen una correlación media y positiva** ($r > 0.40$) y ($r = < 1$) por lo mismo se establece que entre el liderazgo de los directores de gestión en los recursos humanaos y la motivación docentes en el uso de los Recurso Humanos en las instituciones educativas del distrito de Vicco, existe una correlación débil positivo a nivel de significancia 0,01 (bilateral).

Tabla 18: Existe correlación de liderazgo en la gestión institucional con la motivación docente en la educación

		V.I	V.D
V.I	Correlación de Pearson	1	,419**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	44	44
V.D	Correlación de Pearson	,419**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	44	44

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

Fuente: SPSS

En la Tabla 18 se presenta el estudio correlacional entre el Liderazgo en la Gestión Institucional y con la Motivación de los docentes con la educación en las instituciones educativas del distrito de Vicco, mediante el Análisis el estadístico de Coeficiente de Correlación de Pearson.

Los resultados estadísticos señalan que, al correlacionar las dos variables, entre las dimensiones de Liderazgo en la Gestión Institucional, entre las dimensiones de la variable Motivación docente de la variable con la educación, **existe una correlación moderada positiva** ($r > 0.41$) y ($r < 0.1$), concluyendo que existe una relación significativa entre las dos variables al nivel de significancia 0,05 (bilateral)

4.4. Discusión de resultados

Respecto a la correlación entre Liderazgo de los directores y la Motivación Docente, el resultado estadístico, tanto el Coeficiente de Correlación de Pearson, a través de los cuales los datos han sido sometidos a un riguroso análisis, han

dato como resultado, el índice una media alta correlación positiva y significativa entre estas dos variables de estudio.

En lo referente a la correlación entre Liderazgo de los directores y la motivación docente, los datos han sido sometidos a análisis estadísticos a través del Coeficiente de Correlación de Pearson. Las cifras indican que existe una media alta **correlación positiva y significativa** entre estas dos variables de estudio.

Por otro lado, en cuanto se refiere a la correlación entre Liderazgo de los directores en la gestión pedagógica y la motivación docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, analizados en las Tabla 15 mediante la estadística Coeficiente de Correlación de Pearson, también dieron como resultado índice que establecen un **moderado correlación y positiva** entre estas dos variables de estudio.

Todos estos resultados permiten realizar la hipótesis nula y determinar que, entre el Liderazgo de los directores, la Motivación Docente en las instituciones Educativas del Distrito de Vicco, existe una **relación estadísticamente significativa**. Por tales consideraciones los análisis estadísticos respaldan la hipótesis planteada la correlaciona de las dos variables de la investigación.

Uno de los fines primordiales de las instituciones educativas como organización institucional, es brindar una alta calidad de educación, para un buen rendimiento académico de los estudiantes, son capaces de afrontar con éxito nuevas aprendizajes de acuerdo a la realidad que existe en su contexto de la región de Pasco al Perú y del mundo.

Los resultados de la investigación, contraria a la importancia que plantean los fundamentos teóricos, indican que, en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, el nivel de liderazgo de los directores es **un bastante de acuerdo** que

equivale un 58,57%, que demuestra en la tabla 13, factor que influye significativamente en liderazgo de los directores. Concordante con este resultado, también evidenciaron que las instituciones tienen **un bastante de acuerdo de liderazgo de los directores**, la misma que permite alcanzar las metas institucionales propuestas.

El análisis de correlación según la tabla 15, existe correlación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente, sí existe la correlación **moderadamente positiva**, en la se debe mejorar el liderazgo en gestión pedagógica, y el desempeño directivo, cumple una función motivadora y la función estrictamente didáctica, para acompañar a la labor docentes, busca el mejoramiento, para aplicar la reforma escolar con el enfoque transformacional, por procesos, en las instituciones educativas en el distrito de Vicco.

En el análisis de la motivación docente es un bastante de acuerdo, sin embargo, es muy importante tener presente el análisis correlacional entre la correlación de liderazgo de gestión pedagógica y la motivación docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, **existe una correlación positiva moderada**, requiere comprender el desempeño directivo y desempeño docente, se debe impulsar la motivación intrínseca en las dimensiones motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la motivación en el uso de recursos didácticos.

La interpretación del análisis correlacional de liderazgo de los directores en gestión de recursos humanos con la motivación docente en uso de los recursos didácticos, **existe una correlación media y positiva**, es muy débil positivo a nivel significancia, como factor primordial influye en el aprendizaje del estudiante, se debe tomar la prioridad, la gestión escolar, impulsar buena motivación docente intrínseca y trascendental para su labor pedagógico.

Ante esta circunstancia, debe planificar las necesidades de los estudiantes, generar alternativas que permitan superar las debilidades en el desempeño directivo y docentes, para proponer cambios estructurales mediante el desarrollo de modelos de gestión escolar, promover una escuela acogedora que desarrolle una educación integral en base a la convivencia democrática e intercultural en las comunidades educativas, del distrito de Vicco.

Debe ser un factor de primer orden en el mejoramiento de la calidad educativa, la gestión escolar, basado en el enfoque por competencia, para alcanzar niveles óptimos del rendimiento académico en las instituciones educativas del distrito de Vicco.

Los cambios sustanciales, los resultados de la investigación indican, que las instituciones requieren, activamente al interior de las instituciones, el director debe ser el motivador, para promover un clima institucional favorable, demostrando el liderazgo pedagógico; esto ayudaría alcanzar metas pedagógicas expuestas en el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, es muy importante promover capital humano, para alcanzar calidad educativa, en el logro de aprendizaje de los estudiantes.

CONCLUSIONES

En el estudio se ha arribado a las siguientes conclusiones:

1. En base de los datos empíricos generados por las encuestas, se afirma que existen una relación moderada positiva entre Liderazgo de los directores y la Motivación docentes en las instituciones educativas del distrito de Vicco., existe una correlación ($r > 0.51$) y ($r < 0.1$) concluyendo que existe una relación, significativa entre las dos variables.
2. Existen una relación positivamente moderada entre Liderazgo de los directores y la motivación docentes, en gestión pedagógica proceso de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Vicco, existe una correlación positiva moderada ($r > 0.52$) y ($r < 1$), concluyendo que existe una relación significativa entre las dos variables.
3. Existen una relación media positiva entre el Liderazgo de los directores en la gestión de los recursos humanos y motivación docente en el uso de los recursos didácticos en las instituciones educativas del distrito de Vicco, existe una correlación media positiva ($r > 0.40$) y ($r = < 1$), concluyendo que existe una correlación débil positiva a nivel de significancia 0,01 (bilateral)-
4. Existen una relación moderada positiva entre el Liderazgo de los directores en la gestión Institucional y Motivación docente con la educación, ($r > 41$) y ($r < 0.1$), concluyendo que existe una correlación moderada positiva a nivel de significativa 0.05 (bilateral).

RECOMENDACIONES

Una vez señaladas las conclusiones basadas en el proceso de investigación que ha tomado como variable al liderazgo de los directores y motivación docente, se genera las siguientes recomendaciones:

1. Que es necesario fortalecer la relación entre liderazgo de los directores y la motivación docente, en la medida que son dos componentes que dialécticamente se complementan, ya que sin un buen líder que oriente el proceso educativo en todos los aspectos y la motivación docente intrínseca, será difícil consensuar de manera técnica para arribar a la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017.
2. Es urgente desarrollar habilidades de líder gestión pedagógica de los directores y la motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para que a su vez, se conviertan en agentes de cambio, transformación y movimiento hacia niveles cada vez más elevados de alto rendimiento académico, como en la gestión de los aprendizajes, de los estudiantes.
3. Es necesario promover tener presente que la calidad educativa eleva el buen rendimiento académico, permanentemente estará asociada a la dirección de un buen líder y un buen docente motivado intrínsecamente, tendrán la visión clara hacia donde quiere enrumbar a la institución educativa, como agente motivacional al punto de ser capaz de lograr que los docentes se empoderen y trabajen con el engrandecimiento de las instituciones educativas del distrito de Vicco – Pasco, 2017.

BIBLIOGRÁFICAS

- ALVARADO, E. A. (2012). ***El liderazgo de los directores docentes y su asociación con el desarrollo institucional: El caso de los Centros de Educación Media del Municipio de San Francisco de Yojoa.*** Tegucigalpa, M.D.C: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- BÁRBARA ALEMÁN MARICHAL, O. L. (2019). ***La Preparación profesional para el desarrollo de la motivación profesional en estudiantes de la carrera de medicina.*** Revista, Vol. 41 No 1 Médica Electronica, 45.
- BERRÍO, J. G. (16 de Julio de 2006). ***Gestión del conocimiento.*** Obtenido de Dialnet-
GestionDelConocimientoOGestionDeLaInformacion-5062999.pdf:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5062999.pdf>
- BOLOGNESI, I. E. (1982 - 2017). ***Actas de evaluación integral de educación secundaria.*** Shelby: Actas.
- BOLOGNESI, I. E. (2017). ***Proyecto educativo institucional.*** Centro Poblado Shelby: Secretaria.
- BORAASCA, B. J. (2017). ***Construcción de la identidad profesional del maestro de primaria durante su formación inicial.*** Profesorado-Revista de Currículum y Formación del profesorado Vol.21, 104 - 122.
- GUERRA VARGAS, B. K. (2017). ***Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la institución educativa No 7012 "Jesús de la Misericordia" del distrito de Surquillo en el año 2014.*** Surquillo -Lima : Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
- BRIONES, G. (1996). ***Metodología de la Investigación Cualitativa en las Ciencias Sociales.*** Bogotá- Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.
- CALLIRGOS, A. L. (2017). ***Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos De Mayo de Villa Paccha - Distrito Chulunacas, 2016.*** Piura: Universidad de Piura.

- CAMARCO, M. R. (Año 3, No. 3, Febrero 2016). **La gestión del conocimiento en los centros de investigación.** *Revista Entramados-Educación y Sociedad.*, 123 - 132.
- CANO, Y. A. (Marzo 2015). **Liderazgo y motivación.** Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- CARLOS MACÍAS GELABERT, M. A. (2012). **Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento.** *estudios gerenciales*, Vol. 28, 1 - 137.
- CASTILLO, L. B. (2015). **"Estilos de liderazgo en gerentes de agencias de una entidad bancaria de la cabecera departamental de Huehuetenango, estudios realizado desde la perspectiva de los subordinados"** . huehuetenango: campus "san roque gonzalez de santa cruz - huehuetenango.
- CERMEÑO, A. A. (2015/2016). **La importancia de la motivación del profesor en el aprendizaje del alumno.** logroño - España: Universidad de la Rioja.
- CINTRON, A. V. (2011). **Liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad.** rio piedras - puerto rico: *Universidad Metropolitana Programa Graduado de Educación.*
- CORRAL, Y. (2009). **Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.** *Revista Ciencias de la Educación*, Vol. 19 No. 33 - Carabamba - Venezuela, 227 - 247.
- DECI, R. M. (2000). **La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social, y el bienestar** . *America Psychological Association Vol.55, No.1, 68-78*, 1-16.
- DONADA, J. E. (2018). **Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares.** *Chepén - 2017.* Lima: Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado.
- BÁRBARA ALEMÁN MARICHAL, O. L. (2019). **La preparación profesional para el desarrollo de la motivación profesional en estudiantes de la carrera de**

medicina. *Médica Electronica, Rev.Med.Electrón.* Vol. 41 no. 1.Ene-Feb., 1-231.

BÁRBARA ALEMÁN MARICHAÑ, O. L. (2018). ***La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las ciencias médicas.*** *Revista Médica Electrónica Vol. 40, No. 4 -Universidad de Matanzas - Cuba,* 1684-1824.

ESPINOZA, D. F. (2010). ***Influencia del liderazgo del director y el clima organizacional en las Instituciones Educativas Primarias Públicas del Distrito de Iquitos.*** Iquitos: Universidad Nacional Amazonas Escuela de Posgrado.

ESPINOZA, A. V. (2010). ***El Liderazgo político y social.*** México: Universidad Iberoamericana - México.

ESTRATÉGICA, G. S. (2008). ***Plan de desarrollo regional concertado de Pasco 2007 - 2015.*** Cerro de Pasco.: Sub Gerencia.

ESTRELLA, O. P. (2016). ***El liderazgo pedagógico del director y el clima escolar en la Institución Educativa No. 35002 "Zoila Amoretti de Odría"-Pasco-2016.*** Cerro de Pasco: Universidad Daniel Alcides Carrión.

GARCÍA YANQUI, F. (2016). ***Influencia del marketing educativo en la imagen institucional de Instituciones Educativas de Primaria - Ica.*** Lima: Universidad Cesar Vallejo - Escuela de Posgrado.

GARCIA, B. P. (2015). ***Liderazgo directivo y desempeño docente en el Centro de Educación Técnico Productiva Maynas del distrito de Iquitos.*** Iquitos: Escuela de Posgrado -Universidad César Vallejo.

HERRERA, I. J. (2010). ***La Motivación en el proceso enseñanza - aprendizaje.*** *Revista digital para profesionales de la enseñanza No. 9,* 89 - 96.

HERRERA, I. J. (Julio 2010). ***La motivación en el proceso enseñanza - Aprendizaje.*** *Temas para la Educación No.9,* 1 - 14.

- HORACIO DANIEL CASTILLO, V. R. (2012). **Efectos de Liderazgo y motivación.** (F. Económicas, Ed.) Cuyo-San Rafael, Mendoza, Argentina: UNCUYO UNIVERSIDAD.
- LIGIA ALCÁNTARA VALVERDE, S. B. (2011). **El Apendizaje autorregulado y su relación con la motivación en estudiantes universitarios.** *Didac59*, 1- 65.
- LUIS ARAYA CASTILLO, M. P. (2013). **Análisis de las Teorías de motivación de Contenidos:** Una Aplicación al Mercado Laboral de Chile del año 2009. *Rev. Ciencias Sociales 142-45-61*, 2 -19.
- MAGDALENA R.HUILCAPI MASACON, G. A. (2017). **Motivación: Las Teorías y su Relación en el ámbito empresarial.** *Revista Científica Vol. 3,núm. 2* , 311 - 333.
- MARIANA CARRILLO, J. P. ((2009)). **La Motivación y el Aprendizaje.** *Alteridad.Revista de Educación.Vol.4.núm.2.*, 1 - 14.
- MARIANA CARRILLO, J. P. (2009). **La Motivación y el aprendizaje.** *alteridad. Revista vol. 4, número 4, numero 2* , 1 - 14.
- MARTÍNEZ- CHAIREZ, G. I., GUEVARA- ARAIZA, A., & Valles - ORNELAS, M. (2016). **El desempeño docente y la calidad educativa.** *Ra Ximhai, Vol 12,Núm.6*, pp. 123 - 134.
- MAS, J. L. (2005). **Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg.** *UNMSM-Vol. 8. No. 15.*, 1-36.
- META38-MINCETUR, E. (2017). **Informe No.160-2017-Evaluación del Diagnostico del Plan de Desarrollo Turístico Local del distrito de Vicco,Provincia de Pasco, región Pasco; en el marco de la Meta 38 del programa de incentivos a la mejora de la Gestión Municipal para el 2017.** Cerro de Pasco: Mincetur.
- MINEDU. (2014). **Marco de Buen Desempeño del Directivo.** San Borja - Lima: Ministerio de Educación.

- MINEDU. (25 de Marzo de 2014). **Resolución de Secretaría General No. 304-2014**.
R.S.G, *pág. 1 y 2*.
- MINEDU. (2016). **Planificación escolar**. San Borja - Lima.: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2017). **Contenido Transversal Habilidades interpersonales**. San Borja -
Lima.: Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2017.) **Asesoría a la gestión escolar y GIAG. Orientaciones, protocolos
e instrumentos. San Borja** - Lima.: Ministerio de Educación.
- MORA, A. C. (julio - diciembre 2011.). **Liderazgo y educación: hacia una gestión
educativa de calidad**. *Revista Gestión de la Educación, Vol,1,No2,, 144-165*.
- PÉREZ, A. M. (2016). **Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito
académico**. *ELSEVIER, Educacion Médica, Volumne 17, Issue 1, January-
March, 3 - 8*.
- PINTO, P. L.S. (2013). **Impacto de la Motivación y el Liderazgo en rendimiento
Laboral en una empresa de servicios de Lima metropolitana**. *Revista de
Investigación de la Fac. de CC.Administrativas, UNMSM. Vol. 16 Nro. 3., 1- 88*.
- RAMIREZ, A. L. (2019). **Liderazgo del gerente educativo y el desempeño de los
docentes de las Instituciones Educativas Inicial de Santa Anita - Ugel 06-
2013** . Lima - Perú: Univerisdad Nacional de Educación Enrique Guzman y
Valle.
- RAMOS, N. (20 de Octubre de 2003). [https://es.slideshare.net/cattypflores/niveles-de-
investigacion-67434154](https://es.slideshare.net/cattypflores/niveles-de-investigacion-67434154). Obtenido de Nivel de invastigacion
- ROBERT N. Lussier, P. C. (2011 - Cuarta edición). **Liderazgo (Teoría, aplicación y
desarrollo de habilidades)**. México: Impresión en México.
- ROBERTO HERNÁNDEZ SAMPIERI, CARLOS FERNANDEZ COLLADO, P. B. (2014).
Metodología de la Investigación. Colonia Desarrollo San Fe: Industria Editorial
México.
- ROMERO, C. (28 de junio de 2013). [grsanchez.blogspot.com/2013/06/niveles-de-
investigacion_28.html](http://grsanchez.blogspot.com/2013/06/niveles-de-investigacion_28.html). Obtenido de grsanchez.blogspot.com

- SÁNCHEZ, I. B. (2012). **Recursos didácticos para fortalecer la enseñanza-aprendizaje de la economía. Aplicación a la Unidad de trabajo "Participación de los trabajadores en la empresa"**. Valladolid: Universidad Valladolid.
- TURIENZO, R. (2016). **El pequeño Libro de la Motivación**. Barcelona: Alienta es un sello editorial de Centro Libros PAPF.S.L.U.
- ULLOA, J. G. (2016). **Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Nota Técnica No 6 Area de Desarrollo de Capacidades de Liderazgo dentro de Escuela y Liceos Universidad de Concepción**, 1-26.
- UNESCO. (2016). UNESCO: **Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos**. *Servicio de Prensa*, 1-20.
- VILLAMIL, G. M. (1993). **Liderazgo Educativo en el XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible**. *Rev.ESC.adm.neg.No. 81*, 1 - 18.
- VILLAMIL, G. M. (2016). **Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible**. *Revista EAN, Rev.esc.adm.neg.No. 81-Bogota.*, 111-128.
- YAJAIRA ALVARADO, A. T. (2009). **Liderazgo y Motivación en el Ambiente Educativo Universitario**. *Actualidades Investigativas en Educación-Revista Electronica IIE- Universidad de Costa Rica Volumen 9 Numero 3*, 1- 18.

ANEXOS.

ANEXO 1. Matriz de consistencia (obligatorio)

ANEXO 2. Instrumentos de Recolección de datos.

ANEXO 3. Procedimiento de validez y confiabilidad o juicio de expertos.

ANEXO 4. Fotografías de trabajo de campo.

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION
ESCUELA DE POSTGRADO.

LIDERAZGO DE LOS DIRECTORES Y LA MOTIVACIÓN DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE VICCO, -
 PASCO, 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:</p> <p>1.3.1. Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el proceso de enseñanza en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el uso de recursos didácticos, en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en la motivación con la educación, en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017?</p>	<p>1.4.1. OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar que existe relación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en las Instituciones educativas del distrito Vicco, provincia de Pasco, 2017.</p> <p>1.4.2. Objetivos Específicos:</p> <p>b. Determinar que existe relación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el proceso de enseñanza, en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017.</p> <p>b. Determinar que existe relación entre el liderazgo en los directores y la motivación docente en el uso del recurso didáctico, en las Instituciones Educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017.</p> <p>c. Determinar que existe relación entre el liderazgo de los directores y la motivación docente con la educación, en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL:</u></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017.</p> <p>3.4.1. Hipótesis Específicas:</p> <p>a)-Existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017.</p> <p>b) Existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en el uso de recursos didácticos, en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2018.</p> <p>c) Existe relación estadísticamente entre el liderazgo de los directores y la motivación docente en la educación de las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco, 2017.</p>	<p>Identificación de Variables de Evaluación</p> <p>Variable Independiente. (causa) = V1</p> <p>- Liderazgo de los directores</p> <p>Variable Dependiente. (efecto) = V2</p> <p>Motivación docente.</p>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Postgrado
Unidad de Postgrado de Educación.

CUESTIONARIO.

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: “Liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas, del distrito de Vicco, provincia de Pasco”. En este sentido, agradecemos de antemano la honestidad de sus respuestas, dada la seriedad exigida por una investigación.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta,

1. Sexo:

Masculino (1) Femenino (2)

2. Edad del encuestado

22 – 27 años (1)

28 – 33 años (2)

34 – 39 años (3)

40 – 45 años (4)

50 – 55 años (5)

60 – 65 años (6)

2. Estado civil.

Casado (1) Soltero (2) Divorciado (3) Conviviente (4)

4. Religión

Católico (1) Protestante (2)

5. Título profesional

Profesor (1) Licenciado en educación (2) Otro (3)

6. Grados de estudios

Bachiller (1) Magíster (2) Doctor (3)

7. Procedencia del encuestado

Costa (1) Sierra (2) Selva (3) Extranjero (4)

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

Cada ítem tiene tres posibles respuestas, marque con una X el número de la columna que corresponda a su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems					
Liderazgo de los directores					
Liderazgo en la gestión pedagógica	1	2	3	4	5
1	El director exhorta a los docentes en su responsabilidad pedagógica				
2	El director alienta en el desarrollo pedagógico de los docentes				

3	El director estimula en la participación de seminario pedagógicos					
	Liderazgo en la gestión de los recursos humanos	1	2	3	4	5
4	El director exhorta a los docentes en las buenas relaciones interpersonales					
5	El director felicita a los docentes en su compromiso humano con sus demás colegas					
6	El director estimula el trabajo en equipo de los docentes					
	Liderazgo en la gestión institucional	1	2	3	4	5
7	El director promociona imagen de la institución educativa					
8	El director estimula la competición de su institución con las demás instituciones educativas					
9	El director fomenta el liderazgo de su institución en relación con las demás					
	Motivación de los Docentes	1	2	3	4	5
	Motivación en el Proceso de enseñanza - aprendizaje					
10	Yo experimento motivación en la disertación de mi clase					
11	Yo experimento motivación en la metodología de enseñanza-aprendizaje					
12	Yo experimento motivación en el proceso de evaluación de mis estudiantes					
13	Yo experimento motivación en la retroalimentación de mis estudiantes					
	Motivación en el uso de los recursos didácticos	1	2	3	4	5
14	Yo experimento motivación en el uso de materiales didácticos					
15	Yo experimento la motivación en el uso de libros básicos de enseñanza					
16	Yo experimento motivación en el uso de módulos de enseñanza					
17	Yo experimento motivación en el uso textos de lecturas para la enseñanza					
	Motivación en la educación	1	2	3	4	5
18	Yo experimento motivación en valorar a la educación en proceso					
19	Yo experimento motivación en identidad con la educación peruana					
20	Yo experimento motivación en satisfacción con la educación básica					
21	Yo experimento motivación en respaldo a la educación integral					
	Motivación en la identidad con la institución educativa	1	2	3	4	5
22	Yo experimento motivación la participación cívica de la institución educativa					
23	Yo experimento motivación en la participación deportiva de la institución educativa					
24	Yo experimento motivación en la participación democrática social de la institución educativa					
25	Yo experimento motivación en la participación cultural de la institución educativa					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 3: Procedimiento de validez y confiabilidad o juicio de expertos.

CAREO

3/12

SOLICITA: Autorización para aplicar la encuesta de investigación. a los docentes.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "PEDRO PAULET" DE LA LOCALIDAD DE COCHAMARCA.

Josues TACURI TORIBIO, con D.N.I No. 04058937, con domicilio real en la Calle Las Rosas Mz. "A", Lte. 4 Asociación Pro-Vivienda Daniel Alcides Carrión - San Juan Pampa - Distrito de Yanacancha. A Ud. Con el debido respeto me presento y digo.

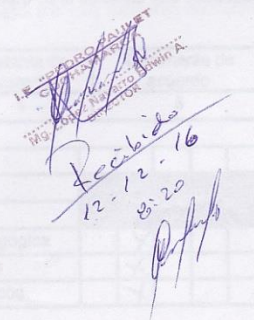

Que, dado la seriedad exigida por una investigación, es menester cumplir con ejecutar la el proceso de recojo de información para culminar el trabajo de investigación, es la razón, solicito la autorización de su digno despacho, para aplicar el presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: "Liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco".

Por lo expuesto:

A Ud. Señor director, acceder mi solicitud, por ser eminentemente de carácter investigativo de gestión educativa, es justicia.

Cerro de Pasco, 05 diciembre de 2016.


Josues Tacuri Toribio
DNI No. 04058937.


I.E. PEDRO PAULET
"CALLE LAS ROSAS MZ. A" LITE. 4
ASOCIACIÓN PRO-VIVIENDA DANIEL ALCIDES CARRIÓN
SAN JUAN PAMPA - DISTRITO DE YANACANCHA
VICCO - PROVINCIA DE PASCO
RECIBIDO
12-12-16
8:20


NO. 4 6/08

CAREO

0 2

SECRETARIA
 EXP. N° 204
 FOLIO 09
 FOLIO 8-12

SOLICITA: Autorización para aplicar la encuesta de investigación a los docentes.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARISCAL MILLER" DE LA LOCALIDAD DEL DISTRITO DE VICCO.

Josues TACURI TORIBIO, con D.N.I No. 04058937, con domicilio real en la Calle Las Rosas Mz. "A" Lte. 4 Asociación Pro-Vivienda Daniel Alcides Carrión - San Juan Pampa - Distrito de Yanacancha. A Ud. Con el debido respeto me presento y digo.

Que, dado la seriedad exigida por una investigación, es menester cumplir con ejecutar la el proceso de recojo de información para culminar el trabajo de investigación, es la razón, solicito la autorización de su digno despacho, para aplicar el presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: "Liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco".

Por lo expuesto:

A Ud. Señor director, acceder mi solicitud, por ser eminentemente de carácter investigativo de gestión educativa, es justicia.

Cerro de Pasco, 05 diciembre de 2016.

Josues Tacuri Toribio
 Josues Tacuri Toribio
 DNI No. 04058937.

INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

Variable	Definición	Medida de la variable	Medida de la variable	Medida de la variable

CARTE

2, 3

V OK

4

SOLICITA: Autorización para aplicar la encuesta de investigación a los docentes.

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA " JOSÉ SANCHOS CHOCANO" DE LA LOCALIDAD DE COCHAMARCA.

Josues TACURI TORIBIO, con D.N.I No. 04058937, con domicilio real en la Calle Las Rosas Mz. "A" Lte. 4 Asociación Pro-Vivienda Daniel Alcides Carrión – San Juan Pampa – Distrito de Yanacancha. A Ud. Con el debido respeto me presento y digo.

Que, dado la seriedad exigida por una investigación, es menester cumplir con ejecutar la el proceso de recojo de información para culminar el trabajo de investigación, es la razón, solicito la autorización de su digno despacho, para aplicar el presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: **"Liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco"**.

Por lo expuesto:

A Ud. Señor director, acceder mi solicitud, por ser eminentemente de carácter investigativo de gestión educativa, es justicia.

Cerro de Pasco, 05 diciembre de 2016.

Josues Tacuri Toribio
DNI No. 04058937.

Recibi conforme
12-12-2016



CARGO

OK - (A)

9-10-11

SOLICITA: Autorización para aplicar la encuesta de investigación a los docentes.

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JARDIN DE NIÑOS "AMARILES" DE LA LOCALIDAD DE SHELBY.

Josues TACURI TORIBIO, con D.N.I No. 04058937, con domicilio real en la Calle Las Rosas Mz. "A" Lte. 4 Asociación Pro-Vivienda Daniel Alcides Carrón - San Juan Pampa - Distrito de Yanacancha. A Ud. Con el debido respeto me presento y digo.

Que, dado la seriedad exigida por una investigación, es menester cumplir con ejecutar la el proceso de recojo de información para culminar el trabajo de investigación, es la razón, solicito la autorización de su digno despacho, para aplicar el presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: "Liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco".

Por lo expuesto:

A Ud. Señor director, acceder mi solicitud, por ser eminentemente de carácter investigativo de gestión educativa, es justicia.

Cerro de Pasco, 05 diciembre de 2016.

Recibido
10-01-2017


Josues Tacuri Toribio
DNI No. 04058937.

Fecha	Nombre de la Institución	Nombre del Encuestado	Encuesta de	Encuesta de

SOLICITA: Autorización para aplicar la encuesta de investigación a los docentes.

SEÑORA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JARDIN DE NIÑOS "AMARILES" DE LA LOCALIDAD DE SHELBY.

Josues TACURI TORIBIO, con D.N.I No. 04058937, con domicilio real en la Calle Las Rosas Mz. "A" Lte. 4 Asociación Pro-Vivienda Daniel Alcides Carrión - San Juan Pampa - Distrito de Yanacancha. A Ud. Con el debido respeto me presento y digo.

Que, dado la seriedad exigida por una investigación, es menester cumplir con ejecutar la el proceso de recojo de información para culminar el trabajo de investigación, es la razón, solicito la autorización de su digno despacho, para aplicar el presente cuestionario, tiene el propósito de recoger información correspondiente al desarrollo de una tesis titulada: "Liderazgo de los directores y la motivación docente en las instituciones educativas del distrito de Vicco, provincia de Pasco".

Por lo expuesto:

A Ud. Señor director, acceder mi solicitud, por ser eminentemente de carácter investigativo de gestión educativa, es justicia.

Cerro de Pasco, 05 diciembre de 2016.

Handwritten signature and date: 04-2017

Handwritten signature of Josues Tacuri Toribio
Josues Tacuri Toribio
DNI No. 04058937.

Anexo 6: Informe de cinco expertos de validación de instrumentos de investigación

1

Cerro de Pasco, 14 de mayo del 2018.

Señor (rta):

Dr. Dionisio Alejandro BORJA CONTRERAS.
Director de la I.E. "María Parado de Bellido"- Pasco.

PRESENTE.

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación.
De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y luego hacer de su conocimiento que en la Escuela de Pos Grado la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mención: Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa, en nuestra situación de estudiantes, venimos realizando la investigación sobre la problemática: Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

Reconociendo su formación como especialista en Investigación: BASICO - CORRELACIÓN y con amplia experiencia en la comunidad académica y científica de nuestra profesión, solicito su colaboración para la validación de la CUESTIONARIO adjunta, para lo cual mucho agradeceré:

Emitir calificaciones sobre las escalas adjuntas, a fin de validar los instrumentos de recolección de datos, para lo cual adjunto al presente los siguientes documentos:

1. El Informe de Validación.
2. La Matriz de consistencia, donde aparece el nombre de la investigación, los objetivos, la hipótesis, las variables (cuyos propósitos se busca medir)
3. Matriz del marco teórico.
4. La Matriz de instrumentos de recolección de datos.

Agradeciendo a usted por anticipado su apoyo y orientación decidida.

Atentamente,



Josues TACURI TORIBIO
No. 04026707

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: BORJA CONTRERAS, Dionisio Alejandro.
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Director de la I.E "María Parado de Bellido."
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

- 1.4 Título de la Investigación:
 Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

- 1.5 Autor del Instrumento: TACURI TORIBIO, Josues

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					100
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.					100
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				80	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					100
PROMEDIO DE VALIDACION					80	700

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98..... %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(✓) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Cerro de Pasco, 12. noviembre 2018.



I.E. EMBLEMÁTICA
MARÍA PARADO DE BELLIDO

Firma del Profesional Experto.

DNI: 09026428

Dr. Alejandro BORJA CONTRERAS
DIRECTOR GENERAL

Cerro de Pasco, 14 de mayo del 2018.

Señor (ta):

Mg. Julio Cesar LAGOS HUERE
Docente de la Facultad de Idiomas de la UNDAC.

PRESENTE.

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación.
De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y luego hacer de su conocimiento que en la Escuela de Pos Grado la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mención: Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa, en nuestra situación de estudiantes, venimos realizando la investigación sobre la problemática: Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

Reconociendo su formación como especialista en Investigación: BASICO - CORRELACIÓN y con amplia experiencia en la comunidad académica y científica de nuestra profesión, solicito su colaboración para la validación de la CUESTIONARIO adjunta, para lo cual mucho agradeceré:

Emitir calificaciones sobre las escalas adjuntas, a fin de validar los instrumentos de recolección de datos, para lo cual adjunto al presente los siguientes documentos:

1. El Informe de Validación.
2. La Matriz de consistencia, donde aparece el nombre de la investigación, los objetivos, la hipótesis, las variables (cuyos propósitos se busca medir)
3. Matriz del marco teórico.
4. La Matriz de instrumentos de recolección de datos.

Agradeciendo a usted por anticipado su apoyo y orientación decidida.

Atentamente,



Josue TACURI TORIBIO
DNI No. 04058937



16-mayo-18

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: LAGOS HUERE, Julio César
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Facultad de Educación UNDAC
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

- 1.4 Título de la Investigación:
 Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

- 1.5 Autor del Instrumento: TACURI TORIBIO, Josues

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					100
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					100
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.				80	
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					100
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				80	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					100
PROMEDIO DE VALIDACION					240	700

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 74 %.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Cerro de Pasco, 25 de mayo del 2018

Firma del Profesional Experto.

DNI: 09619796

Post Firma

Recomendaciones: Reajustar, realizar una prueba piloto y continuar la aplicación del instrumento.

Cerro de Pasco, 14 de mayo del 2018.

Señor (rta):

Dr. GRIMALDO CRISTOBAL APOLINARIO
Especialista de Educación DRE Pasco.

PRESENTE.

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación.
De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y luego hacer de su conocimiento que en la Escuela de Pos Grado la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mención: Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa, en nuestra situación de estudiantes, venimos realizando la investigación sobre la problemática: Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

Reconociendo su formación como especialista en Investigación: BASICO - CORRELACIÓN y con amplia experiencia en la comunidad académica y científica de nuestra profesión, solicito su colaboración para la validación de la CUESTIONARIO adjunta, para lo cual mucho agradeceré:

Emitir calificaciones sobre las escalas adjuntas, a fin de validar los instrumentos de recolección de datos, para lo cual adjunto al presente los siguientes documentos:

1. El Informe de Validación.
2. La Matriz de consistencia, donde aparece el nombre de la investigación, los objetivos, la hipótesis, las variables (cuyos propósitos se busca medir)
3. Matriz del marco teórico.
4. La Matriz de instrumentos de recolección de datos.

Agradeciendo a usted por anticipado su apoyo y orientación decidida.

Atentamente,



Josues TACURI TORIBIO
DNI No. 04058937

*Recibido
12-05-2018
17:08h
[Signature]*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: CRISTOBAL APOLINARIO, Grimaldo
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Especialista de Educación DRE-Pasco
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

1.4 Título de la Investigación:

Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

1.5 Autor del Instrumento: TACURI TORIBIO, Josues.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.					100
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.				80	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					100
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				80	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					100
PROMEDIO DE VALIDACION					240	700

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(Si) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Queiro de Pasco, 17 de Mayo de 2019.

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PASCO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

[Firma]

DR. GRIMALDO CRISTOBAL APOLINARIO

Firma del Profesional Experto.

DNI: 04008549.

Post Firma

15 de Octubre del 2018.

Señor (ra):

Mag. Luis Antonio OSCATEGUI QUISPE
Docente del Área de CC.SS. de la I.E.E "DAC" Chaupimarca – Pasco.

PRESENTE.

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación.

De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y luego hacer de su conocimiento que en la Escuela de Pos Grado la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mención: Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa, en nuestra situación de estudiantes, venimos realizando la investigación sobre la problemática: Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

Reconociendo su formación como especialista en Investigación: BASICO - CORRELACIÓN y con amplia experiencia en la comunidad académica y científica de nuestra profesión, solicito su colaboración para la validación de la CUESTIONARIO adjunta, para lo cual mucho agradeceré:

Emitir calificaciones sobre las escalas adjuntas, a fin de validar los instrumentos de recolección de datos, para lo cual adjunto al presente los siguientes documentos:

1. El Informe de Validación.
2. La Matriz de consistencia, donde aparece el nombre de la investigación, los objetivos, la Hipótesis, las variables (cuyos propósitos se busca medir)
3. Matriz del marco teórico.
4. La Matriz de instrumentos de recolección de datos.

Agradeciendo a usted por anticipado su apoyo y orientación decidida.

Atentamente,



Josues TACURI TORIBIO
DNI No. 04058937



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: OSCATEGUI QUISPE, Luis Antonio.
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente del Área de CC.SS de 32 horas Pedagógicas.
I.E.E "Daniel Alcides Carrión" – Chaupimarca – Pasco
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

1.4 Título de la Investigación:

Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

1.5 Autor del Instrumento: TACURI TORIBIO, Josues.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.			60		
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				80	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					100
PROMEDIO DE VALIDACIÓN				60	320	500

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Si (...) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 22 de octubre de 2018



Firma del Profesional Experto.

DNI: 04015136

Post Firma

15 de octubre del 2,018.

Señor (rta):

Mg. Félix Dionisio SALCEDO MEZA.
Coordinador de TOE. De la I.E.E "DAC"- Chaupimarca- Pasco.

PRESENTE.

Asunto: Solicito validación de instrumentos de investigación.
De mi mayor consideración.

Me es grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y luego hacer de su conocimiento que en la Escuela de Pos Grado la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, mención: Maestría en Liderazgo y Gestión Educativa, en nuestra situación de estudiantes, venimos realizando la investigación sobre la problemática: Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

Reconociendo su formación como especialista en Investigación: BASICO - CORRELACIÓN y con amplia experiencia en la comunidad académica y científica de nuestra profesión, solicito su colaboración para la validación de la CUESTIONARIO adjunta, para lo cual mucho agradeceré:

Emitir calificaciones sobre las escalas adjuntas, a fin de validar los instrumentos de recolección de datos, para lo cual adjunto al presente los siguientes documentos:

1. El Informe de Validación.
2. La Matriz de consistencia, donde aparece el nombre de la investigación, los objetivos, la Hipótesis, las variables (cuyos propósitos se busca medir)
3. Matriz del marco teórico.
4. La Matriz de instrumentos de recolección de datos.
Agradeciendo a usted por anticipado su apoyo y orientación decidida.

Atentamente,



Josué TACURI TORIBIO
No. 04026707

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: SALCEDO MEZA, Félix Dionisio
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Coordinador de TOE (40) horas Cronológicas.
 I.E.E "Daniel Alcides Carrión" – Chaupimarca – Pasco
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO

- 1.4 Título de la Investigación:
 Liderazgo de los Directores y la Motivación Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Vicco.

- 1.5 Autor del Instrumento: TACURI TORIBIO, Josues

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					100
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					100
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.				80	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices.					100
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				80	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado según sus procedimientos.					100
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					320	600

Adaptado de: OLANO, Atilio. (2003).

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: ...92...%.

IV: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(Si) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(.....) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 30 de octubre de 2018



I.E.E. DANIEL ALCIDES CARRIÓN
 JORNADA ESCOLAR COMPLETA

Félix D. SALCEDO MEZA
 COORDINADOR DE TOE

Firma del Profesional Experto.

DNI: 040 83 273

Post Firma

Anexo 7: Fotografías en el campo de trabajo



