



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“El liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes  
de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN  
EDUCATIVA**

**AUTOR:**

Br. Renán Saavedra Sandoval

**ASESOR:**

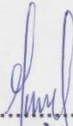
Mg. Enrique López Rengifo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**Juanjuí – Perú**

2016



.....  
**Dr. Ludwin Villanueva García**  
**Presidente**



.....  
**Mg. Keller Sánchez Dávila**  
**Secretario**



.....  
**Mg. Enrique, López Rengifo**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA.**

Dedico el presente trabajo de investigación, a mi querida esposa, Katherin Santillán Guzmán, quien es mi motivación, mi soporte y mi inspiración contantes.

Renán.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi agradecimiento sincero a mis padres y hermanos, por sus valores, ejemplos y apoyo constantes, en todos los aspectos, para alcanzar el éxito deseado.

Mi gratitud a todos mis maestros, de los diferentes niveles de educación, especialmente a los catedráticos de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo, reconociendo que su intervención fue fundamental, en mi formación como persona y como profesional.

El autor.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Saavedra Sandoval Renán, estudiante del programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 00974279, con la tesis titulada: "El Liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis, se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, Abril del 2017.



Renán Saavedra Sandoval  
DNI. N° 00974279

## PRESENTACION

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis: **“El liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016”** con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo del Director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016; en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado Académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa.

El presente trabajo de investigación consta de 7 capítulos, 21 sub títulos y 70 páginas. En el capítulo I presento la introducción, donde se describe la realidad problemática, los trabajos previos de la investigación, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, fundamentación y formulación de la hipótesis y objetivos.

En el capítulo II, detallo la metodología de la investigación, que comprende el diseño de investigación, identificación de variables, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo III, presento detalladamente los resultados obtenidos en la presente investigación. Por otra parte, en el capítulo IV presento la discusión del estudio. En el capítulo V se da a conocer las conclusiones. En el capítulo VI planteamos las recomendaciones y finalmente en el capítulo VII presento la bibliografía consultada tanto referida al tema, como a la metodología de investigación.

En los anexos se adjunta la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, ficha de validación de los instrumentos de expertos, tablas y gráficos de datos descriptivos de los instrumentos de recolección de datos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El Autor.

## INDICE

<b>Página del Jurado</b> .....	<b>ii</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>iii</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>iv</b>
<b>Declaratoria de autenticidad</b> .....	<b>v</b>
<b>Presentación</b> .....	<b>vi</b>
<b>Índice</b> .....	<b>vii</b>
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>ix</b>
<b>Índice de gráficos</b> .....	<b>x</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>13</b>
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Trabajos previos .....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	21
1.4. Formulación del problema .....	32
1.5. Justificación del estudio .....	32
1.6. Hipótesis .....	34
1.7. Objetivos .....	34
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>35</b>
2.1. Diseño de investigación .....	35
2.2. Variables, operacionalización .....	36
2.3. Población muestra .....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiability .....	40

2.5. Métodos de análisis de datos .....	41
2.6. Aspectos éticos .....	42
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>50</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>53</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>55</b>
ANEXO 01 Matriz de consistencia .....	60
ANEXO 02 Instrumento de recolección de datos de Liderazgo .....	62
ANEXO 03 Instrumento de recolección de datos de Motivación .....	63
ANEXO 04 Ficha de Validación de expertos .....	64
ANEXO 05 Autorización de la Institución Educativa para aplicación de encuesta de recolección de datos.....	70



## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1	Puntajes obtenidos respecto al liderazgo del director y la motivación en los docentes .....	43
Tabla N° 2	Resumen de medidas estadísticas descriptivas inherentes a las variables de estudio .....	44
Tabla N° 3	Nivel de liderazgo del director de la I.E. Aplicación de Juanjuí .....	45
Tabla N° 4	Nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí .....	46
Tabla N° 5	Correlaciones entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones .....	48

## INDICE DE GRÁFICOS

Grafico N° 01	Nivel de liderazgo del Director de la I.E. Aplicación de Juanjuí .....	46
Grafico N° 02	Nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí .....	47
Gráfico N° 03	Relación entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí .....	49

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: **“El liderazgo del Director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016”**, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo del Director y la motivación en los docentes de la I.E. N°. 0006-Aplicación de Juanjuí, 2016.; con la perspectiva de explicar la posible relación o independencia entre dichas variables, en el contexto de la gestión institucional.

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó el diseño correlacional con una muestra de 40 trabajadores, seleccionados de manera no probabilística; aplicándose dos cuestionarios, para medir el liderazgo del director y la motivación en los docentes; ambos instrumentos se han validado mediante Juicio de Expertos, obteniéndose una alta confiabilidad según el Alfa de Crombach. Para el análisis de la información, se empleó técnicas estadísticas descriptivas y el coeficiente de correlación de Spearman para establecer el grado de correlación. Los resultados descriptivos revelan que el 45% de los docentes encuestados considera que el Director tiene un liderazgo bueno y el 55% considera que tiene un liderazgo aceptable; mientras que el 60% de los docentes encuestados revela una motivación media y el 40% revela una motivación alta.

Por eso se concluye que existe una relación directa y significativa entre el Liderazgo del Director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016; o sea, el buen liderazgo del Director, incide en la motivación de los docentes. Por cuanto, se obtuvo un grado de correlación alta con dirección positiva ( $r = 0.73$ ) entre dichas variables y un nivel de significancia ( $p=0,000$ ) que según el examen estadístico bilateral el p-valor es menor ( $p<0.01$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: El liderazgo, la motivación.

## **ABSTRACT.**

The present research work entitled "The leadership of the director and its relationship with the motivation in the teachers of the IE of Juanjui, 2016" was carried out with the aim of determining the relationship between the leadership of the Director and the motivation in the teachers of IE Application of Juanjui, 2016; With the perspective of explaining the possible relationship or independence between these variables, in the context of institutional management.

For the development of the present investigation, we used the correlational design with a sample of 40 workers, selected in a non-probabilistic way; Applying two questionnaires, to measure the leadership of the director and the motivation of the teachers; Both instruments have been validated by Expert Judgment, obtaining a high reliability according to the Alpha of Crombach. For the analysis of the information, descriptive statistical techniques and the correlation coefficient of Spearman were used to establish the degree of correlation. The descriptive results reveal that 45% of the teachers surveyed consider that the director has good leadership and 55% believe that he has acceptable leadership; While 60% of the teachers surveyed showed an average motivation and 40% revealed a high motivation.

That is why it is concluded that there is a direct and significant relationship between the Leadership of the director and the Motivation of the teachers of the I.E.N ° 0006-Application Juanjuí, 2016; That is, the good leadership of the director, affects the motivation of teachers. For that, a high degree of correlation was obtained with a positive direction ( $r = 0.73$ ) between these variables and a level of significance ( $p = 0.000$ ), which according to the bilateral statistical test, the p-value is lower ( $p < 0.01$ ); Therefore, the null hypothesis is rejected.

Key words: Leadership, motivation.

## I. INTRODUCCION.

### 1.1 Realidad Problemática.

La nueva ley de carrera pública magisterial y otros dispositivos actuales vigentes, exigen y condicionan de una manera imperativa el trabajo del Director de las instituciones educativas, convirtiéndolo en un ente vertical, cumplidor administrativa y legal, deshumanizándolo y casi obligándolo a conductas más que educativas casi castrenses, para con sus colegas docentes.

El Ministerio de Educación, considera que uno de los grandes factores que contribuyen al logro de la calidad educativa y, por ende, a los logros de aprendizaje de los estudiantes, es el liderazgo del director. Para abordar el factor determinante del liderazgo del Director, ha elaborado el: “Marco del Buen Desempeño Directivo, que orienta y señala cuales son las características, desempeños y competencias que debe tener todo líder educativo, el mismo que para ejercer su cargo con responsabilidad y pertinencia es necesario que transite de un liderazgo inminentemente administrativo a un liderazgo pedagógico, que ponga el aprendizaje de los estudiantes en el centro del proceso pedagógico, que conduzca a la institución educativa a través del diálogo y la concertación, donde todos los miembros de la comunidad educativa compartan una idea y meta en común”. **Ministerio de Educación del Perú (2016) Manual del Buen Desempeño Directivo (MBDD). Perú, Lima. MINEDU.**

El Ministerio de Educación del Perú, ha lanzado la política educativa “Todos podemos aprender, nadie se queda atrás”, con el fin de garantizar la mejora de la calidad de los aprendizajes y que éstos lleguen a todos los estudiantes, para encontrar la calidad educativa que nos coloque en el escenario competitivo internacional como un país con ciudadanos capaces y competentes que contribuyan al desarrollo económico, social y cultural de nuestra patria. Para lograr este propósito ha diseñado una serie de programas, proyectos y estrategias que se están implementando progresivamente en las instituciones educativas a nivel nacional.

**Ministerio de Educación del Perú (2016) Currículo Nacional de la Educación. Perú, Lima, MINEDU.**

Sin embargo, es poco o nada lo que se está haciendo en la parte psicológica o emocional, tanto con los maestros, alumnos y padres de familia; en este sentido, no se ejerce un verdadero liderazgo, ni desde el Ministerio de Educación, mucho menos desde las unidades de Gestión Educativa; y poco son los Directores con predisposición, voluntad y capacidad para liderar a docentes, alumnos y padres de familia, que en buena cuenta, sería el aspecto que complementarían las políticas y todos los cambios planteados por la normatividad vigente del Ministerio de Educación.

En el ámbito regional, no se evidencia un verdadero liderazgo tanto a nivel de gobierno regional, así como a nivel de autoridades educativas y demás autoridades. No se asume y ni se trabaja para alcanzar la conducción de nuestra región con un debido liderazgo; por tanto las políticas de desarrollo regional, dentro de ellas, las políticas educativas no se logran a cabalidad o se retrasan en demasía, ya que para alcanzar cualquier propósito, más aún, el educativo, no basta con la entrega de materiales educativos, mejorar los locales escolares o supervisar a los maestros; la educación hoy en día, necesita ser conducida por verdaderos líderes, que entiendan el valor de su liderazgo, y que es fundamental dicho liderazgo, no sólo para tratar de alcanzar los logros de aprendizaje, sino también, para tratar de acortar las brechas que tenemos como país en vías de desarrollo, con respecto a los países del primer mundo.

A nivel local, sucede lo mismo, un ausentismo enorme de liderazgo, se puede observar a nuestras autoridades de diferentes niveles y responsabilidades, que carecen de absoluto liderazgo, no sólo porque, en la mayoría de los casos, no están debidamente preparados y capacitados para las responsabilidades asignadas; sino porque ni siquiera son conscientes de la gran responsabilidad que tienen al dirigir su institución hacia el logro de sus objetivos, dentro de los plazos y las urgencias que

la sociedad en su conjunto así lo esperan. A nivel de la UGEL – Mariscal Cáceres, existe una cruda realidad respecto a los Directores de las instituciones educativas de educación básica regular, ya que de 150 plazas de Directores que existen en el presente año, sólo 17 de ellos fueron designados mediante un concurso y los 133 restantes fueron encargados, sin ninguna estabilidad, lo que significa además, que en el siguiente año podrían ser o no ratificados en el cargo; sin embargo lo que agrava aún más la situación es que de los 17 directores designados mediante un concurso el 50% de ellos no ejerce ningún liderazgo en su institución educativa ni en su comunidad. **Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres – Juanjuí (2016). Gestión Pedagógica.**

A nivel de las instituciones educativas y específicamente a nivel de la Institución Educativa Aplicación N° 0006 de Juanjuí, somos testigos de que se perdieron muchos años valiosos en la búsqueda de alcanzar la calidad educativa que todos deseamos, no sólo porque la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, encargaba el cargo de Director de la mencionada institución a un docente diferente cada año, sino porque no se tomaba en cuenta si el Director encargado estaba debidamente capacitado y poseía un mínimo de liderazgo para dirigir la institución; teniendo como resultados negativos, el estancamiento en el desarrollo institucional y el escaso avance en el logro de la calidad educativa total.

Esta situación analizada, evidencia, que a lo largo de estos años de vida, de la Institución Educativa Aplicación de Juanjuí, tanto las autoridades educativas, así como los Directores que estuvieron encargados, nunca le dieron ni la importancia ni mucho menos el valor al liderazgo del Director, porque si se hubiera entendido que el liderazgo del Director es fundamental para todos los logros institucionales, entonces actualmente otro serían los resultados institucionales, ya que en los años 98 Y 99, ya era una institución importante en la región; pero hubiéramos podido en todos estos años, pasar de ser una institución importante a una destacada.

Las limitaciones que han tenido, tanto las autoridades educativas, así como los Directores encargados que pasaron por la institución, de no darse cuenta, que para la conducción correcta de cualquier institución, más aún de una institución educativa, se necesita de un debido liderazgo; entendiéndose que el director debe dar las iniciativas, debe organizar y dirigir la institución en todos los aspectos, debe ser el ejemplo a seguir por los docentes alumnos y padres de familia, debe demostrar antes de exigir, debe pregonar con el ejemplo; pero también debe saber motivar y estimular a sus docentes, alumnos y padres de familia por acciones destacadas, más aun reconociendo que un verdadero liderazgo es fundamental para lograr, de manera sustancial, la motivación de sus docentes y éstos logren en las aulas con sus alumnos, los propósitos educativos que el Perú de hoy necesita y así lo exige..

“En los dos últimos años, la Institución Educativa N° 0006 Aplicación de Juanjuí, ha obtenido algunos logros, en lo académico, en lo deportivo y en lo cultural; observándose también, una ligera mejora, respecto al liderazgo del Director y la motivación de los docentes” **Reseña Histórica Bodas de Plata I.E. Aplicación Juanjuí (2016 p.3)**; sin embargo, y reconociendo que el avance respecto al liderazgo del Director aún es incipiente e insuficiente, nos hemos planteado realizar la presente investigación.

## **1.2 Trabajos Previos**

Después de haber revisado la bibliografía especializada se ha seleccionado las siguientes investigaciones como trabajos previos o antecedentes, que dan sustento al problema de investigación planteado.

### **Antecedentes**

#### **A) Internacionales.**

**Escamilla, S. (2008). “Estudio del director escolar y sus necesidades de formación para un desempeño profesional óptimo en el campo de la educación básica del estado de Nuevo**



**León en México” (Tesis Doctoral).** Bajo el criterio de la complementariedad metodológica se usan procedimientos cuantitativos y cualitativos: investigación documental, cuestionarios, entrevista, observación y grupos focales. De una población de 4467 directores de escuelas públicas y privadas se procedió a calcular la muestra representativa de 310 sujetos usando la técnica del muestreo aleatorio sistemático. Sus resultados evidencian que la mayoría de directivos no recibieron formación específica para sus funciones y a partir de ellos se propone un cuadro de necesidades y un perfil del director donde el elemento liderazgo es uno de los factores esenciales. (p.31).

**Jiménez, C. (2014). “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada de Bogotá - Colombia” (Tesis para optar el grado de Magister en Psicología).** La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskall Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se

evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional. (p.13).

## **B) Nacionales.**

**Rivera, M. (2008).** *“El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín” (Tesis Doctoral)*. Afirma que existe una correlación altamente significativa ( $r=.983$ ) entre estos dos aspectos. Empero, el objetivo de la investigación fue determinar la influencia del liderazgo en la gestión directiva. Este estudio básico con diseño descriptivo correlacional considera una muestra de nueve directores y aplica un cuestionario para medir la variable liderazgo y una escala de evaluación en la medición de la gestión. Se consideran una prueba binomial para una proporción y la toma del coeficiente de correlación de Spearman en la prueba T de Student. En una conclusión específica, se determina la elevada correlación ( $r=.829$ ) entre el liderazgo directivo y la competencia gerencial. (p.42).

**Castillo, V. (2010),** *“Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N° 87 Callao”.* (Tesis para el grado de Magister en Gestión de la Educación). El presente trabajo tipo descriptivo correlacional, tuvo como propósito relacionar la percepción que tienen los docentes sobre el liderazgo del director y el desempeño laboral de las docentes en 04 instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao. La muestra no probabilística de tipo disponible estuvo conformada por 50 docentes. Se elaboró una encuesta para determinar la percepción de las docentes con respecto al nivel de liderazgo directivo y una ficha de observación de los niveles de desempeño laboral docente. Estos instrumentos fueron evaluados obteniéndose una validez y confiabilidad aceptable (por juicio de expertos con  $.97^{**}$  y  $.98^{**}$  y con

Alpha de Cronbach de .97\*\* y .848\*\*). Como resultado principal se determinó que existe una relación significativa moderada entre el liderazgo y desempeño docente. Además, existe correlación entre la percepción del liderazgo del director y las dimensiones motivación para el trabajo y participación; siendo las dos conclusiones más importantes las siguientes:

Existe una relación directa significativa entre la percepción del liderazgo del director y el desempeño laboral desde la perspectiva de las docentes en instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao.

Existe una relación directa y moderadamente significativa entre la percepción del liderazgo del director y la dimensión motivación para el trabajo desde la perspectiva de las docentes en instituciones educativas públicas del nivel inicial del Callao. (p.91).

### **C) Regionales y Locales.**

**Loza, E. (2014), “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la I.E.P. Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto”.** (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Psicología, con mención en Psicología Organizacional). La presente investigación revisa los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional como variables que permiten condiciones adecuadas en cuanto se presentan como condiciones fundamentales para el desarrollo organizacional. Se planteó como objetivo principal, establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa privada “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. La población asciende a 100 docentes, 65% varones y 35% mujeres; 15% con grado académico de magíster, 56% con título de licenciado en educación y 19% provienen de educación superior pedagógica. Siendo el 100% personal contratado con 2 a 3 años de servicio. Los resultados indican que el estilo de liderazgo predominante es el

“transaccional” y el compromiso organizacional predominante es el “afectivo”. Se concluye que existe relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional. (p.IV).

**Chanducas, L. (2014), “Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental”. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación, con mención en Administración Educativa).** Esta investigación tuvo por objeto determinar en qué medida se relacionan el liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental. Considerando el liderazgo transformacional como el más próximo de los estilos estudiados actualmente al liderazgo requerido en directivos de instituciones adventistas, entendido éste como el líder carismático, inspirador, motivador al cambio y al comportamiento congruente con las creencias, principios y valores; y la satisfacción laboral docente, como el conjunto de actitudes y sentimientos hacia el trabajo para deleite y bienestar. Se trabajó con una muestra de 80 docentes aplicándose un cuestionario que presentaba la variable predictora: liderazgo transformacional y sus cinco dimensiones: consideración individual, influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y tolerancia psicológica; así como, de la variable satisfacción laboral docente y cuatro dimensiones: libertad de acción, recompensas, responsabilidad delegada e interrelaciones. Los resultados obtenidos muestran una significativa relación y un alto valor del coeficiente de correlación que existe entre la variable predictora “liderazgo transformacional” y la variable criterio “satisfacción laboral docente” que es  $R= 0.788$ ; indicando una correlación superior a la media. El coeficiente de variable predictora: Liderazgo transformacional es  $B= 0.620$ , indicando que esta variable explica totalmente la satisfacción laboral docente, pues se rechaza la hipótesis nula, esto es, el valor de signo es menor al valor

de alfa; en efecto, signo = 0.000 <  $\alpha$  = 0.05. Lo que nos indica que en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental se desarrolla el liderazgo transformacional en sus directores relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes. **(p.8)**.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

- **Definiciones de liderazgo**

**Rojas, A. y Gaspar, F. (2006)**, definen que: “el liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos hacia el futuro” **(p.18)**.

**Moyano, J., Bruque, S. Maqueira, JM., Fidalgo, FA. y Martínez, PJ. (2011)**, definen el liderazgo como: “La habilidad de los directivos de una organización para conseguir que los subordinados sigan las directrices marcadas por el directivo o líder, sin recurrir a acciones de coacción” **(p.121)**.

**Fiedler, F. (1967)**, define el liderazgo como: “La relación entre el rendimiento organizacional y las actitudes del líder; es decir la forma como se cumplen las tareas y la relación del líder con sus subordinados” **(p.16)**.

**Herzber, F. (1959)**, en su teoría de los dos factores define la motivación como: “El grado de satisfacción en el cargo y la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta” **(p.62)**.

**Chiavenato, I. (2002)**, define el liderazgo como:” Un poder personal que permite a alguien influir en otros, por medio de las relaciones existentes. La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa, para provocar o modificar un comportamiento” **(p.336)**.

**Robins, SP. y Judge, TA. (2013)**, definen al liderazgo cómo: “La habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas”. (p.368).

**Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009)**, establecen que liderazgo es: “El proceso de desarrollar ideas y una visión, de vivir conforme a los valores que apoyan esas ideas y esa visión, de influir en terceros para que los adopten en su propio comportamiento” (p.262).

- **¿Qué es un Líder?**

**Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009)**, consideran que “Un líder es una persona que exhibe las claves del liderazgo: ideas, visión, valores, capacidad para influir en otros y para tomar decisiones difíciles. (...), el liderazgo se puede aprender, pero no se puede enseñar. Aprender el liderazgo significa que usted busca de forma activa efectuar los cambios personales que se requieren, para convertirse en líder”. (p.262).

**Chiavenato, I. (2009)**, manifiesta que “El Líder debe conocer al subordinado, sus aspiraciones y necesidades, sus limitaciones y desafíos, para ayudarlo a identificar sus problemas y sus posibles soluciones. Debe conocer las actitudes del subordinado, sus valores y normas personales de comportamiento; es más, el liderazgo se basa en el compromiso de apoyar y ayudar a las personas a llegar a metas que nunca ha alcanzado”. (p.367).

- **Estilos de Liderazgo**

a) **Koontz, H. y Weihrich, H. (2013)** En las primeras explicaciones de los estilos de liderazgo, se clasifican según el uso de la autoridad. Se decía que los aplicaban tres estilos básicos:

- ✓ El líder **autocrático**, exige y espera cumplimiento, es dogmático y positivo y dirige aprovechando su poder de dar y escatimar las recompensas y castigos.

- ✓ El líder **democrático** o **participativo**, consulta con los subordinados ciertas medidas y decisiones propuestas y los incita a participar.
- ✓ El líder **liberal** o de “rienda suelta”, usa su poder muy poco, si es que realmente lo usa alguna vez, y da a los subordinados mucha autonomía en sus operaciones. **(p. 315)**.

**b) Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009)**, toman como referencia a Víctor Vroom y Arthur Gago, quienes impulsaron siete factores situacionales para cinco estilos de liderazgo:

- ✓ **Estilo de decidir.** El líder, toma las decisiones solo y se las anuncia o vende al equipo. El líder utiliza su experiencia personal y reúne información del equipo o de terceros que le puedan ayudar a resolver el problema.
- ✓ **Estilo de consultar de manera individual.** El líder les presenta el problema a los miembros de equipo de manera individual, para obtener sus ideas y sugerencias y después toma la decisión, sin reunirlos como grupo.
- ✓ **Estilo de consultar al equipo.** El líder les presenta el problema a los miembros del equipo en una junta, obtiene sus sugerencias y después toma la decisión.
- ✓ **Estilo de facilitar.** El líder presenta el problema al equipo en una junta, actúa como facilitador, define el problema que se debe resolver y establece los límites dentro de los cuales se debe tomar la decisión.
- ✓ **Estilo de delegar.** El líder permite que el equipo tome la decisión, dentro de los límites definidos. **(p.282)**.

- ***Teoría de los rasgos del liderazgo.***

**Robins, SP. y Judge, TA. (2013)**, manifiestan que, a lo largo de la historia, los grandes líderes como Buda, Napoleón, Mao, Churchill, Roosevelt, Kennedy, han sido descritos en términos de sus rasgos. Por tanto, las teorías de los rasgos del liderazgo se enfocan tanto en las cualidades como en las características personales. Individuos como Nelson Mandela de Sudáfrica; Richard Branson, director general de Virgin Group; el fundador de Apple Steve Jobs; y el presidente de American Express; Ken Chenault, se reconocen por ser carismáticos, entusiastas y valientes. La búsqueda de atributos de personalidad, sociales, físicos o intelectuales que distinguen a los líderes de quienes no lo son, se remonta a las primeras etapas de las investigaciones acerca del liderazgo. **(p.367).**

**Koontz, H. y Weihrich, H. (2013)**, reconocen que el estudio de los rasgos de los líderes, no ha sido muy fructífero. No todos los líderes poseen todos los rasgos y muchas personas que no son líderes tienen la mayoría, (...). La mayor parte de los llamados rasgos, son en realidad pautas de comportamiento.

El liderazgo carismático, está estrechamente relacionado con la exposición anterior. Uno de los primeros estudios de las características carismáticas fue realizado por Robert J. House. Él y otros autores indican que los líderes carismáticos tienen ciertas características, como confianza, firmes convicciones, una visión articulada, la capacidad de obrar cambios, proyección de grandes esperanzas, necesidad de influir en los seguidores y apoyarlos, mostrar entusiasmo y emoción y estar en contacto con la realidad. **(p.314).**



- **Liderazgo histórico, liderazgo institucional.**

**Rojas, A. y Gaspar, F. (2006)**, manifiestan que: “líderes” es pensar en aquellos hombres y en aquellas mujeres que cambiaron el curso de sus sociedades, conduciéndolas a un futuro distinto del que – suponemos- habrían tenido de no mediar su existencia. Hemos escrito intencionalmente, hombres y mujeres sin el adjetivo de grandes que también se suele asociar al líder. En efecto, a algunos de los líderes que cambiaron el curso de la historia, se los recuerda, más que por su grandeza, por sus miserias; piénsese en Hitler o Stalin, por ejemplo. (...). Por otro lado, al referirnos a las personas que conducen organizaciones hacia el futuro y que no tienen ni la función ni la pretensión de cambiar el curso de la historia de las sociedades en las que viven, hablamos de “liderazgo organizacional” o de liderazgo específico del ámbito en la que se desenvuelven. En este caso, hablaremos de “líderes escolares”, “líderes en educación” o “liderazgo en educación y “liderazgo escolar. (p.29).

- **Liderando la organización de un centro escolar de calidad.**

- ✓ **El director**, es el docente líder que lo dirige y lo conduce, hacia el logro de los objetivos académicos e institucionales.

El director de una institución educativa, debe ser el ente que visiona los objetivos y metas de largo plazo; debe proponer, dirigir, planificar, monitorear la ejecución y evaluar, los planes y programas curriculares e institucionales de corto y mediano plazo, valorando los objetivos y metas alcanzados en cada periodo de tiempo, en la búsqueda de la calidad educativa.

- ✓ **La profesión docente**

**Rojas, A. y Gaspar, F. (2006)**, los aprendizajes escolares ocurren en el aula. Los objetivos que persiguen los planes y programas

oficiales se logran en el trabajo del aula de una docente con sus alumnos y alumnas. (...)

El papel que juegan los profesores y las profesoras no es menor; al contrario, es fundamental. Ellos son los depositarios de los conocimientos que la sociedad en su conjunto quiere transmitir en las escuelas a sus miembros más jóvenes. Sin apelar a una suerte de apostolado ni sacrificio, los docentes cumplen un sentido específico y de suma importancia en toda colectividad. Ellos son los encargados de transformarse en un referente para los alumnos y alumnas que le ayuden a obtener una serie de aprendizajes que serán esenciales en su vida. Niños, jóvenes, padres, autoridades, directivos, confían en ellos y en que cumplirán adecuadamente su trabajo. (p.40).

✓ **La I. E. Aplicación de Juanjuí.**

La Institución Educativa de Aplicación No. 0006, es una institución pública al servicio de la población de Juanjuí, de la Provincia de Mariscal Cáceres y de la Región San Martín, que fue creado en el seno del Instituto Superior Pedagógico Público Gran Pajatén de Juanjuí, con Resolución Directoral, Sub Regional (UGEL Mariscal Cáceres), No. 00235 del 31 de Octubre de 1991.

Actualmente la I.E. Aplicación es una de las más importantes y representativas de la ciudad de Juanjuí y de la zona sur de la Región San Martín; por sus logros alcanzados, con sólo 25 años de vida institucional. **Fuente: Reseña Histórica, (27 de Octubre de 2016). “Bodas de Plata – Aplicación” (p. 3).**

• **Definiciones de Motivación.**

**Moyano, J., Maqueira, JM., Fidalgo, FA. y Martínez, PJ. (2011).** Definen la motivación, como: “La habilidad para incitar a la acción de

los subordinados, de tal forma que trabajen para conseguir los objetivos de la organización” (p.121).

**Robins, SP. Coulter, M. (2010)** definen la motivación como: “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p.175).

**Maslow, A. (1991)** Afirma que la motivación consiste en: “satisfacer las necesidades, fisiológicas, sociales, de seguridad, de estima y de autorrealización” (p. 393).

**Mcgregor, D. (1972)** Afirma que la motivación no es sino “el resultado de los factores, x punto de vista negativo de la persona y, Y punto de vista positivo de las personas, el cual se debe aprovechar para maximizar su motivación” (p.94).

**Herzberg, F. (1959)** En su teoría de los dos factores afirma que “La motivación es la satisfacción de los factores intrínsecos de la persona; en cambio la insatisfacción se relaciona con los factores extrínsecos de las personas” (p.395).

**Chiavenato, I. (2002)** Define la motivación como “un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinados objetivos” (p.237).

- **Teorías explicativas de la motivación**

Las teorías de la motivación más importantes se pueden asociar a tres orientaciones principales: conductista, humanista y cognitiva. El conductismo considera la motivación como algo que media entre el estímulo y la respuesta. Su origen reside en el impulso, no obstante, hace especial énfasis en el poder motivacional de la estimulación y los refuerzos externos (motivación extrínseca); Mientras el cognitivismo y el humanismo destacan los aspectos internos como determinantes de la conducta.

- **Las primeras teorías de la motivación.**

**Rubio, P. (2007)**, manifiesta que no es posible estudiar las teorías de la motivación sin mencionar las teorías de Taylor sobre la “gestión científica” o la de las “jerarquías de las necesidades de Maslow.

Según Taylor el esfuerzo y retribución económicas a los trabajadores deben estar debidamente compensados, es decir, lo primero que motiva a los trabajadores es la oportunidad de ganar lo más posible. Es por ello que el gestor debe diseñar y coordinar el trabajo de tal forma que ofrezca la posibilidad a los trabajadores de incrementar sus ingresos en función del esfuerzo requerido. Los índices de productividad y los resultados e incentivos financieros son directamente proporcionales.

La gestión científica supone la división del trabajo, donde las tareas se sub dividen en pequeñas tareas, ejecutadas por una mano de obra no muy especializada, respecto a otros niveles en el sistema de producción masiva. Esta departamentación lleva generalmente a una continua rotación de la mano de obra absentismo y falta de cooperación que son, como hemos mencionado anteriormente, los síntomas de baja motivación y moral por parte del trabajador.

Esta reacción negativa de los trabajadores del enfoque de su trabajo a través de la gestión científica, fue lo que motivó a otros científicos a buscar teorías alternativas de motivación que no se basaran o dependieran exclusivamente del aspecto económico. **(p.100).**

**Robins, SP. y Judge, TA. (2013)**, toman como referencia la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow.

La teoría de la motivación mejor conocida es la jerarquía de necesidades, enunciada por Abraham Maslow, quien planteó la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

1. **Fisiológicas.** Incluye hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades corporales.
2. **Seguridad.** Abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
3. **Sociales.** Incluye el afecto el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.
4. **Estima.** Factores internos como el respeto a sí mismo, la autonomía y el logro y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.
5. **Autorrealización.** Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial. (p.203).

**Robins, SP. y Judge, TA. (2013),** hacen referencia a la teoría de la autodeterminación y teoría de la evaluación cognitiva. Conforme se acumulan más investigaciones sobre los efectos motivacionales de las recompensas, cada vez parece más que las recompensas pueden socavar la motivación, si se les considera coercitivas. Tan sólo aumentan la motivación si ofrecen información sobre la competencia y la relación.

### **Teoría del establecimiento de metas.**

Las metas claras y desafiantes conducen a mayores niveles de productividad de los empleados, lo cual sustenta la explicación que da la teoría del establecimiento de metas. Sin embargo la teoría no explica el ausentismo, la rotación de personal, ni la satisfacción.

### **Teoría del reforzamiento.**

Esta teoría tiene un historial impresionante de predicción de factores como la calidad y cantidad del trabajo, la persistencia del esfuerzo, el ausentismo, la impuntualidad y las tasas de accidentes. No ofrece

muchas explicaciones sobre la satisfacción de los individuos ni sobre su decisión de renunciar.

### **Teoría de la equidad / justicia organizacional.**

La teoría de la equidad está relacionada con variables como productividad, satisfacción, ausentismo y rotación de personal. Sin embargo, su aportación más notable tal vez sea que inicio las investigaciones sobre la justicia organizacional, cuyo respaldo en la literatura es mayor.

### **Teoría de las expectativas.**

La teoría de las expectativas ofrece una poderosa explicación de algunas variables del desempeño como la productividad, el ausentismo y la rotación del personal. No obstante, supone que los trabajadores tienen pocas restricciones en su toma de decisiones, como los sesgos o la información incompleta, lo cual limita sus aplicaciones. La teoría de las expectativas tiene cierta validez, ya que, para muchas conductas, la gente considera los resultados esperados. **(p.228).**

- **Motivación de los profesionistas.**

**Robins, SP. Coulter, M. (2010)** afirman que los profesionistas son diferentes de los que no lo son. Tienen un compromiso fuerte y a largo plazo hacia su campo de acción. Para mantenerse vigentes en su campo, deben actualizar sus conocimientos regularmente, (...). ¿Qué motiva a los profesionistas? Por lo general, el dinero y los ascensos ocupan posiciones bajas en su lista de prioridades. ¿Por qué? Los profesionistas tienden estar bien pagados y disfrutan lo que hacen.

En lugar de dar prioridad al dinero y a los ascensos, los profesionistas tienden a calificar más altos los desafíos del empleo. Les gusta atacar problemas y encontrar soluciones. Su recompensa más grande es el trabajo mismo. Los profesionistas también valoran el apoyo. Quieren

que los demás piensen que lo que están llevando a cabo es importante.

Quizá esto sea cierto para todos los empleados, pero los profesionistas tienden a convertir su trabajo en el interés central de su vida, en tanto que los no profesionistas por lo común, tienen otros intereses aparte del trabajo que pueden compensar las necesidades no cubiertas en el empleo. (p. 357).

- **Teoría de los incentivos.**

Es quizás la teoría más antigua y la más evidente. Confirma que “los individuos se mueven porque esperan conseguir un incentivo derivado de su acción. Los directivos deberían, por tanto, definir los incentivos, recompensas o refuerzos positivos capaces de provocar una acción del individuo en dirección a la consecución de los objetivos”.

- ❖ **Otras dimensiones de Motivación**

- **Didáctica.**

- **Arruada, J. (1982)** sostiene que la “didáctica es un conjunto de métodos, técnicas o procedimientos que procuran guiar, orientar, dirigir e instrumentar con eficacia el proceso de aprendizaje”. (p.129).

- **Organización.**

**Koontz, H y Weihrich, H. (1998)** definen la organización como la “identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos”. (p.200).

**Chiroque, S. (2006)**, “Hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”. (p.29).

**Gutiérrez, H. (2010)**, establece que una tarea vital del líder y su equipo es “establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de

la organización y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos.” (p.48).

#### 1.4 Formulación del problema.

##### ❖ **Formulación del problema general**

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del Director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016?

##### ❖ **Formulación de problemas específicos**

- ✓ ¿Cuál es el nivel de liderazgo del Director de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de motivación en los docentes de la I.E. de Juanjuí, 2016?

#### 1.5 Justificación del estudio.

- **Conveniencia.** El liderazgo del Director es uno de los pilares fundamentales de la calidad educativa y, por ende, de los logros de aprendizaje de los estudiantes, por lo que nuestra investigación es pertinente ya que aborda una investigación que determinará si el liderazgo del director se relaciona con la motivación en los docentes, es decir, la forma como lidera o conduce el Director a sus docentes será determinante para establecer el tipo de relación que existe entre el mencionado liderazgo y la motivación en los docentes, pudiendo esta relación ser positiva – significativa, positiva – no significativa; pero también podría ser negativa - significativa o negativa - no significativa .
- **Relevancia social.** Nuestra investigación contribuirá a evidenciar las implicancias que tiene el liderazgo del director en la motivación laboral en los docentes; dichas conclusiones y resultados podrían ser muy útiles para tomarlos en cuenta y ponerlos en práctica, con el propósito de buscar mejores y mayores resultados educativos, los cuales se



podrían generalizar tanto en la provincia, en la región y porque no a nivel nacional, en pro de ofrecer cada vez mejores servicios educativos a la sociedad donde vivimos.

- **Implicancias prácticas.** La investigación permitirá corroborar la importancia o no del liderazgo del director en la motivación en los docentes; con estos resultados se podrán elaborar documentos estándares y válidos para ser aplicados a diferentes directores, maestros y estudiantado en general; dichos documentos pueden ser: manual del buen director, guía práctica de organización del docente, revistas de tipo pedagógicas, manual de la motivación al docente, guía práctica de una escuela exitosa, fichas de encuestas y otros similares.
- **Valor teórico.** Nuestra investigación servirá como fuente de consulta real y objetiva sobre la relación del liderazgo del Director y la motivación en los docentes; porque sus resultados indudablemente serán válidos y documento confiable como para que todo Director, docente o ente educativo en general, pueda consultarlos, estudiarlos, analizarlos, inclusive mejorarlos y ponerlos en práctica en las tareas o acciones, de dirección, motivación al docente y organización de la tarea educativa en general, si así lo estime conveniente.
- **Utilidad metodológica.** Nuestra investigación implementa estrategias y técnicas de observación y medición del liderazgo del Director y la motivación en los docentes, es decir, a partir de los resultados de la presente investigación los directores o docentes en general, tendrán en sus manos un instrumento didáctico valioso, que constituirá una unidad metodológica didáctica, porque parte de una concepción, pasando por una operacionalización de conceptos, definición de dimensiones, expresión de indicadores y culminando con los instrumentos que nos permiten objetivizar todos estos procesos, como son las encuestas, fichas de evaluación y otros, los cuales permitirán a los directores y a docentes en general, recoger información valiosa para el mejor cumplimiento de la tarea educativa.

## 1.6 Hipótesis.

### ❖ Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa y positiva entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

H0: No existe relación significativa y positiva entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

### Hipótesis específicas

**H1:** El nivel de liderazgo del director de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016. ES MEDIO (REGULAR)

**H2:** El nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016, ES REGULAR. (MEDIO)

## 1.7 Objetivos:

### ❖ OBJETIVO GENERAL.

Determinar el liderazgo del director y su relación la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

### ❖ OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Determinar el nivel de liderazgo del director de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.
- Determinar el nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

## II. METODO

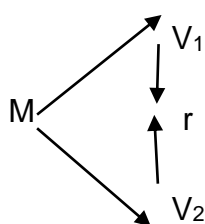
### 2.1 Diseño de investigación

#### *Diseño correlacional.*

El presente estudio es de tipo comparativo; sigue el diseño de investigación que corresponde al diseño correlacional, debido a que se propone determinar, el grado de relación entre las variables.

**Hernández, S. (2010) “Metodología de la Investigación”.**

Esquema:



Donde:

**V1** : Liderazgo

**V2** : Motivación

**M** : Muestra.

**r** : Relación.

#### ❖ Tipos de investigación.

##### a) Según su finalidad.

###### **Investigación aplicada:**

Porque nuestra investigación tiene como propósito identificar la relación que existe entre el liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

##### b) Según su carácter.

###### **Investigación Correlacional:**

Porque analizaremos y evaluaremos la relación entre el liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

**c) Según su naturaleza.**

**Investigación Cuantitativa:**

Porque los resultados de la investigación serán presentados en tablas y gráficas estadísticas, es decir, se cuantificarán las variables de estudio.

**d) Según su alcance temporal.**

**Investigación Transversal:**

Porque la observación a las variables se realizará en un solo momento.

**e) Según la orientación que asume.**

**Investigación orientada a la aplicación:**

Porque nuestra investigación aplicará una encuesta y se dará respuesta a una realidad observable en las instituciones educativas de la ciudad de Juanjuí, cual es, la de identificar si existe relación entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

❖ **Tipo de estudio**

No experimental, correlacional.

**2.2 Identificación de variables y operacionalización:**

**V1 =** Liderazgo

**V2 =** Motivación

Variable		Definiciones		Indicadores	Dimensiones	Escala		
		Conceptual	Operacional			Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
L I D E R A Z G O	Rojas y Gaspar. (2006 P. 18) El liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos hacia el futuro	Liderazgo es el arte, de cómo el director conduce a sus docentes hacia el logro de los objetivos institucionales.	Iniciativas del director.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Organiza actividades nuevas.</li> <li>2) Sugiere nuevas ideas.</li> <li>3) Discute reglas o normas que estima injustas.</li> <li>4) Realiza tareas difíciles con moral de éxito.</li> <li>5) Participación en la toma de decisiones</li> <li>6) Tiene facilidad para expresarse.</li> <li>7) Hace sugerencias a sus docentes.</li> <li>8) Es popular entre sus docentes.</li> <li>9) Sus docentes le eligen para dirigir algo</li> </ol>				
			Cualidades del director.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sus docentes le eligen como jefe en las actividades.</li> <li>2) Tiene confianza en sus propias fuerzas.</li> <li>3) Sus docentes le consideran como un modelo a seguir.</li> <li>4) Toma la iniciativa a la hora de emprender algo</li> <li>5) Plantea discusiones sobre temas de actualidad.</li> <li>6) Le agrada dirigir actividades de grupo.</li> <li>7) Organiza cohesivamente a sus docentes.</li> <li>8) Está al lado de sus docentes en las buenas y en las malas.</li> <li>9) Tiene conductas que lo distinguen de los demás</li> </ol>				
M O T I V A C I Ó N	Taylor. (1903 P.97) La motivación es el resultado del esfuerzo y retribución económica a los trabajadores ; si están bien retribuidos estarán bien motivados.	La motivación a los docentes es el grado de reconocimiento y retribución que el director realiza a los mismos.	Estado emocional del docente.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Motivación por las orientaciones del director.</li> <li>2) Satisfacción por explicaciones claras del director.</li> <li>3) Contribución de las explicaciones del director a la labor del docente.</li> <li>4) Ánimos para realizar su labor docente.</li> <li>5) Participación en la toma de decisiones.</li> <li>6) Disposición del docente para culminar las tareas.</li> <li>7) Trato respetuoso y considerado del director al docente.</li> <li>8) Ayuda del director al docente.</li> <li>9) Felicidad y orgullo del docente por su institución.</li> </ol>				
			Elogios y recompensas recibidas del director.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contribución de la sonrisa del director, a los ánimos del docente.</li> <li>2) Elogios que recibe el docente, del director.</li> <li>3) Recompensas que recibe el docente, del director.</li> <li>4) Conformidad del docente, con las recompensas recibidas del director.</li> <li>5) Importancia para el docente, de las recompensas recibidas del director.</li> <li>6) Trato amable del director a los docentes.</li> <li>7) Voluntad del director de apoyar al docente.</li> <li>8) Palabras de aliento del director de apoyar al docente.</li> <li>9) Expectativas del docente con su director.</li> </ol>				

## 2.3 Población y muestra

### ❖ Población

La población estuvo conformada por los 40 docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

### ❖ Muestra.

La muestra estuvo conformada por los 40 docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

### ❖ Muestreo.

El procedimiento para la selección de la muestra será no probabilístico, intencional por conveniencia del investigador.

Para seleccionar la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico; es decir, se eligió a los sujetos muestrales de manera intencional o por conveniencia; teniendo en cuenta criterios de inclusión u exclusión. Al respecto, Para Villegas (2005) “Es el muestreo consiente que todos los sujetos de la población seleccionada para el trabajo tengan la misma posibilidad de ser estimados en la muestra”.

En la muestra se encuestaron a los docentes nombrados y contratados con más de 02 años consecutivos y se exceptuaron a los trabajadores que ocupan licencias por algunos meses, a aquellos que fueron contratados en el último año y a los que se encontraban delicados de salud.

### ❖ Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

- ✓ **Técnicas.** En la investigación se empleará como técnica la encuesta, que se aplicó a los 40 docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016 que fueron seleccionados, exceptuando a aquellos

contratados en el último año, a los que estaban ocupando licencias por algunos meses y a aquellos delicados de salud.

✓ **Instrumentos.** Para el desarrollo del trabajo de investigación, y recolección de los datos se empleará como instrumentos dos cuestionarios:

- Cuestionario sobre liderazgo del director.
- Cuestionario sobre Motivación en los docentes.

- **Cuestionario sobre Motivación.**

El propósito del presente instrumento fue medir el nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

El cuestionario tipo encuesta consta de 18 ítems distribuidos entre dos dimensiones. Las opciones de respuesta fueron: 3: Siempre 2: A veces 1: nunca:

DIMENSIONES E INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado emocional del docente.</li> </ul>	Del 01 al 09	<p style="text-align: center;">Siempre A veces Nunca</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elogios y recompensas Recibidas del director.</li> </ul>	Del 10 al 18	

- **Cuestionario para medir el liderazgo del director**

Su finalidad fue determinar el nivel de liderazgo del director. Además, el instrumento consta de 18 ítems, distribuidos en base a los indicadores. El encuestado tiene tres opciones de respuesta: 3: siempre, 2: a veces 1; nunca.

<b>DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>VALORACIÓN</b>
Iniciativas del director.	Del 01 al 09	Siempre A veces. Nunca.
Cualidades del director.	Del 10 al 18	

Los instrumentos de investigación empleados en este estudio, han sido validados mediante juicio de expertos; habiéndose obtenido una validez y confiabilidad alta.

#### 2.4 Validez y confiabilidad del instrumento.

Los instrumentos de investigación empleados en este estudio, han sido validados mediante juicio de expertos; habiéndose obtenido una validez y confiabilidad alta.

La confiabilidad de nuestros instrumentos se realizará con el **Alfa de Cronbach > 0.70**



## 2.5 Métodos de análisis de datos.

En el ordenamiento y procesamiento de datos se utilizó técnicas estadísticas descriptivas; para constituir y presentar los datos, se manipuló tablas y gráficas de barras; así como, las técnicas descriptivas; la frecuencia absoluta y porcentual; la media, máximo, mínimo, rango y la desviación estándar.

Para establecer el grado de acercamiento y dirección de las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson mediante la fórmula o estadístico  $r$  viene dado por la expresión:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Luego se determina las hipótesis estadísticas:

### Hipótesis estadística:

$H_0 : r = 0$  No existe relación significativa y positiva entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

$H_1 : r \neq 0$  Existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

Donde:

$r$  : Es el grado de correlación que existe entre las variables de estudio.

Además, se analizó el coeficiente de correlación, mediante los siguientes niveles criterios:

### A nivel correlacional.

Para este análisis se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, en base a los siguientes niveles criterios:

<b>Valor de r</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## **2.6 Aspectos Éticos.**

- En la presente investigación, se tomarán en cuenta y se respetarán las consideraciones éticas, como el respeto a los derechos de autor, a través de las citas y referencias a todas las ideas ajenas. Asimismo, se guardará el anonimato de los sujetos muestrales a fin de evitar afectar alguna parte sus emociones o susceptibilidades.
- Para el desarrollo del presente trabajo, se solicitará autorización al director y a los docentes de la I.E. Aplicación, de Juanjuí 2016, con el compromiso de cautelar la confidencialidad de los datos.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 A nivel estadístico descriptivo.

**TABLA N° 01**

**Puntajes obtenidos respecto al liderazgo del director y la motivación en los docentes**

N°	LIDERAZGO DEL DIRECTOR			MOTIVACION EN LOS DOCENTES		
	INICIATIVA DEL DIRECTOR	CUALIDADES DEL DIRECTOR	PUNTAJE	ESTADO EMOCIONAL	ELOGIOS Y RECOMPENSAS	PUNTAJE
1	25	26	51	26	24	50
2	22	20	42	24	20	44
3	22	25	47	24	25	49
4	27	27	54	26	25	51
5	16	15	31	23	19	42
6	24	25	49	24	26	50
7	27	23	50	23	27	50
8	16	19	35	23	18	41
9	24	26	50	23	26	49
10	24	25	49	24	24	48
11	25	25	50	25	25	50
12	25	23	48	25	23	48
13	15	10	25	21	19	40
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...
33	27	25	52	25	26	51
34	23	23	46	22	12	34
35	27	27	54	27	27	54
36	18	20	38	22	19	41
37	19	19	38	23	19	42
38	27	27	54	26	21	47
39	24	23	47	24	24	48
40	27	25	52	27	25	52
<b>SUMA</b>	<b>908</b>	<b>896</b>	<b>1804</b>	<b>970</b>	<b>872</b>	<b>1842</b>
<b>MEDIA</b>	<b>22.7</b>	<b>22.4</b>	<b>45.1</b>	<b>24.25</b>	<b>21.8</b>	<b>46.05</b>
<b>DS</b>	<b>3.94</b>	<b>4.03</b>	<b>7.47</b>	<b>2.15</b>	<b>4.32</b>	<b>5.9</b>
<b>RANGO</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>28</b>

**Fuente:** Datos obtenidos de los instrumentos aplicados a los docentes de la Institución Educativa N° 0006- Aplicación de Juanjuí, para medir el liderazgo del director y la motivación en los docentes.

En la tabla 01 se presentan los datos recolectados referidos al liderazgo del director y la motivación en los docentes; ambos recogidos mediante un cuestionario cuyo máximo puntaje fue de 54 puntos para cada variable de estudio. Ambos instrumentos fueron aplicados a los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

En tal sentido, se aprecia los puntajes obtenidos por cada uno de los sujetos; observándose un puntaje grupal de 1804 puntos, una media de 45, así como un puntaje máximo de 54 y un mínimo de 25 (29 puntos de rango) y una desviación estándar de 7.47 desviaciones respecto a la media, deduciéndose un aceptable y heterogéneo liderazgo del director. Asimismo, se observa los puntajes inherentes a la motivación en los docentes, notándose un puntaje grupal de 1842 puntos, una media de 46, así como un puntaje máximo de 54 y un mínimo de 26 puntos (28 puntos de rango), con una desviación estándar de 5, 9 desviaciones respecto a la media; lo cual indica un regular nivel de motivación.

**TABLA N° 02 - Resumen de medidas estadísticas descriptivas inherentes a las variables de estudio**

<b>VARIABLES Y SUBVARIABLES</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>Coefficiente de variación</b>	<b>N</b>
Iniciativa del director	22.7	3.94	0.17	40
Cualidades del director	22.4	4.03	0.17	40
<b>Liderazgo del director</b>	<b>45.1</b>	<b>7.47</b>	<b>0.16</b>	<b>40</b>
Estado emocional	24.25	2.15	0.08	40
Elogios y recompensas	21.8	4.32	0.19	40
<b>Motivación docente</b>	<b>46.05</b>	<b>5.9</b>	<b>0.12</b>	<b>40</b>

*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 01 y derivados del procesador SPSS.*

En la tabla N° 02, se observa un resumen de las medidas estadísticas descriptivas centrales y de dispersión de los 40 sujetos muestrales; en la que se aprecia las medias, las desviaciones estándar y el coeficiente de

variación para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones. Notándose una dispersión pequeña de 3.94 desviaciones respecto a la media (22,7) de iniciativa del director, incrementándose ligeramente a 4.03 desviaciones respecto a la media (22,4) de cualidades del director, acumulando una dispersión de 7.47 desviaciones respecto a la media (45,1) de liderazgo del director, el cual es bastante favorable para la motivación docente; es decir el 16% de los datos están dispersados entre sí y respecto a la media.

Asimismo, se visualiza una dispersión relativamente baja de 2.15 desviaciones respecto a la media (24,25) en su estado emocional y un notable incremento a 4.32 desviaciones respecto a la media (21.8) de elogios y recompensas; acumulando una dispersión de 5.9 respecto a la media (46,6) de su motivación docente; la misma que es muy aceptable; es decir, el 12% de los datos están esparcidos entre sí y respecto a la media.

**TABLA N° 03**

**Nivel de liderazgo del director de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016**

ESCALA DE VALORACIÓN		f	%
BUENO	49 - 54	18	45
ACEPTABLE	25 - 45	22	55
DEFICIENTE	18 - 24	00	00
TOTAL		40	100

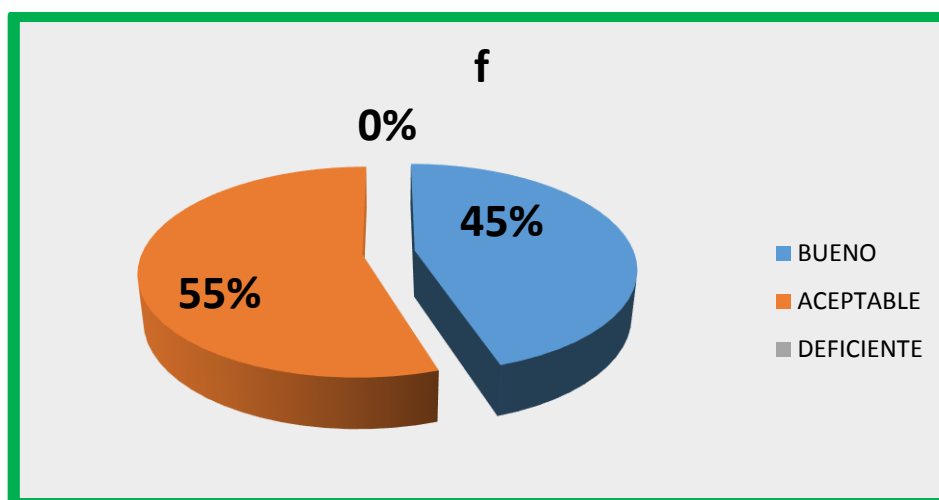
*Fuente: Datos obtenidos a partir de la tabla N° 01, referida a los puntajes obtenidos por los docentes sobre el nivel del liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E N° 0006 – Aplicación de Juanjuí*

En la tabla N° 03 se aprecia el nivel de liderazgo del director, a partir de la percepción de los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016, en función de la escala de medición cualitativa y cuantitativa; distinguiéndose que el 45% de los docentes (18) afirman que es bueno el liderazgo del director; es decir, sus puntuaciones fluctúan entre 49 y 54 puntos; el 55 % restante de los docentes (22) dan cuenta de un

liderazgo a nivel **aceptable** del director; ya que sus puntuaciones oscilan entre 25 y 45 puntos respectivamente; así lo representa el gráfico 01.

**GRÁFICO N° 01**

**Nivel de liderazgo del director de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.**



*Fuente: Elaboración propia, a partir de la tabla N° 03*

**TABLA N° 04**

**Nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016**

ESCALA DE VALORACIÓN		f	%
ALTA	49 - 54	16	40
MEDIA	25 - 45	24	60
BAJA	18 - 24	00	00
TOTAL		40	100

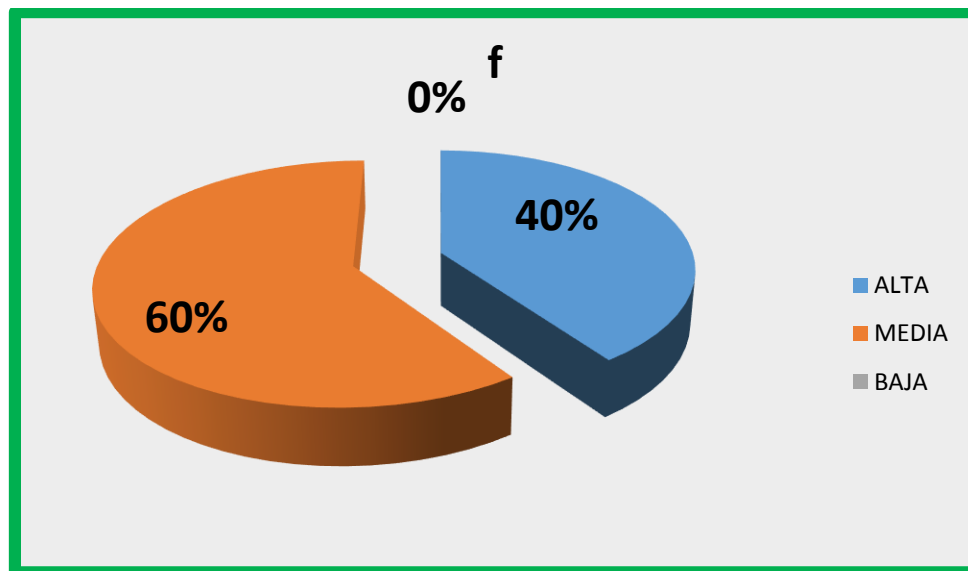
*Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 01, referida a los puntajes obtenidos por docentes, sobre el nivel de liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E. N° 0006-Aplicación de Juanjuí, 2016.*

En la tabla 04 se presenta el nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016, en función de la escala de medición cualitativa y cuantitativa; distinguiéndose que el **60%** de los docentes (24) señalan tener una motivación **media**; es decir, sus puntuaciones oscilan entre 25 y 45 puntos; el restante 40% de los docentes (16)

señalan tener una motivación alta; ya que sus puntuaciones fluctúan entre 49 y 54 puntos, lo cual muestra también el gráfico siguiente.

**GRÁFICO N° 02**

**Nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016**



*Fuente: Elaboración propia, a partir de tabla N° 04*

**3.2 A nivel correlacional**

Para este análisis se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, en base a los siguientes niveles criterios:

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

0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**TABLA Nº 05**

**Correlaciones entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones**

<b>CORRELACIONES DE PEARSON</b>	<b>Estado emocional</b>	<b>Elogios y recompensas</b>	<b>MOTIVACIÓN DOCENTE</b>
<b>Iniciativa del director</b>	0.62	0.54	<b>0.62</b>
<b>Cualidades del director</b>	0.75	0.65	<b>0.75</b>
<b>LIDERAZGO DEL DIRECTOR</b>	0.73	0.64	<b>0.73</b>
<b>N</b>	40	40	<b>40</b>

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

\* La correlación es significativa al nivel 0,5 (bilateral)

**Fuente:** Elaboración propia, a partir de los datos derivados del procesador SPSS

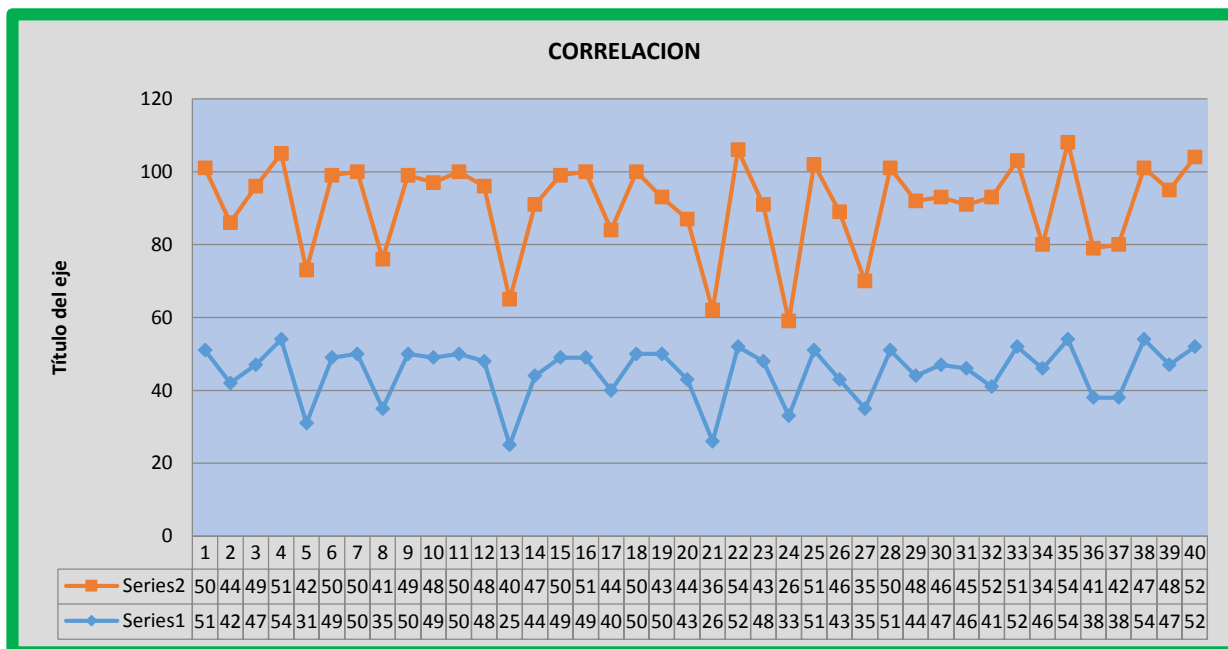
En ese sentido, en la tabla Nº 05 y gráfico 03 presenta las correlaciones (**r de Pearson**) y su respectivo nivel de significancia entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.

El grado de correlación entre el liderazgo del director y su motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016 es de **0,73**; es decir, existe un grado de **relación alta y con dirección 2016, positiva**; lo cual significa que los directores que ejercen un alto nivel de liderazgo en cuanto a su iniciativa y sus cualidades, están asociados positivamente con la motivación en los docentes en su estado emocional y en la posibilidad de recibir elogios y recompensas. Así también lo representa el gráfico 03. Además, la correlación fue significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico bilateral.



### GRÁFICO N° 03

Relación entre el liderazgo del director y su motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.



*Fuente: Elaboración propia, a partir de tabla N° 05*

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados encontrados y presentados porcentualmente para cada una de las variables de estudio y su respectivo grado de correlación, indican un nivel aceptable del liderazgo del director expresada por el 55% de los docentes (22) cuyas puntuaciones fluctúan entre 25 y 45 puntos; el 45% restante de los docentes (18) manifiestan un nivel bueno de liderazgo, porque sus puntuaciones se sitúan entre 49 y 54 puntos respectivamente. De forma equivalente, los docentes evidencian estar medianamente motivados, expresado en un 60% de los docentes (24) cuyas puntuaciones fluctúan entre 25 y 45 puntos; el 40 % restante de los docentes (16) evidencian un alto nivel de motivación para el cumplimiento de sus funciones.

En efecto, según estos resultados descriptivos, se deduce que el director ejerce un nivel aceptable de liderazgo cuando los docentes señalan su regular conformidad y mediana satisfacción con las iniciativas y con las cualidades del director lo cual se refleja en su motivación, puesto de manifiesto en sus estados emocionales, así como en el reconocimiento de los elogios y recompensas recibidas por el director. Resultados que permiten confirmar las hipótesis específicas planteadas en el estudio para la primera y segunda variable respectivamente.

Asimismo, se determinó el grado de correlación ( $r = 0,73$ ) entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes; es decir, existe un grado de relación alta y con dirección positiva; lo cual significa que los docentes que perciben un aceptable liderazgo del director en sus iniciativas y cualidades, están asociados positivamente con su motivación para el desempeño de sus funciones como docente. La correlación fue significativa en el nivel 0,01 con un examen estadístico bilateral; lo cual lleva a confirmar la hipótesis general planteada para este estudio.

Los resultados obtenidos, concuerdan con las conclusiones de una investigación realizada por Escamilla, S. (2008) en su tesis Estudio del director escolar y sus necesidades de formación para un desempeño profesional óptimo en el campo de la educación básica del estado de Nuevo León en México que

afirma "...la gran mayoría de ellos evidencian un nivel regular de liderazgo directivo, así como no recibieron formación específica para sus funciones y a partir de ello se propone un cuadro de necesidades y un perfil del director donde el elemento liderazgo es uno de los factores esenciales" lo que guarda cierta coherencia con los resultados obtenidos, habiendo determinado un índice de 0,81 lo cual significa una correlación positiva alta.

De igual modo, Gago, F. (2002) "El rol de líder educativo de los directores de la educación secundaria pública asturiana" concluye que "...la actuación del director como líder educativo es un rol complicado y a la vez decisivo en el accionar de los dirigidos y enmarcado por múltiples condicionantes. No puede plantearse el ejercicio de un liderazgo educativo sin un cambio en la organización escolar como dispositivo al servicio del proceso de enseñanza aprendizaje" lo cual deja en evidencia dos situaciones; que un director líder puede influir positivamente en el nivel de motivación de los docentes y que el ejercicio del liderazgo del director está condicionado por la funcionalidad de la organización educativa, que debe ser el aparato que posibilite la enseñanza aprendizaje.

También Sorados, M. (2010) en su tesis "Liderazgo y calidad de la gestión educativa" que concluye que "La prueba de correlación de Pearson arrojó un  $r=949$  siendo la dimensión pedagógica del liderazgo directivo la que más se relaciona con la calidad de la gestión educativa, se observó una correlación parcial significativa de  $r = .937$ . Por otra parte, la dimensión institucional es la que menos se relaciona con la gestión educativa pues se obtuvo una correlación parcial directa de  $r = .461$ . Sin embargo, estos resultados son parcialmente contradictorios con lo presentado por Thieme, C. (2005). Quien en su estudio denominado "El liderazgo y la eficiencia en la educación primaria – El Caso Chile" entre otras, concluye: "Asimismo, no hay asociación estadísticamente significativa si se comparan la eficiencia técnica de la organización con el liderazgo ejercido". Mas, estos resultados guardan menor relación de contradicción con los resultados hallados cuando puntualizamos de que la investigación citada busca correlacionar el liderazgo con la eficiencia técnica de la organización educativa y no con la motivación de los docentes.

Además, los resultados que obtuvo Castillo, V. (2010) en su estudio titulado “Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N° 87 Callao” quien arriba entre otras a la siguiente conclusión “... se determinó que existe una relación significativa moderada entre el liderazgo del director y el desempeño docente. Además, existe correlación entre la percepción del liderazgo del director y las dimensiones motivación para el trabajo y participación” son coherentes en todos sus extremos con los resultados obtenidos, ya que las variables e incluso las dimensiones estudiadas son muy similares.

Consecuentemente, si existe una correlación alta entre el liderazgo del director y la motivación en los docentes para el ejercicio de sus funciones, es fundamental que el proceso de selección de los directores de las instituciones educativas tenga mucha seriedad y alto rigor técnico para que estas sean dirigidas por profesionales idóneos es decir con la gran mayoría de cualidades para dirigir y en consecuencia los docentes desplieguen el máximo de su potencial en el desarrollo de sus funciones pedagógicas, sociales y administrativas, gracias al impulso de su motivación intrínseca y extrínseca que lo lleve como fin máximo a desarrollar capacidades en los estudiantes y a través de ellos fortalecer el vínculo con la comunidad así como contribuir a la construcción de una sociedad responsable y justa.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1 Existe una relación alta con *dirección positiva***, entre el liderazgo del director y su motivación en los docentes de la I.E. *Aplicación* de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres, durante el periodo 2016, ya que el resultado de la correlación **es de 0,73**; lo cual significa que los directores que ejercen un elevado nivel de liderazgo manifestadas a través de sus iniciativas y cualidades, están relacionadas positivamente con la motivación en los docentes.
- 5.2** El nivel de liderazgo del director de la I.E. *Aplicación* de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres, durante el periodo 2016 es **aceptable**; es decir, el director deja evidenciar de forma regular, a través de su accionar diario, cualidades e iniciativas positivas, los cuales gozan de la aprobación de la mayoría de docentes.
- 5.3** El nivel de motivación en los docentes de la I.E. *Aplicación* de Juanjuí, provincia de Mariscal Cáceres durante el periodo 2016, es **media**; es decir, los docentes evidencian regular motivación en relación con sus estados emocionales y con el reconocimiento, elogios y recompensas recibidas por parte del director.

## VI. RECOMENDACIONES

- 6.1** A los Directores y funcionarios de las Unidades de Gestión Educativa Local, especialmente a los de la provincia de Mariscal Cáceres, promover la capacitación de los docentes en las funciones de Director, como requisito previo a fin de encargar, designar o nombrar como directores a aquellos docentes que muestren mayor y mejor preparación, principalmente en el campo del liderazgo; así mismo promover otras investigaciones a partir de los resultados de la presente, a fin de profundizar los estudios para aportar mayores resultados sobre liderazgo del director y motivación de los docentes, en bien de la educación en general.
- 6.2** Al Director de la I.E. *Aplicación de Juanjuí, 2016 y demás Directores de instituciones educativas*, mejorar el ejercicio de su liderazgo en la conducción de la organización educativa; ya que permiten evidenciar, los niveles de conformidad o desacuerdo con el accionar y conducta del director, en el ejercicio de sus funciones como líder institucional.
- 6.3** A los docentes y director de la I.E. *Aplicación, 2016* así como a los demás docentes y directores de otras instituciones poner en práctica cualidades e iniciativas positivas, como organizar el trabajo en equipo, hacer sugerencias a los docentes, plantear discusiones sobre temas de actualidad, y ofrecerles elogios y recompensas por sus buenas acciones, las cuales gozan de la aprobación de la mayoría de docentes.

## VII. REFERENCIAS

- Andrew, J. (2008)** *Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el Trabajo* (9ª ed.) México, DF.
- Arruada, J. (1982)** *Didáctica y Práctica de la Enseñanza*. (1ª ed.) Colombia, Bogotá.
- Carrasco, S. (2002)** *Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación*. UNMSM.
- Castillo, V. (2010)** “*Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I. N° 87 Callao*”. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión de la Educación).
- Chanducas, L. (2014)** “*Liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes de la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental*”. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación, con mención en Administración Educativa).
- Chiavenato, I. (2002)** *Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.) México, DF.
- Chiavenato, I. (2009)** *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.) México, DF.
- Chiroque, S. (2006)** *Evaluación del Desempeño Docente*. (1ª ed.) Perú, Lima.
- De La Cruz, L. (2008)** *Evaluación del Desempeño Profesional Docente*. (1ª ed.) Perú, Lima.
- Escamilla, S. (2008)**. “*Estudio del director escolar y sus necesidades de formación para un desempeño profesional óptimo en el campo de la educación básica del estado de Nuevo León en México*” (Tesis Doctoral).

- Fiedler, F. (1977)** *Teoría de la Eficiencia del Liderazgo*. (2ª ed.) Estados Unidos, Nueva York
- Gago, F. (2002)**, *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria* (1ª ed.) España, Madrid.
- Gómez, L. Balkin, D. y Cardy, R (2005)** *Gestión de Recursos Humanos*. (5ª ed.) España, Madrid.
- Gutiérrez, H. (2010)** *Calidad Total y Productividad*. (3ª ed.) México, DF.
- Hellriegel, D. Jackson, S. Slocum, J. (2009)** *Administración un Enfoque Basado en Competencias*. (11ª ed.) México, DF.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009)** *Comportamiento Organizacional*. (12ª ed.) México, DF.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010)** *Metodología de la Investigación*. (11ª ed.) México, DF.
- Herzber, F. (1959)** *Motivación al Trabajo*. (1ª ed.) Estados Unidos, Utah.
- Jiménez, C. (2014)** “*Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada de Bogotá - Colombia*” (Tesis para optar el grado de Magister en Psicología).
- Koontz, H y Weihrich, H. (1998)** *Administración: Una Perspectiva Global*. (11ª ed.) México, DF.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013)** *Elementos de Administración*. (8ª ed.) México, DF.
- Loza, E. (2014)** “*Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la I.E.P. Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*”. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Psicología, con mención en Psicología Organizacional).



- Maslow, A. (1991)** *Motivación y Personalidad*. (3ª ed.). España, Madrid.
- McGregor, D. (1972)** *Mando y Motivación*. (2ª ed.) México, DF.
- Ministerio de Educación del Perú (2008)** *Catálogo nacional de títulos y certificaciones*. Perú, Lima, MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (2016)** *Currículo Nacional de la Educación*. Perú, Lima, MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (2016)** *Manual del Buen Desempeño Directivo (MBDD)*. Perú, Lima, MINEDU.
- Mondy, W. (2000)** *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. (1ª ed.) Chile, Santiago.
- Morán, P. (2012)** *La evaluación cualitativa en los procesos y prácticas del trabajo en el aula*, México. Editorial IISUE.
- Moyano, J., Maqueira, JM., Fidalgo, FA. y Martínez, PJ. (2011)** *Administración de Empresas*. (1ª ed.) España, Madrid.
- Puchol, L. (2003)** *Dirección y Gestión de los Recursos Humanos*. (5ª ed.) España, Madrid.
- Reseña Histórica (2016)** *Bodas de Plata I.E. Aplicación*. Perú, San Martín, Mariscal Cáceres, Juanjuí.
- Rincón, JC. (2005)** *Liderazgo directivo y desempeño de los docentes del Valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas – Apurímac*.
- Rivera, M. (2008)**. *“El liderazgo y la gestión de los directores en las unidades de gestión educativa local de la región Junín” (Tesis Doctoral)*
- Robins, SP. Coulter, M. (2010)** *Administración* (10ª ed.) México, DF.

- Robins, SP. y Judge, TA. (2013)** *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.) México, DF.
- Rojas, A. y Gaspar, F. (2006).** *Bases del Liderazgo en Educación* (1ª ed.) ORELAC/UNESCO. Chile, Santiago
- Rubio, P. (2007)** *Introducción a la Gestión Empresarial* (1ª ed.) España, Madrid.
- Rugarcía, A. (1994)** *El Compromiso Ético del Docente.* (1ª ed.) México, Puebla.
- Salas, M. (2011)** *La Evaluación del Desempeño de los Docentes.* (1ª ed.) México, DF.
- Sorados, M. (2010)** *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación).*
- Stephen, P. Robbins. Timothy, A. Judge (2015).** *Comportamiento Organizacional.* (15ª ed.) México, DF.
- Stiggins, R. y Duke, D. (1998)** *Evaluación del Desempeño Docente.* Estados Unidos, Portland, Oregon.
- Tarazona, O. (2008)** *Así es mi Tierra.* San Martín, Mariscal Cáceres, Juanjuí.
- Thieme, C. (2005)** *“El liderazgo y la eficiencia en la educación primaria – El Caso Chile” (Tesis Doctoral).*
- UGEL-Mariscal Cáceres-Juanjuí (2016).** Área: Gestión Pedagógica.
- Valdés, H. (2000)** *Calidad de la Educación Básica y su Evaluación.* (1ª ed.) España, Madrid.
- Valdés, H. (2004)** *Reflexiones sobre la Calidad Educativa* (1ª ed.) México, DF.

# ANEXOS

## ANEXO N° 01 Matriz de consistencia

**TITULO: “El liderazgo del director y su relación con la motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016”.**

**AUTOR: Br. RENAN SAAVEDRA SANDOVAL**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES						
<p><b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo del director y la Motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, año 2016?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de liderazgo del director de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016?</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el liderazgo del director y la Motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, año 2016.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>Ho: El nivel de liderazgo del director de la I.E. Aplicación de Juanjuí, año 2016, es Medio (Regular)</p> <p>H1: El nivel de Motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, año 2016, es Medio (Regular)</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL.</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre el liderazgo del Director y la Motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, año 2016.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS.</b></p> <p>Determinar el nivel de liderazgo del Director de la I.E. Aplicación de Juanjuí, año 2016.</p> <p>Determinar el nivel de Motivación en los docentes de la I.E. Aplicación de Juanjuí, año 2016.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variable 1: Liderazgo</b></p> <p>Concepto: Rojas y Gaspar (2006) p. 18 establecen que el liderazgo de la conducción de seres humanos hacia el futuro.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Iniciativas del director</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Organiza actividades nuevas.</li> <li>2) Sugiere nuevas ideas.</li> <li>3) Discute reglas o normas que estima injustas.</li> <li>4) Realiza tareas difíciles con moral de éxito.</li> <li>5) Participación en la toma de decisiones</li> <li>6) Tiene facilidad para expresarse.</li> <li>7) Hace sugerencias a sus docentes.</li> <li>8) Es popular entre sus docentes.</li> <li>9) Sus docentes le eligen para dirigir algo</li> </ol> </td> </tr> <tr> <td>Cualidades del director</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sus docentes le eligen como jefe en las actividades.</li> <li>2) Tiene confianza en sus propias fuerzas.</li> <li>3) Sus docentes le consideran como un modelo a seguir.</li> <li>4) Toma la iniciativa a la hora de emprender algo</li> <li>5) Plantea discusiones sobre temas de actualidad.</li> <li>6) Le agrada dirigir actividades de grupo.</li> <li>7) Organiza cohesivamente a sus docentes.</li> <li>8) Esta al lado de sus docentes en las buenas y en las malas.</li> <li>9) Tiene conductas que lo distinguen de los demás</li> </ol> </td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>Variable 2: Motivación</b></p> <p>Concepto: Según Taylor, (1903) p. 97, la motivación es el resultado del esfuerzo y retribución económica a los trabajadores; si están bien retribuidos, estarán bien motivados</p>	Dimensiones	Indicadores	Iniciativas del director	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Organiza actividades nuevas.</li> <li>2) Sugiere nuevas ideas.</li> <li>3) Discute reglas o normas que estima injustas.</li> <li>4) Realiza tareas difíciles con moral de éxito.</li> <li>5) Participación en la toma de decisiones</li> <li>6) Tiene facilidad para expresarse.</li> <li>7) Hace sugerencias a sus docentes.</li> <li>8) Es popular entre sus docentes.</li> <li>9) Sus docentes le eligen para dirigir algo</li> </ol>	Cualidades del director	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sus docentes le eligen como jefe en las actividades.</li> <li>2) Tiene confianza en sus propias fuerzas.</li> <li>3) Sus docentes le consideran como un modelo a seguir.</li> <li>4) Toma la iniciativa a la hora de emprender algo</li> <li>5) Plantea discusiones sobre temas de actualidad.</li> <li>6) Le agrada dirigir actividades de grupo.</li> <li>7) Organiza cohesivamente a sus docentes.</li> <li>8) Esta al lado de sus docentes en las buenas y en las malas.</li> <li>9) Tiene conductas que lo distinguen de los demás</li> </ol>
Dimensiones	Indicadores								
Iniciativas del director	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Organiza actividades nuevas.</li> <li>2) Sugiere nuevas ideas.</li> <li>3) Discute reglas o normas que estima injustas.</li> <li>4) Realiza tareas difíciles con moral de éxito.</li> <li>5) Participación en la toma de decisiones</li> <li>6) Tiene facilidad para expresarse.</li> <li>7) Hace sugerencias a sus docentes.</li> <li>8) Es popular entre sus docentes.</li> <li>9) Sus docentes le eligen para dirigir algo</li> </ol>								
Cualidades del director	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Sus docentes le eligen como jefe en las actividades.</li> <li>2) Tiene confianza en sus propias fuerzas.</li> <li>3) Sus docentes le consideran como un modelo a seguir.</li> <li>4) Toma la iniciativa a la hora de emprender algo</li> <li>5) Plantea discusiones sobre temas de actualidad.</li> <li>6) Le agrada dirigir actividades de grupo.</li> <li>7) Organiza cohesivamente a sus docentes.</li> <li>8) Esta al lado de sus docentes en las buenas y en las malas.</li> <li>9) Tiene conductas que lo distinguen de los demás</li> </ol>								

			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Estado emocional del docente</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Motivación por las orientaciones del director.</li> <li>2) Satisfacción por explicaciones claras del director.</li> <li>3) Contribución de las explicaciones del director a la labor del docente.</li> <li>4) Ánimos para realizar su labor docente.</li> <li>5) Participación en la toma de decisiones.</li> <li>6) Disposición del docente para culminar las tareas.</li> <li>7) Trato respetuoso y considerado del director al docente.</li> <li>8) Ayuda del director al docente.</li> <li>9) Felicidad y orgullo del docente por su institución.</li> </ol> </td> </tr> <tr> <td>Elogios y recompensas recibidas del director</td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contribución de la sonrisa del director, a los ánimos del docente.</li> <li>2) Elogios que recibe el docente, del director.</li> <li>3) Recompensas que recibe el docente, del director.</li> <li>4) Conformidad del docente, con las recompensas recibidas del director.</li> <li>5) Importancia para el docente, de las recompensas recibidas del director.</li> <li>6) Trato amable del director a los docentes.</li> <li>7) Voluntad del director de apoyar al docente.</li> <li>8) Palabras de aliento del director de apoyar al docente.</li> <li>9) Expectativas del docente con su director.</li> </ol> </td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Estado emocional del docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Motivación por las orientaciones del director.</li> <li>2) Satisfacción por explicaciones claras del director.</li> <li>3) Contribución de las explicaciones del director a la labor del docente.</li> <li>4) Ánimos para realizar su labor docente.</li> <li>5) Participación en la toma de decisiones.</li> <li>6) Disposición del docente para culminar las tareas.</li> <li>7) Trato respetuoso y considerado del director al docente.</li> <li>8) Ayuda del director al docente.</li> <li>9) Felicidad y orgullo del docente por su institución.</li> </ol>	Elogios y recompensas recibidas del director	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contribución de la sonrisa del director, a los ánimos del docente.</li> <li>2) Elogios que recibe el docente, del director.</li> <li>3) Recompensas que recibe el docente, del director.</li> <li>4) Conformidad del docente, con las recompensas recibidas del director.</li> <li>5) Importancia para el docente, de las recompensas recibidas del director.</li> <li>6) Trato amable del director a los docentes.</li> <li>7) Voluntad del director de apoyar al docente.</li> <li>8) Palabras de aliento del director de apoyar al docente.</li> <li>9) Expectativas del docente con su director.</li> </ol>
Dimensiones	Indicadores								
Estado emocional del docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Motivación por las orientaciones del director.</li> <li>2) Satisfacción por explicaciones claras del director.</li> <li>3) Contribución de las explicaciones del director a la labor del docente.</li> <li>4) Ánimos para realizar su labor docente.</li> <li>5) Participación en la toma de decisiones.</li> <li>6) Disposición del docente para culminar las tareas.</li> <li>7) Trato respetuoso y considerado del director al docente.</li> <li>8) Ayuda del director al docente.</li> <li>9) Felicidad y orgullo del docente por su institución.</li> </ol>								
Elogios y recompensas recibidas del director	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Contribución de la sonrisa del director, a los ánimos del docente.</li> <li>2) Elogios que recibe el docente, del director.</li> <li>3) Recompensas que recibe el docente, del director.</li> <li>4) Conformidad del docente, con las recompensas recibidas del director.</li> <li>5) Importancia para el docente, de las recompensas recibidas del director.</li> <li>6) Trato amable del director a los docentes.</li> <li>7) Voluntad del director de apoyar al docente.</li> <li>8) Palabras de aliento del director de apoyar al docente.</li> <li>9) Expectativas del docente con su director.</li> </ol>								
<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACION:</b>	<b>MUESTRA</b>							
<p>No experimental, se utilizó el diseño descriptivo correlacional de corte transversal (transaccional).</p> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra de estudio  V<sub>1</sub> = Variable 1: Liderazgo  V<sub>2</sub> = Variable 2: Motivación  r = relación</p>	Nuestra población estuvo conformada por los 40 docentes, de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016	La muestra estuvo conformada por los 40 docentes y de la I.E. Aplicación de Juanjuí, 2016.							

## ANEXO N° 02 – Instrumento de Liderazgo

### FICHA DE ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DEL DIRECTOR DE LA IE "APLICACIÓN" – 2016

#### INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la presente ficha de encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el liderazgo del director de su Institución Educativa para el desarrollo de una investigación. Se guardará total confidencialidad en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

**ESCALA:**            **3 = SIEMPRE**      **2 = AVECES**      **1 = NUNCA**

Interrogantes	Escala		
	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1. ¿Al director le agrada organizar actividades nuevas?			
2. ¿El director sugiere nuevas ideas?			
3. ¿El director es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas?			
4. ¿El director acostumbra realizar tareas difíciles con moral de éxito?			
5. ¿El director intenta organizar un grupo para trabajar conjuntamente?			
6. ¿El director plantea discusiones sobre temas de actualidad?			
7. ¿El director hace sugerencias a sus docentes?			
8. ¿El director organiza cohesivamente a sus docentes?			
9. ¿El director toma la iniciativa a la hora de emprender algo?			
10. ¿Al director sus docentes le eligen como jefe en las actividades?			
11. ¿El director tiene confianza en sus propias fuerzas?			
12. ¿Al director sus docentes le consideran como un modelo a seguir?			
13. ¿Al director sus docentes le eligen para dirigir algo?			
14. ¿El director es de palabra fácil, tiene facilidad para expresarse?			
15. ¿Al director le agrada dirigir actividades de grupo?			
16. ¿El director es popular entre sus docentes?			
17. ¿El director está al lado de sus docentes en las buenas y en las malas?			
18. ¿El director tiene conductas que lo distinguen de los demás?			

## ANEXO N° 03 – Instrumento de Motivación

### FICHA DE ENCUESTA SOBRE MOTIVACION EN LOS DOCENTES DE LA IE "APLICACIÓN" – 2016

**INSTRUCCIONES:**

Estimado docente, la presenta ficha de encuesta tiene el propósito de recoger información sobre las características de tu motivación, para el desarrollo de una investigación.

Se guardará total confidencialidad en los resultados, por ello se requiere que marque su respuesta con total responsabilidad y sinceridad.

Interrogantes	Escala		
	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
1. ¿Te motivan las orientaciones del director?			
2. ¿Te explica en forma clara, el director, las tareas a realizar?			
3. ¿Las explicaciones del director contribuyen a tu mejor desempeño?			
4. ¿Sientes ánimos para realizar tu labor docente?			
5. ¿Sientes que eres parte de las decisiones del director'?			
6. ¿Te quedas en la institución hasta terminar las tareas?			
7. ¿El director te trata con respeto y consideración?			
8. ¿El director te brinda un trato amable?			
9. ¿Estás feliz y orgulloso de pertenecer a esta institución?			
10. ¿El director cede a tu favor para ayudarte?			
11. ¿Cuándo el director sonrío, te motiva a trabajar con más ahínco?			
12. ¿Recibes elogios del director por tus buenas acciones?			
13. ¿Recibes recompensas del director por tus logros destacados?			
14. ¿Los elogios que recibes del director son suficientes?			
15. ¿Las recompensas que recibes del director son atractivas para ti?			
16. ¿Cuando tienes dificultades el director trata de ayudarte'?			
17. ¿Recibes palabras de aliento y esperanzas de parte del director?			
18. ¿Te satisfacen las expectativas que tienes del director?			

ESCALA:      3 = SIEMPRE    2 = AVECES    1 = NUNCA

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

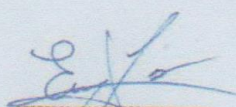
**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: LOPEZ RENGIFO ENRIQUE  
 Grado académico: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Cargo que desempeña: DOCENTE DE LA EPG –UCV-TARAPOTO  
 Título de la investigación: “EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN DE JUANJUI, 2016”  
 Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR DE LA I.E. APLICACIÓN, 2016  
 Autor del instrumento: SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN

		MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					✓
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al liderazgo pedagógico					✓
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al liderazgo pedagógico.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					✓
<b>Subtotal</b>					20	25
<b>TOTAL</b>					40	45

II. **OPINION DE APLICABILIDAD:** *Apto para su aplicación*

III. **PROMEDIO DE VALORACION:** *4,5*  
 Lugar y fecha: Juanjui, 31 marzo del 2017

  
 Mg. Enrique López Rengifo  
 DOCENTE  
 EPG - UCV



**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del experto: LOPEZ RENGIFO ENRIQUE  
 Grado académico: MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
 Cargo que desempeña: DOCENTE DE LA EPG –UCV-TARAPOTO  
 Título de la investigación: “EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN DE JUANJUI, 2016”  
 Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN, 2016  
 Autor del instrumento: SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN

Autor del instrumento: Renán Saavedra Sandoval

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5).

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					✓
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión de la convivencia escolar					✓
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la gestión de la convivencia escolar				✓	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				✓	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					✓
<b>Subtotal</b>					16	30
<b>TOTAL</b>						46

I. OPINION DE APLICABILIDAD: *Apto para su aplicación*

II. PROMEDIO DE VALORACION: *4,6*

Lugar y fecha: Juanjui, 31 marzo del 2017

  
**Mg. Enrique López Rengifo**  
 DOCENTE  
 EPG - UCV

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: QUEVEDO GRONERTH MERVYN

Grado académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0006

Cargo que desempeña: DIRECTOR

Título de la investigación: "EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN DE JUANJUI, 2016"

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR DE LA I.E. APLICACIÓN, 2016

Autor del instrumento: SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al liderazgo pedagógico				X	
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al liderazgo pedagógico.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal						16,30
TOTAL						46

II. OPINION DE APLICABILIDAD: *Apto para ser aplicado.*

III. PROMEDIO DE VALORACION: *4,6*  
Lugar y fecha: Juanjui, 31 marzo del 2017


 GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 URB. MARISCAL CAJERES - JUANJUI  
 I.E. Nº 0006 - APLICACIÓN  
  
 Mag. Mervyn Gronerth  
 DIRECTOR



## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: QUEVEDO GRONERTH MERVYN

Grado académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0006

Cargo que desempeña: DIRECTOR

Título de la investigación: "EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN DE JUANJUI, 2016"

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN, 2016


Autor del instrumento: SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión de la convivencia escolar					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la gestión de la convivencia escolar					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
Subtotal					8	40
TOTAL						48

II. OPINION DE APLICABILIDAD: *Apto para ser aplicado.*

III. PROMEDIO DE VALORACION: *4,8*

Lugar y fecha: Juanjui, 31 marzo del 2017



## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: RAMIREZ VASQUEZ CARLOS

Grado académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: UGEL MARISCAL CÁCERES

Cargo que desempeña: ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

Título de la investigación: "EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN DE JUANJUI, 2016"

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR DE LA I.E. APLICACIÓN, 2016


Autor del instrumento: SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					✓
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Liderazgo pedagógico					✓
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al liderazgo pedagógico				✓	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					✓
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				✓	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					✓
Subtotal					20	25
TOTAL						4,5

II. OPINION DE APLICABILIDAD: *apto para ser aplicado.*

III. PROMEDIO DE VALORACION: *4,5*

Lugar y fecha: Juanjuí, 31 marzo del 2017



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION  
UGEL MARISCAL CÁCERES JUANJUI

Mg. Carlos Ramírez Vásquez  
ESPECIALISTA EN EDUCACION SECUNDARIA  
DIRECCION DE GESTION PEDAGOGICA



## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: RAMIREZ VASQUEZ CARLOS

Grado académico: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: UGEL MARISCAL CÁCERES

Cargo que desempeña: ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA

Título de la investigación: "EL LIDERAZGO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN DE JUANJUI, 2016"

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. APLICACIÓN, 2016

Autor del instrumento: SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN

Autor del instrumento: Renán Saaavedra Sandoval.


MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					✓
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión de la convivencia escolar					✓
ORGANIZACION	Los ítems traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la Gestión de la convivencia escolar				✓	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					✓
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					✓
Subtotal					16	30
TOTAL						46

II. OPINION DE APLICABILIDAD: *Opto para ser aplicado.*

III. PROMEDIO DE VALORACION: *4,6*

Lugar y fecha: Juanjuí, 31 marzo del 2017

  
 GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
 UGEL MARISCAL CÁCERES JUANJUÍ  
 Mg. Carlos Ramírez Vásquez  
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA  
 DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

**Anexo 05 – Autorización de la I.E. Aplicación para aplicación de encuesta de recolección de datos.**

