



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una institución  
educativa secundaria, Puquio 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Quispe Vicente, Benigno (orcid.org/0009-0003-2181-9461)

**ASESORES:**

Mtro. Ninatanta Alva, Jorge Humberto (orcid.org/0000-0002-3274-013X)

Mgr.. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/ 0000-0003-2812-4817)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO — PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi esposa, hijos y familiares por su apoyo moral para el logro de mis anhelos profesionales, que se ven plasmados en el presente trabajo y simbolizan mi razón de ser como profesional de la educación.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi reconocimiento a la Universidad César Vallejo y a sus autoridades educativas, por permitirme ser parte de la familia educativa y fortalecerme en mis desempeños profesionales adquiriendo una cultura investigativa para un mejor desempeño en mi institución educativa.

A los asesores de investigación, por su apoyo incondicional y permanente para el logro del presente informe de investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: Liderazgo Pedagógico en la Motivación de Docentes de una Institución Educativa Secundaria, Puquio

2023, del estudiante QUISPE VICENTE BENIGNO constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Asesor: NINATANTA ALVA JORGE HUMBERTO	
DNI: 18189264	Firma 
ORCID:	

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.

Yo, QUISPE VICENTE BENIGNO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Pedagógico en la Motivación de Docentes de una Institución Educativa Secundaria, Puquio 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
QUISPE VICENTE BENIGNO DNI: 28854813 ORCID: 0009-0003-2181-9461	Firmado electrónicamente por: BQUISPEV el 03-10- 2023 10:43:30

Código documento Trilce: INV - 1312914

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Niveles de liderazgo pedagógico en los docentes.	17
Tabla 2 Niveles de liderazgo pedagógico por dimensiones	18
Tabla 3 Niveles de motivación en los docentes.	19
Tabla 4 Niveles de motivación intrínseca y extrínseca en los docentes.	20
Tabla 5 Prueba de normalidad Shapiro Wilk	21
Tabla 6 Relación entre liderazgo pedagógico y motivación.	21
Tabla 7 Relación entre liderazgo pedagógico y motivación intrínseca.	22
Tabla 8 Relación entre liderazgo pedagógico y motivación extrínseca.	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de liderazgo pedagógico	17
Figura 2 Liderazgo pedagógico por dimensiones.	18
Figura 3 Porcentaje de motivación en los docentes.	19
Figura 4 La motivación en los docentes por dimensiones.	20

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general: establecer en qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una Institución Educativa Secundaria Puquio, 2023. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación no experimental, con un diseño correlacional simple, se trabajó con una muestra de 35 docentes de secundaria a quienes se les aplicó un cuestionario de liderazgo pedagógico y escala de motivación en el trabajo de R – Maws, validados por consulta de expertos y prueba de fiabilidad a través de Alfa de Cronbach. Los resultados evidencian una correlación de Spearman  $Rho= 0,628$  y la significancia de  $p\text{-valor}= 0,000$  la misma que es menor  $\alpha= 0,05$  aceptándose la hipótesis alterna, estableciéndose un nivel de correlación positiva favorable entre el liderazgo pedagógico y la motivación en los docentes de una institución secundaria de Puquio, significa que a mayor liderazgo pedagógico en los formadores se incrementan los niveles de motivación docente, la misma que favorece mejor servicio educativo y el desarrollo de aprendizajes pertinentes en beneficio de la población estudiantil. En ambas variables de estudio los docentes de la muestra se ubican en el nivel alto en un 62,86% y el 37,14% en el nivel promedio.

**Palabras clave:** Liderazgo pedagógico, motivación, intrínseca, extrínseca.

## ABSTRACT

The general objective of the study was to establish to what extent pedagogical leadership is related to the motivation of teachers in a secondary school in Puquio, 2023. It is a quantitative approach study, non-experimental type of research, which had a simple correlational design, working with a sample of 35 secondary school teachers to whom a questionnaire of pedagogical leadership and motivation scale in the work of R - Maws were applied, validated by expert consultation and reliability test through Cronbach's Alpha. The results show a Spearman correlation  $Rho= 0.628$  and the significance of  $p\text{-value}= 0.000$ , which is less than  $\alpha= 0.05$ , accepting the alternative hypothesis, establishing a favorable level of positive correlation between pedagogical leadership and motivation in the teachers of a secondary school in Puquio, This means that the higher the pedagogical leadership of the trainers, the higher the levels of teacher motivation, which favors better educational service and the development of relevant learning for the benefit of the student population. In both variables of the study, 62.86% of the teachers in the sample were at the high level and 37.14% at the average level.

**Keywords:** Pedagogical leadership, motivation, intrinsic, extrinsic.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En tiempos actuales se requieren de líderes capaces de motivar a los demás para el logro de metas, exigencia a la cual no debe estar ajeno la docencia y la educación en general porque el aprendizaje de los estudiantes pasa por una crisis que ha empeorado con la pandemia. La sociedad del conocimiento exige de nuevas tendencias respecto a la formación y ejercicio de la docencia, es allí que surge la importancia de liderazgo pedagógico y la motivación permanente de los directores y docentes.

Es importante saber que la ausencia de liderazgo y la escasa motivación docente como problema tiene vinculación con la crisis del aprendizaje por ello se promueve una educación para la ciudadanía global, bajo ese enfoque se comprende al docente como un líder comunitario, inclusivo que busca formar ciudadanos activos que respeten la diversidad en medio de la globalidad, donde las estrategias de enseñanza aprendizaje están caracterizadas por el trabajo colaborativo, el ejercicio de la ciudadanía en forma activa, las interacciones de calidad y una alta motivación. (UNESCO, 2022).

Mediante una investigación sobre liderazgo pedagógico en Australia, Reino Unido y Finlandia nos aporta, que, uno de los factores de éxito educativo junto a otras en la educación finlandés es el liderazgo pedagógico de los formadores que está asociado con la mejora de los aprendizajes donde se asume al líder como aquel individuo capaz de guiar e influenciar de forma positiva sobre los demás para alcanzar metas comunes, se prioriza el liderazgo efectivo asociado a ser visionario, creativo, perseverante dispuesto a asumir desafíos para una autentica educación donde la ética y la motivación son componentes esenciales de un líder.( Arenas, 2020)

La vocación como la clave de la resiliencia en el ejercicio docente en Venezuela y en contextos de pandemia, asocia a la vocación como la fuerza innata del desarrollo humano, amor el servicio, un don que poseen para enseñar a los demás, consideran a la vocación como elemento de la motivación y liderazgo docente que les permite ofrecer una labor pensando en la formación integral del otro en tiempos adversos. (Sabino, 2022).

En el Perú, la crisis del aprendizaje se debe otros al factor docente quienes a falta de un liderazgo auténtico y motivación permanente no despliegan todos sus desempeños, estudios como el de Matos y Lens (2009), recogen los aportes de la teoría de metas del logro en el proceso educativo a partir de los estudios de Patrick et. al (2001), de Kempler et. al (2003) poniendo en manifiesto un estudio en estudiantes y docentes de secundaria en la que reconocen que la teoría motivacional de metas de logro incide de manera favorable en la cultura escolar y produce una percepción positiva sobre el desempeño docente, recomendando su aplicación para mejorar el liderazgo docente.

El Marco del Buen Desempeño Docente establece una nueva visión del docente peruano en la que se reconoce a la docencia como un quehacer complejo y reflexivo, dando prioridad a la actuación pertinente del formador y agente de cambio que interactúa con los demás, asumiendo su rol con liderazgo, autonomía y motivación. Se enfatiza que los maestros en los procesos de planificación y evaluación del aprendizaje deben incorporar como fundamentos pedagógicos al enfoque por competencias, la enseñanza y aprendizaje situada y crítico reflexivo. (Ministerio de Educación, 2022).

El liderazgo es la capacidad de influir de forma favorable sobre los demás para conseguir una meta, la misma que debe ir acorde a lo que plantea la teoría del pensamiento complejo y las incertidumbres (Morin, 1999) en la que se sostiene la relatividad y el caos del conocimiento frente a los avances científico tecnológicos y los procesos de producción y saberes; la formación y ejercicio docente no puede estar exenta de esta exigencia sino por el contrario involucra asumir desde la pedagogía un enfoque socio crítico reflexivo, una mirada interdisciplinar del fenómeno educativo así como una educación integral caracterizada por la motivación permanente y liderazgo de los actores de la comunidad educativa.

Respecto a la motivación de los docentes en su ejercicio laboral de una Institución Educativa del Callao, reconocen la existencia de una correlación moderada positiva entre la motivación y el desempeño toda vez que la motivación intrínseca, extrínseca y el desarrollo personal trascendental mejoran significativamente la actuación docente, el buen ánimo genera cambio de comportamientos, produce acción, incrementa la predisposición por hacer bien las cosas, moviliza sentimientos y

emociones favorables incrementando el rol docente como mediador social. (Loayza, et al., 2022)

Existen evidencias a las deficiencias en la educación de los estudiantes de la secundaria. Por lo tanto, es menester estudiar si este problema se debe a la falta de liderazgo en las aulas o prima la desmotivación. El docente debe elaborar con materiales didácticos adecuados y emplear medios más apropiados a su estilo de adquirir aprendizajes del alumno, con el objetivo de persuadir al logro de aprendizaje a través de la motivación. (Sanabria, 2018), además un estudio reconoce que lo esencial es la calidad del maestro, en el que implícitamente intervienen su liderazgo y nivel de motivación; enfoque que han asumido los países que lideran la educación mundial. (McKinsey, 2007)

Ante la realidad problemática descrita, se ha desarrollado la presente investigación que pretende establecer la relación entre el liderazgo pedagógico y los niveles de motivación laboral con las que ofrecen un servicio educativo para evitar actividades rutinarias, toda vez que el sistema escolar pasa por una crisis generalizada de aprendizajes la misma que se ha agudizado por la pandemia en la que las brechas e inequidades han sido más notorias, no se logra el perfil del egresado, siendo uno de los factores el desempeño docente la misma que está sujeto a la capacidad de liderazgo y nivel de motivación en su desempeño.

Por las razones expuestas, el problema general fue ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una Institución Educativa Secundaria, Puquío 2023? y los problemas específicos han sido; ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación intrínseca de docentes de una Institución Educativa Secundaria, Puquío 2023?, ¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación extrínseca de docentes de una Institución Educativa Secundaria Puquío, 2023?.

La justificación teórica se sustenta a partir de los aportes del socio constructivismo, enfoque reflexivo, las teorías motivacionales permiten mejorar el bagaje científico para comprender el ejercicio docente. La utilidad práctica reside en que permite conocer la correlación que existe entre ambas variables sirviendo de precedente para posteriores estudios. La utilidad metodológica es que contribuirá a optimizar el desempeño

docente a partir del rediseño de la actuación docente en función a las exigencias y desafíos que exige la sociedad actual.

El objetivo general fue: Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una Institución Educativa Secundaria Puquio, 2023 y los objetivos específicos: Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación intrínseca de docentes, Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación extrínseca en los docentes.

La hipótesis general de la investigación fue; Existe relación directa y significativa del liderazgo pedagógico en la motivación en los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puquio,2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se han revisado diversas investigaciones, en el ámbito internacional, Gonzales et al. (2021), con el propósito de saber la importancia del liderazgo en el sistema educativo de España desde la percepción de los evaluadores, recurriendo al enfoque cuantitativo diseño correlacional causal con participación de 1048 docentes, 729 directores, se aplicó un cuestionario que evaluaba ocho dimensiones del ser líder, llegando al resultado; que al personal directivo se percibe como el mejor líder a comparación de los docentes por la que deben crear condiciones favorables para un clima institucional acogedor y el liderazgo multidimensional es imprescindible en los formadores porque ayuda a desarrollar procesos académicos interactivos y relacionales, que va más allá de la mirada tradicional centrada en el poder jerárquico.

Gento et al. (2020), con el objetivo de identificar la trascendencia de las dimensiones afectivas en el liderazgo del formador desarrollo una investigación cuantitativa con diseño descriptivo haciendo uso del método descriptivo aplicándose un cuestionario a 672 docentes, arribando a la conclusión; que los componentes de la afectividad como el trato cortés, carismático, acogedor, la protección ante críticas destructivas, la autoconfianza entre otros favorece el auténtico liderazgo docente.

Irnidayanti, et al. (2020), indagó con el objetivo de establecer la relación entre la motivación y el comportamiento de los docentes de secundaria en Indonesia, recurriendo al enfoque cuantitativo usando un diseño no experimental de corte correlacional trabajando con 315 docentes, fueron observados con una ficha sobre ambas variables, concluyendo; que la automotivación expresa la conducta favorable de los docentes por que surge de las fuerza internas del mismo maestro coadyuvando en la calidad de la enseñanza en cambio la motivación externa no es del todo predictor de buenos comportamientos.

Lamiña (2020), desarrolló un estudio con la finalidad de reconocer los aportes del liderazgo transformacional en la motivación y gestión escolar en Quito Ecuador, asume desde un enfoque cuantitativo diseño correlacional sobre una muestra de 40 docentes, reconoce que para una mejora de la educación se debe privilegiar los estilos del líder transformacional que llevado al campo educativo genera un

liderazgo pedagógico que posibilita una mejor gestión escolar y mayor motivación en los formadores.

Zanariah et al. (2019), mediante su investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en Malasia, recurre a la investigación cuantitativo, diseño correlacional con 266 maestros de 55 centros secundarios, haciendo uso del instrumento del cuestionario, determina que el liderazgo de tipo transformacional que se caracteriza por ser positivo, cooperativo y eficaz se relaciona y eleva el nivel de motivación y compromiso docente en su actuar pedagógico. Personal y social porque les genera bienestar en su centro de labor y ayuda a la valoración de la dignidad humana e incrementa los niveles de motivación laboral.

En el contexto nacional, Chávez et al. (2022), desarrollo un estudio con el propósito de analizar el liderazgo en la acción docente en una institución educativa de Ica, recurriendo el enfoque mixto, estudio de tipo básico y diseño descriptivo sobre una muestra de 9 docentes y 3 directivos, se les aplicó una encuesta, llegando a concluir; que el liderazgo pedagógico en los formadores y directivos es vital porque va de la mano con el desarrollo personal, el uso de estrategias innovadoras, cálidos ambientes de interacción social, planificación pertinente y permanente motivación. Considero importante la interacción entre liderazgo y calidad de la educación para favorecer una formación integral.

Mego (2022), teniendo como propósito de establecer la relación entre liderazgo y motivación en los docentes de Bagua, estudio cuantitativo transversal diseño no experimental en su nivel correlacional, con 45 formadores utilizándose dos cuestionarios, concluyendo; existe una Rho de Spearman: 0,76 lo que significa una relación significativa positiva alta entre la motivación que oscila entre los niveles medio y alto similar hecho sucede con el liderazgo, vale decir, que a mayor motivación mejor liderazgo docente en los formadores del colegio agropecuario de Bagua.

Ruiz (2021), a través de su estudio que desarrollo con el propósito de comprender los estilos de liderazgo y desempeño en los maestros de Piura, recurriendo al enfoque cuantitativo diseño descriptivo simple, desarrollado con 50

docentes concluyendo que el liderazgo coadyuva en la motivación, las habilidades sociales y mejora las condiciones de trabajo, pero sin embargo los docentes de la muestra presentan bajos niveles de liderazgo la que se traduce en usencia de innovación, falta de incentivos y descuido del desarrollo personal y profesional.

Vargas (2021), con su indagación buscó determinar la interrelación del liderazgo pedagógico con la motivación en directivos, facilitadores y administrativos de una institución de Ventanilla Lima, estudio cuantitativo, tipo no experimental diseño descriptivo correlacional realizado en 60 maestros, quienes a través de un cuestionario, concluye; existe Rho de Spearman de 0,693 evidenciando una correlación favorable moderada, lo que significa que la predisposición de los docentes por la innovación, por el uso de estrategias activas y la capacidad de influir positivamente sobre los demás reflejan un liderazgo y una motivación permanente, a mayor motivación expresión de liderazgo.

De la Cruz (2020), mediante su estudio que tuvo por finalidad de relacionar el liderazgo en los docentes y el clima organizacional en las instituciones de Cieneguilla Lima, recurrió al enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño descriptivo correlacional realizado con 60 formadores, se ha empleado un cuestionario hallando como resultado; que existe una correlación positiva, donde el 73% de docente muestran un nivel regular de liderazgo, el 17% de forma adecuada y 10% bajo en liderazgo las que son vinculantes con el ambiente laboral y motivacional de la institución educativa. Es de resaltar que la existencia de un líder en las aulas asegura una mayor motivación en la comunidad educativa y coadyuva al logro de los aprendizajes y los objetivos institucionales.

En el contexto regional, Chambi (2023), desarrolló un tratado con la finalidad de relacionar el liderazgo docente con el clima organizacional de una institución educativa de Pichari, asumiendo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con diseño correlacional, con 30 docentes, a través del cuestionario determina; rho de 0,952 la que evidencia una correlación positiva significativa, confirmando que cuando los maestros ejercen un liderazgo permanente y motivador la convivencias e interacciones en la escuela son favorables, el 40% muestra buen liderazgo y clima organizacional,

Magallanes (2022), con la finalidad de reconocer la relación entre liderazgo y trabajo en equipo en los formadores de Huanta, desarrollo un estudio cuantitativo de nivel correlacional descriptivo sobre un total de 110 profesores, obteniendo como resultado un Rho de 0,463 que expresa una correlación positiva moderada, significa que a mayor liderazgo en los formadores se incrementa el trabajo en equipo y viceversa, la motivación es un rasgo esencial del líder y del trabajo conjunto; los docentes encuestados en un 45,5% se reconocen como líderes y respecto al trabajo en equipo el 43,6% lo hace de forma regular.

Cuba et al. (2022), realizo un estudio descriptivo comparativo con el propósito de realizar comparaciones en los niveles de motivación laboral en docentes de Chincheros Abancay para el cual ha recurrido al paradigma positivista enfoque cuantitativo haciendo uso de una metodología hipotético deductivo con una muestra de 98 formadores del nivel secundaria a través de un cuestionario concluyendo de que no existe diferencias significativas de variación entre los docentes de una institución y otra sino más bien por el contrario en las tres instituciones los docentes se perciben a si mismo con una nivel alto en un 68% en promedio y 32% en nivel medio respecto a su motivación laboral.

Chávez (2022), con el objetivo de relacionar el liderazgo docente y la satisfacción en el trabajo en los docentes de Primaria Gonzáles Vigil de Huanta, recurre al enfoque cuantitativo diseño descriptivo correlacional sobre una muestra de 35 formadores haciendo uso del cuestionario, obteniendo como resultado; que en contextos de educación no presencial debido a la pandemia ocasionada por el COVID ambas variables mantienen su independencia, no se observa una correlación por el contrario el  $p\text{-valor} = 0.808 > 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis planteada inicialmente.

Meneses (2019), con el objetivo de conocer la correspondencia entre el liderazgo educativo con el desempeño de los maestros de Huamanga, desarrollo un estudio cuantitativo optando por un diseño no experimental de tipo correlacional con 60 docentes de las que recogió información a través del cuestionario obteniendo como resultado; existe una correlación de 0,604 entre el liderazgo pedagógico y el nivel de desempeño docente confirmando una correlación positiva considerable, vale

decir que a mayores cualidades de líder mejora notablemente el desempeño y la motivación por hacer mejor sus acciones.

El liderazgo pedagógico es un proceso mediante el cual el docente influye de manera favorable a través de sus interacciones a los demás componentes de la familia educativa, para la mejora de aprendizajes y el desarrollo institucional (Palacios et al., 2020), es el acto de influir sobre los demás de manera colaborativa, democrático y participativo, es un plus que trae consigo cada docente para el logro de los objetivos educacionales (Chaves y Barboza, 2019).

Contreras (2016) establece que fuera del contexto familiar el docente es el líder por excelencia, la misma que debe ser sobre todo pedagógico; acción que consiste en la capacidad de influencias sobre las demás personas para conseguir mejoras en el proceso de aprendizaje (Bolívar, 2010). Fortalece ambientes acogedores que invitan al trabajo en equipo a nivel de la gestión del aula y la institución educativa, porque privilegia el actuar colectivo más que el individual.

Estudios como el de Pigozne et al. (2019) al referirse a las dimensiones del profesor líder hacen referencia a cualidades como el carisma, afectividad, anticipadora, participativa, cultural, formativa, profesional y administrativa, las que reflejan una conformación integral del líder, donde se pone de manifiesto las cualidades y virtudes en favor de la consecución de metas.

Las dimensiones que se optaron en el presente estudio son la dimensión personal, social y profesional las que guardan relación con lo planteado en el marco del buen desempeño Docente (MINEDU, 2020). La parte personal hace alusión a las cualidades y rasgos personales del docente como los valores, las virtudes, el carisma, su inteligencia intrapersonal; la dimensión social las integra sus niveles de interacción con los demás, proceso de socialización y respeto a los acuerdos de convivencia y finalmente la dimensión profesional está compuesto por sus saberes disciplinares, procesos de planificación y evaluación curricular así como las estrategias metodológicas que emplea en la acción educativa.

La motivación, es una gama de inquietudes individuales, conductuales o hechos conducidos por motivos importantes para el individuo, aquellos podrían ser subjetivos internos, como los sentimientos, cognitivos; por otro lado, pueden ser

externos, conducidos por incentivos, situaciones; esto conduce al sujeto a encaminarse hacia su objetivo, anhelado ( Pérez, 2016), motivación de logro posee como rasgos diferenciales como el ser intrínseca y extrínseca; en la primera, la motivación inicia desde sí mismo, se originan a partir de inquietudes individuales, aquellos que se desean complacer y satisfacer.

De igual manera Ramos (2013), puntualiza que la motivación intrínseca se origina a raíz de los motivos personales, el individuo casi siempre desarrolla tareas de saberes movilizado por encontrar la felicidad individual; para la segunda, la motivación extrínseca, se conceptualiza como una formas de motivación conducido como un tipo de motivación impulsada por las retribuciones o pagos, en esta punto el individuo no desea desarrollar los hechos, sin embargo los realiza por la recompensa que obtendrá subjetivamente.(Madsen, 2015).

Del mismo modo la autorrealización y trascendencia como máxima aspiración del hombre se sustenta sobre la teoría de la motivación de Maslow, entendida esta como la fuerza o energía que mueve la acción para la consecución de un fin, para una toma de decisiones oportunas, el ejercicio de la autonomía, el trabajo innovador creativo y el actuar trascendente y complejo; a la cual deben responder las instituciones dedicadas a la formación docente.

El CEPAL (2019), considera al docente como actor trascendente del sistema educativo y el ancla del desarrollo sostenible, por lo que las políticas en educación deben considerar como una condición para alcanzar la calidad educativa. Riascos y Becerril (2021) identifican como un indicador de la calidad educativa en Colombia al liderazgo del docente, las que a su vez inciden en la tasa de asistencia escolar, satisfacción, rendimiento, identidad institucional, etc.; aporta que el modelo de liderazgo educativo transformacional (MELET) obedece a una docencia transformadora y critica reflexiva que a través de una motivación inspiracional coadyuva en el trabajo dinámico y colaborativo de los estudiantes en su aprendizaje recomendando su aplicación en el sector educación.

Se asume a la motivación como la fuerza de orden psicológica que impulsa el desarrollo de una acción, genera satisfacción al docente en el ejercicio de su

profesional y coadyuva al logro de propósitos y la satisfacción de necesidades (Rivera et al. 2018).

Existen teorías como las de Maslow (1968), como sostiene a la autorrealización como expresión máxima de satisfacción de necesidades y que el cumplimiento de una genera el desarrollo de la siguiente necesidad estableciendo una jerarquía, por su parte McClelland (1961), asocia que la motivación humana va de la mano con tres necesidades; la primera es la necesidad de logro que es el impulso cotidiano para alcanzar el éxito y desenvolverse en la vida cotidiana, el segundo es la necesidad de ser parte de un grupo social y mantenerse en interacción y finalmente la necesidad de poder que es la de control en su trabajo o profesión que le otorga un status profesional. Finalmente, Durand (2018) recogiendo los aportes de Herzberg (1968), recoge como componentes conductuales de la motivación a la intrínseca y extrínseca.

Las dimensiones que se asume para la variable motivación son la motivación intrínseca y extrínseca planteado por Stover y Bruno validado a través de un instrumento por Quevedo, Quevedo y Motserral adaptado por Angles (2016).

La motivación intrínseca, es aquella energía y optimismo que se apega por influencia de factores externos al aprendiz. (Stover y Bruno, 2017).

La motivación extrínseca, Son las energías que se activan voluntariamente en el ser humano por iniciativa propia y expresan su interés y nivel de autonomía por hacer bien las cosas, es la satisfacción que siente la persona al realizar una acción. (Stover y Bruno, 2017).

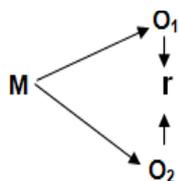
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Pertenece al enfoque cuantitativo, tipo no experimental, porque se desarrolla sin manipulación de las variables. (Hernández y Mendoza, 2018), es básica y teórica.

Su diseño fue correlacional simple tuvo como su propósito la interrelación de sus variables, se recolectan datos en un solo momento y tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

La representación del diseño es:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.

O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1: liderazgo pedagógico.

##### Definición conceptual:

Es la acción mediante el cual el docente influye de forma positiva a través de sus acciones sobre los demás componentes de la comunidad educativa para generar procesos de enseñanza aprendizaje situados y significativos (Palacios et al. 2020).

##### Definición operacional:

Mediante la aplicación de un cuestionario, se ha determinado el nivel de liderazgo docente en la dimensión personal, social y profesional en interacción con los demás integrantes del accionar educativo.

**Dimensiones:** personal, social y profesional.

**Variable 2: motivación.**

**Definición conceptual:**

Son las energías, sentidos, las ganas y la perseverancia que impulsan y motivan las conductas del ser humano para el logro de un propósito determinado. (Stover y Bruno, 2017 y Garné et al. 2014).

**Definición operacional:**

A través de la escala de motivación en el trabajo R- Maws de Gagné, et. al (2014) y previa adaptación con 20 ítems tipo Likert, se ha determinado el nivel de motivación interna y externa del personal docente.

**Dimensiones:** Motivación intrínseca y extrínseca.

**Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población es el total de individuos a estudiar donde los integrantes tienen características similares (Hernández y Mendoza, 2018), estuvo conformada por 35 docentes de la Institución Educativa Secundaria de Puquio.

**Criterios de selección:**

**Criterios de inclusión:**

Docentes de I. E. S. de Puquio.

**Criterios de exclusión:**

Docentes que no laboran en la muestra de estudio.

#### **3.3.2 Muestra**

Hernández y Mendoza (2018), sostienen como un subconjunto, es representativo y expresa las características e intereses de los mismos. Estuvo conformada por 35 docentes.

### **3.3.3 Muestreo**

Ha sido el probabilístico, con muestreo censal porque que todos los componentes de la población formaron parte de la muestra (Hernández y Mendoza, 2018), siendo en total 35 docentes.

### **3.3.4 Unidad de análisis.**

Docentes en actividad de la I.E.S. de Puquio.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnicas**

Es un procedimiento de recopilación de información, fue la encuesta siendo una técnica orientada al recojo, procesamiento y análisis de la información (Hernández et. al, 2014).

### **3.4.2 Instrumentos**

El Instrumento, fue el cuestionario, siendo un conjunto de preguntas respecto a uno o más variables de estudio que serán motivos de medición. (Hernández et al., 2014). Se utilizaron cuestionarios de preguntas cerradas, para ambas variables.

#### **Ficha Técnica del Instrumento 1.**

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico.

Autor: Quispe Vicente, Benigno.

Año: 2023.

Administración: individual.

Aplicación: A docentes de EBR.

Numero de ítems: 20

Tiempo: 20 minutos.

Escala: ordinal.

Baremo de la variable:

Alto:67-100 pts

Medio:34-66 pts

Bajo: 1- 33 pts.

### **Ficha Técnica del Instrumento**

Nombre del instrumento: Escala de motivación en el trabajo R- Maws

Autor: Gagné, et al.

Año: 2014.

Adaptación: Peña (2022) y Quispe (2023)

Administración: individual.

Aplicación: A docentes de EBR.

Numero de ítems: 19

Tiempo: 20 minutos.

Escala: ordinal

Baremo de la variable:

Alto:67-100 pts.

Medio:34-66 pts.

Bajo: 1- 33 pts.

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

La validez es la periodicidad con que un determinado instrumento mide una variable de investigación (Ñaupas et.al. 2018), se ha efectuado mediante consulta de expertos.

Los expertos que han validado los instrumentos como el cuestionario de liderazgo pedagógico y escala de motivación, han sido los Mtros.. Noshar Rivera Fernández, Alfonso Atoccsa Aparicio y Regulo Montoya Cantoral quienes han opinado que existe suficiencia para su aplicación.

La confiabilidad es el grado de fidedigno del instrumento que al aplicar en reiteradas veces emite los mismos resultados (Ñaupas et. al ,2018), la misma que se obtenido con Alfa de Cronbach; dando un nivel de fiabilidad de 0,895 al cuestionario sobre liderazgo y de 0,925 a la escala de motivación, resultando ambos confiables.

### **3.5 Procedimientos**

Para la recolección de información se solicitó la aprobación y el consentimiento informado de la institución y los docentes a partir del cual se aplicó el instrumento y se procedió a su tabulación informática para su respectivo análisis estadístico e inferencial en función a los problemas de investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se ha empleado Alfa de Cronbach para identificar el nivel de confiabilidad del instrumento y el método de análisis de la correlación de Spearman para establecer la prueba de hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha respetado los protocolos de investigación establecidos por la universidad, las exigencias de las normas APA y se ha actuado con deontología profesional respetando los principios y valores de respeto a los resultados, las unidades de análisis y validez de la información.

#### IV. RESULTADOS

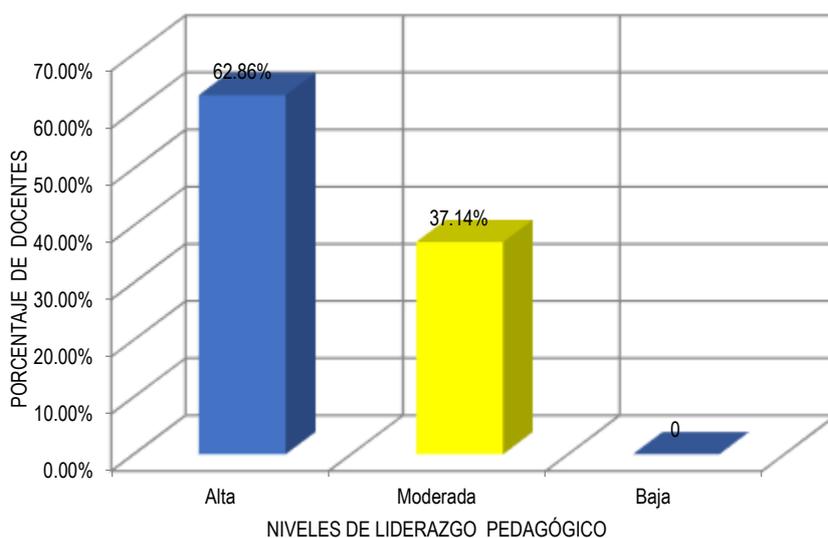
**Tabla 1**

*Niveles de liderazgo pedagógico en los docentes.*

<b>NIVEL</b>	<b>fr</b>	<b>%</b>
Alta	22	62,86%
Moderada	13	37,14%
Baja	00	0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 1 Porcentaje de liderazgo pedagógico**

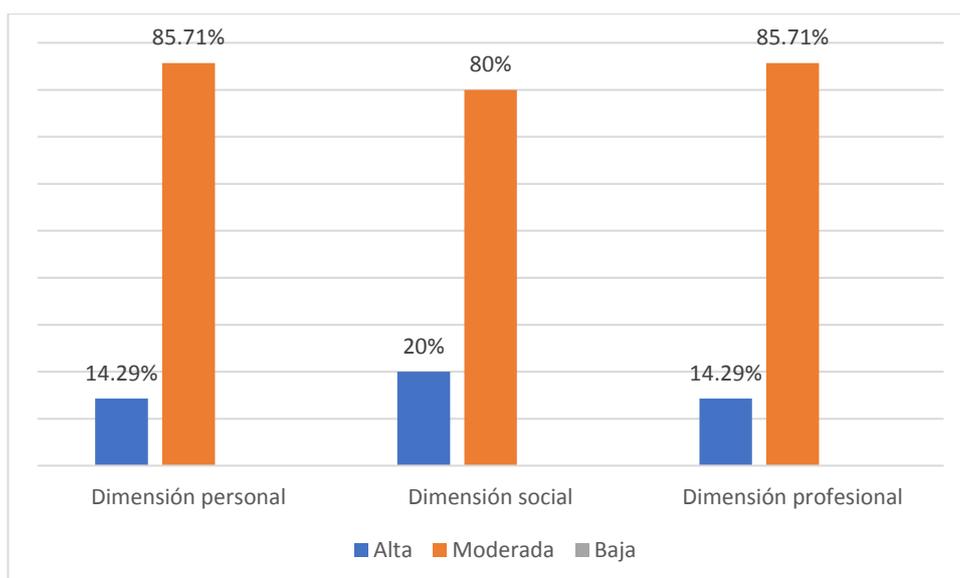


*Fuente:* Elaboración propia.

En la tabla 1, se observa el 62,86% de los formadores de la institución educativa secundaria del distrito de Puquio se ubican en liderazgo pedagógico en el nivel alto lo que significa que muestran adecuado desarrollo profesional, personal y social y el 37,14% se percibe encontrarse en el nivel moderado.

**Tabla 2***Niveles de liderazgo pedagógico por dimensiones*

Nivel	Dimensión personal		Dimensión social		Dimensión profesional	
	fr	%	fr	%	fr	%
Alta	05	14,29%	07	20%	05	14,29%
Moderada	30	85,71%	28	80%	30	85,71%
Baja	0	0%	0	0%	0	0%
Total	35	100%	35	100%	35	100%

*Fuente:* Elaboración propia.**Figura 2***Liderazgo pedagógico por dimensiones.**Fuente:* Elaboración propia.

En la tabla 2 y figura 2, en la dimensión personal en maestros de la muestra de estudio, mayoritariamente el 85,71% se ubican en la escala moderado y el 14,29% en el nivel alto, lo que indica que las cualidades personales vinculadas al liderazgo se encuentran en proceso. Respecto a la dimensión social el 80% de los maestros reconocen ubicarse en el nivel medio y el 20% en la categoría alta, existiendo la necesidad de mejorar sus interacciones sociales.

Con respecto al aspecto profesional el 85,71% de los encuestados reconocen ubicarse en el nivel moderado porque son conscientes que sus desempeños como formado se encuentran en proceso y sólo el 14,29% reconoce tener una dimensión profesional alta.

**Tabla 3**

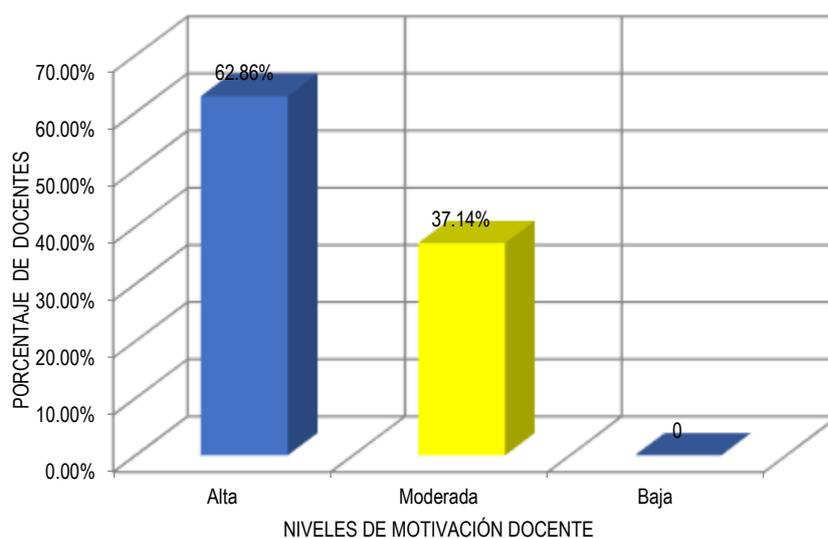
*Niveles de motivación en los docentes.*

Nivel	fr	%
Alta	22	62,86%
Moderada	13	37,14%
Baja	00	00%
Total	35	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 3**

*Porcentaje de motivación en los docentes.*



*Fuente:* Elaboración propia.

La tabla 3 y figura 3, expresa que los docentes de secundaria del distrito de Puquio en un 37,14% muestran en su labor una motivación moderada y el

62,86% mantienen una motivación alta la que aporta de forma favorable en la enseñanza aprendizaje.

**Tabla 4**

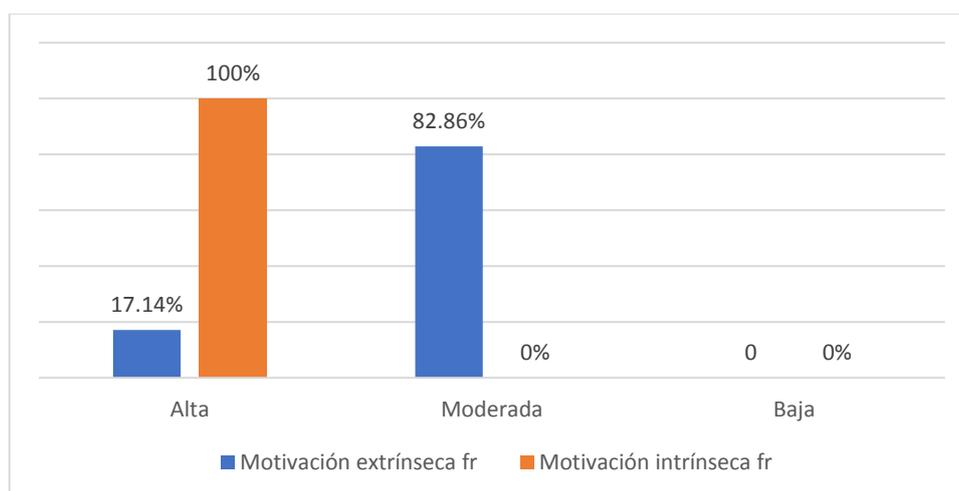
*Niveles de motivación intrínseca y extrínseca en los docentes.*

Nivel	Motivación extrínseca		Motivación intrínseca	
	fr	%	fr	%
Alta	06	17,14%	35	100%
Moderada	29	82,86%	00	0%
Baja	00	00	0	0%
Total	35	100%	35	100%

*Fuente:* Elaboración propia.

**Figura 4**

*La motivación en los docentes por dimensiones.*



*Fuente:* Elaboración propia.

A través de la tabla 4 y figura 4 se ha determinado, el 82,86% de maestros tienen una motivación extrínseca moderada y el 17,14% se encuentran en nivel alto; mientras en motivación interna el 100% de los encuestados manifiestan estar plenamente motivados en el ejercicio de su función docente.

**Tabla 5***Prueba de normalidad Shapiro Wilk*

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo pedagógico	,925	35	,00
Motivación	,898	35	,00

**Decisión y conclusión:** como  $P = 0,00 < 0,5$  se rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_a$ , significa que los datos no tienen una distribución normal por lo que se aplica una estadística no paramétrica.

**Tabla 6***Relación entre liderazgo pedagógico y motivación.*

			Liderazgo	Motivación
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,628**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Motivación	Coefficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

La tabla 6, evidencia el  $Rho = 0,628$ , siendo el p-valor: 0,000 siendo menor a 0,05 aceptándose la hipótesis alterna, estableciéndose un nivel de correlación positiva favorable entre el liderazgo pedagógico y la motivación en los docentes de una institución educativa secundaria de Puquio.

**Tabla 7***Relación entre liderazgo pedagógico y motivación intrínseca.*

			Liderazgo	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

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

En la tabla 7, se observa el  $Rho = 0,548$  y la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000$  aceptándose la hipótesis alterna, confirmándose un nivel de correlación positiva moderada entre el liderazgo pedagógico y la motivación intrínseca en los maestros.

**Tabla 8***Relación entre liderazgo pedagógico y motivación extrínseca.*

			Liderazgo	Motivación extrínseca
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

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

Se confirma un  $Rho = 0,548$  y la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, estableciéndose un nivel de correlación positiva moderada entre el liderazgo pedagógico y la motivación extrínseca en los docentes de la muestra de estudio.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados encontrados se evidencia en la tabla 6, que hace referencia a la hipótesis general existe correlación positiva moderada con Rho de Spearman 0,628 y la significancia de p-valor= 0,000 siendo menor  $\alpha= 0,05$  entre el liderazgo pedagógico en la motivación en los docentes de una institución educativa secundaria de Puquio, quedando validado la hipótesis planteada.

El nivel de liderazgo y motivación en la muestra coincide en los resultados, porque 22 docentes que representan el 62,86% se identifican en la categoría alta y 13 maestros que comprende el 37,14% reconocen ubicarse en el nivel moderado; son conscientes de la importancia del liderazgo y la motivación, son conscientes que necesitan mejorar continuamente para ofrecer una buena educación a sus escolares, también reconocen que confluyen varios factores que en algunos casos son estructurales, se reconocen como valiosos en el servicio educativo porque se identificación con su profesión.

Guarda relación con estudios internacionales como el de, Gento et al. (2020) valora la importancia de la dimensión afectiva del liderazgo del docente planteando la necesidad de la afectividad y ternura como cualidades del auténtico liderazgo en los formadores. Irnidayanti et al. (2020) concluye una buena motivación intrínseca en los docentes de Indonesia favorece ofertar una mejor calidad educativa a diferencia de la motivación extrínseca. Zanariah et al. (2019) determinó enlace positivo del liderazgo transformacional y desempeño laboral en Malasia, a mejores cualidades de un líder se incrementa el desempeño en favor de los educandos.

De la misma forma se relaciona con estudios nacionales como el de Chávez et al. (2022); ratificando, el liderazgo pedagógico produce mayor motivación en el accionar de los formadores de Ica, el estar cargado de energías y ánimos activos es una condición del ejercicio docente. Por su parte Mego (2022) confirma una relación positiva alta (Spearman: 0,76) del liderazgo y la motivación en docentes de Bagua, porque el tener cualidades favorables permite estar motivado para cumplir con éxito su misión profesional.

Vargas (2021), obtuvo con su estudio una correlación positiva alta entre liderazgo pedagógico y motivación docentes de Lima (Rho de Spearman de 0,693).

Del mismo modo, De la Cruz (2020) evidenció la relación positiva entre liderazgo y clima organizacional en docentes de Cieneguilla Lima; con maestros líderes mejora las interrelaciones y la gestión institucional en todos los ámbitos, se vive una atmósfera favorable para la construcción de saberes y se estrechan lazos de cooperación mutua en favor de los alumnos.

En el contexto regional guarda relación con estudio de Magallanes (2022), especialmente en Huanta concluye obteniendo un Rho de 0,463 que confirma una interrelación positiva moderada entre liderazgo y trabajo cooperativo en el personal docente, los esfuerzos individuales se completan con el colectivo, en medio de la diversidad se ponen de manifiesto las habilidades del líder que coopera con los demás para mantenerlos activos y motivados.

También se vincula con los estudios de Meneses (2019), donde los docentes de la I.E. Mariscal Cáceres de Huamanga confirman un Rho de Spearman de 0,604 entre el liderazgo técnico pedagógico y motivacional de los maestros, a mayores cualidades de empatía, trabajo en equipo, iniciativa mejor predisposición por realizar bien su labor.

En la variable liderazgo pedagógico guarda relación con lo planteado por Palacios, et al. (2020), que considera al líder como la persona que influye de forma positiva y proactiva sobre los demás, del mismo modo responde a lo planteamiento del liderazgo transformacional y el enfoque crítico reflexivo que plantea el currículo nacional, donde los formadores asumen una postura crítica y consciente de la realidad, plantean la necesidad de cambiar el sistema imperante, asumen una visión dialéctica de la realidad ejerciendo una pedagogía emancipadora convirtiendo al acto educativo en un proceso de humanización y desarrollo del individuo, ejercen su profesión con carisma e identidad, adquieren una personalidad pedagógica.

Se relaciona con el enfoque crítico reflexivo de la docencia, en la que considera el trabajo docente como compromiso ético a favor del cambio a partir de la reflexión y el liderazgo pedagógico, que a través del diálogo reflexivo genera situaciones de aprendizaje para ofrecer una educación situada y de calidad (Ministerio de Educación, 2017). Bajo esa premisa, el quehacer educativo se ve fortalecida porque

el actuar con destreza y sabiduría produce acciones elocuentes dignos de ser ejemplo y sirven de guía para los demás en el complejo camino de construir saberes.

De la misma forma se aleja de los estilos autoritarios, burocráticos y transaccionales porque no influyen de forma positiva en el quehacer educativo, sino más bien generan una subordinación vertical, por ello, el estudio recoge los aportes del líder reflexivo y transformacional que a través de su idea visionaria recoge las experiencias exitosas del pasado e innova su actuar en la gestión pedagógica apostando por aprendizajes contextualizados y significativos para formar generaciones competentes.

Del mismo modo, los resultados van en la misma línea de las exigencias del Marco del Buen Desempeño Docente, en la que considera a la labor docente como una actuación compleja que requiere de un liderazgo ético, reflexivo, colegiado y relacional, que sea capaz que generar aprendizajes duraderos en función a las exigencias actuales de la sociedad, con un liderazgo motivacional que despierte el interés de forma permanente (Ministerio de Educación, 2012).

En la variable motivación, responde a los estudios de Maslow, de la motivación de logro, en la que se considera que la motivación intrínseca y extrínseca favorecen una mayor autonomía, organización y predisposición por hacer bien las cosas e influyen en el nivel de liderazgo de las personas. Se reconoce que la autorrealización como necesidad les permite un desarrollo creativo, gestión oportuna de soluciones a un problema, alto nivel de autonomía y realización propia, de ahí que el docente debe lograr autorrealizarse con liderazgo.

También se relaciona con la teoría motivacional de Mc Clelland, en la que plantea la motivación de logro (realización de acciones y afrontar desafíos con éxito), de afiliación (que son las interrelaciones con los demás) y las de poder (jerarquía por tener el cargo). De las cuales la de logro permite que el docente sea perseverante e innove su labor de forma permanente para responder con eficiencia las exigencias del sistema educativo y la sociedad.

Respecto a la hipótesis específica 1, mediante la tabla 7 se evidenció un  $Rho=0,548$  estableciéndose un nivel de correlación positiva moderada entre el liderazgo

pedagógico y la motivación intrínseca en los docentes de Puquio; lo que indica que cuanto mayor sea el liderazgo del docente en el aula también se incrementa la energía interna por hacer bien las cosas sobre todo en el cumplimiento de su función mediadora y de influencia sobre los demás.

En la segunda hipótesis, la correlación entre liderazgo pedagógico y motivación extrínseca ( $Rho= 0,548$ ), demostrándose un nivel de correlación positiva moderada entre el liderazgo pedagógico y la motivación extrínseca en los docentes de la muestra de estudio; significa que un auténtico liderazgo en la docencia va relacionado con los factores externos como salarios, ascensos, trabajo, estímulos, que forman parte de la motivación externa.

Como se observa la variable liderazgo pedagógica guarda relación positiva moderada con la motivación en los docentes de la institución educativa secundaria de Puquio de la región Ayacucho. Estos resultados confirman que ambos son procesos importantes para ofrecer una educación pertinente y de calidad. La ciudad de Puquio como parte del área andina se ubica en zonas con mayor vulnerabilidad económica del cual no es ajena el magisterio lucanino pero los esfuerzos por mejorar el aprendizaje son notorios la que me permite afirmar que si existe un liderazgo educativo y motivación permanente.

Eguren y De Belaunde (2019), cuando se refieren a las motivaciones que conducen a ser docente en el Perú plantea que por lo general no eligen por vocación sino más bien por necesidad encontrando justificaciones como falta de oportunidades en su zona de origen, seguridad económica, influencia familiar; entre otros; estudio que considera importante la idoneidad de los docentes en la reforma educativa, a nivel de América Latina reconoce que se viene gestando una corriente de revaloración docente a través de políticas públicas en concordancia con los objetivos de la nación para el cual se debe mejorar la relación del magisterio con el Estado. Realidad que no desanima a los maestros para su mejora continua pensando en los aprendizajes duraderos de las nuevas generaciones.

En realidad, adversas la misión docente se convierte en un apostolado y acto de coraje porque trabaja con escolares con problemas económicos y sociales que

impiden un desarrollo humano normal, pero sin embargo logran desarrollar competencias y mantiene avivados sus cualidades personales y profesionales, así como una motivación constante para asegurar el derecho a la educación.

Las evaluaciones censales evidencian problemas en el logro de competencias en los escolares de Puquío en los diversos niveles más aun en las zonas rurales, la misma que obedece a diversos factores, pero también tiene vinculación el factor docente, gran parte del magisterio a partir de las evaluaciones de desempeño docente vienen asumiendo con liderazgo su función, su esfuerzo es permanente por mejorar su práctica pedagógica, innovar sus metodologías, utilizar recursos, medios y materiales a partir de lo que existe en su entorno.

Otro aspecto en la que se observa el liderazgo y la motivación en los docentes es la mejora en la evaluación del aprendizaje con fines formativos, se esfuerzan por implementar nuevas prácticas de evaluación formativa y retroalimentación para asegurar aprendizajes duraderos que coadyuven en la formación integral de la persona humana.

El docente como todo ser humano tiene una dimensión personal, social y profesional; en lo personal tiene una virtudes, valores, habilidades, personalidad, estados y emociones que son acumulación de sus vivencias y esfuerzos las que se ven reflejados en su capacidad organizativa y desempeño. En lo social, forman parte de una familia, traen consigo sus historias y vivencias familiares, su identidad social en medio de la heterogeneidad social, expresan su nivel de socialización y respeto a los acuerdos de convivencia, las que se reflejan en su actuar docente y en lo profesional poseen competencias, capacidades y desempeños que los distinguen de los demás, asumiendo con vocación la función pedagógica en la que no debe estar ausente el liderazgo y la motivación como lo han demostrado los estudios descritos en los antecedentes así como el presente estudio.

Respecto a los docentes de la muestra han tenido una participación activa en la dotación de información a través del cuestionario, se han visto identificados por conocer el grado de interrelación entre ambas variables de estudio, son conscientes del rol que les toca asumir y sobre todo comprenden que su profesión

les permite influir de forma favorable sobre la sociedad y que a pesar de las dificultades laborables que son generados por el sistema económico y político actual reconocen que deben ser líderes motivados.

Finalmente, los docentes de la muestra quedan convencidos que las exigencias de las incertidumbres del presente siglo, requieren de ellos un auténtico liderazgo y una motivación permanente por mejorar su práctica pedagógica en beneficio de la juventud estudiosa, porque a mayor motivación mejor liderazgo y viceversa.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Los resultados en función al objetivo general determinan que existe un coeficiente de correlación  $Rho = 0,628$  significa que existe correlación positiva favorable entre el liderazgo pedagógico en la motivación de los docentes de una institución secundaria de Puquio, vale decir a mayor liderazgo mejor motivación.
- Segunda** : El nivel de correlación entre el liderazgo pedagógico y la motivación intrínseca es  $Rho = 0,548$  y la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000$ , la que evidencia una correlación positiva moderada, lo que indica que a mejor liderazgo en los formadores también se incrementa la motivación interna en los docentes de secundaria de Puquio.
- Tercera** : El liderazgo pedagógico y la motivación extrínseca muestra un  $Rho = 0,548$  y la significancia de  $p\text{-valor} = 0,000$ , evidenciando una correlación positiva moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Al Director de la institución educativa, promover el liderazgo en su personal docente para mantenerlos mejor motivado para ofrecer un mejor servicio educativo.
- Segunda** : A los docentes, asumir un rol activo en el ejercicio del liderazgo compartido y transformacional para mantener una motivación permanente en aras de una educación integral.
- Tercera** : A los futuros investigadores, seguir profundizando investigaciones vinculadas al ejercicio del liderazgo en los maestros y la motivación.

## REFERENCIAS

- Arias, D. y Cangalaya, L.M. (2020) *Investigar y escribir con APA 7*. Editorial UPC.  
<https://editorial.upc.edu.pe/investigar-y-escribir-con-apa-7-nx94n.html>
- Arenas, A.L. (2020) El liderazgo pedagógico: una revisión de la literatura del Reino nudo, Finlandia y Australia.  
<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/173267>
- Angulo, V. (2020). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N° 80386 de Chepén, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44388>
- Ausubel, D. (2019). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México D.F.: Editorial Trillas.
- Banco Mundial. (2018). *World Bank Education Overview : Teachers*. Washington, D.C.: World Bank Group. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>.
- Bermúdez, D. S. (2020). *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la IE N°14370 Ayabaca, Piura, 2020*. Universidad cesar vallejo, Piura, Peru.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48863>
- Bernal, S. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Canchos, N. (2019). *Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias de distrito de Villa el Salvador; 2018*.
- Ccana, G. (2022) *Liderazgo directivo y motivación docente de una institución educativa privada del Cusco, Región Cusco, 2022*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113114>
- CEPAL (2019) *La educación en tiempos de COVID 19*.
- Cuba, S.F., Saavedra, N.P., Vásquez, G.S. Vílchez, S. (2022) *Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. Apurímac, 2021*.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1837-  
Texto%20del%20art%C3%ADculo-7217-1-10-20220309.pdf

Chávez, L. M., Castro, M.c., Urquiza, J.A., y Majo Marrufo, H.R. (2022) Liderazgo pedagógico aplicado a la práctica docente en tiempos de crisis pandémica en Perú. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XXVIII, Número Especial 5, 2022 FCES - LUZ • ISSN: 1315-9518 • ISSN-E: 2477-9431

Chávez, R. (2022) Liderazgo pedagógico y desempeño docente en educación no presencial en el nivel primaria de la institución educativa "González Vigil" Huanta- Ayacucho.

[http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5337/1/TM%20ED28\\_Cha.pdf](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5337/1/TM%20ED28_Cha.pdf)

Chambi, V. (2023) Liderazgo Pedagógico y clima organizacional de las Instituciones Educativas de la Red de Cpolts - Pichari 2021.

[http://repositorio.unsch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNSCH/5662/TM%20ED42\\_Cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNSCH/5662/TM%20ED42_Cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

De la Cruz, S.B. (2020) Liderazgo pedagógico y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 01 de Cieneguilla, 2020.

Durand, A. (2018). Trabajo en equipo. (1ra. Edición). Editorial Publishdrive.

Eguren, M. y De Belaunde, C. (2019) No era vocación, era necesidad. Motivaciones para ser docente en el Perú. Ediciones IEP.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6625/No%20era%20vocaci%C3%B3n%20era%20necesidad%20motivaciones%20para%20ser%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gento, S., González, R ;Orangel, H, (2020) Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente

González, R., Lopez, E., Khampirat, B. y Gento, S. (2021) Measuring the importance of pedagogical leadership according to the stakeholders' perception. DOI:10.4438/1988-592X-RE-2021-394-500

Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación Ediciones MC Graw Hill Educación.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación; las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ediciones MC Graw Hill Educación.

Irnidayanti, Y., Maulana,R., Helms, M. y Fadhilah, N. (2020) Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia DOI: 10.1080/02103702.2020.1722413

Lamiña, K.G. (2020) El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7928/1/T3441-MINE-Lami%C3%B1a-El%20liderazgo.pdf>

Loayza, L.Y, Marujo, M.P., Primo, J. y Alanya E. (2022) Work motivation and teaching performance in Peru.

<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772/2005>

Magallanes, G.I. (2022) Liderazgo participativo y trabajo en equipo desde la perspectiva docente en instituciones educativas de la provincia de Huanta, Ayacucho, 2022.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99628>

Maslow, A. (1968) Motivación y personalidad.

<https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

Matos y Lens (2009) Efectos del aprendizaje en el liderazgo.

Mego, N. (2022) Motivación laboral y liderazgo pedagógico docente en el contexto de presencialidad en una institución educativa agropecuario de Bagua.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95998/Mego\\_VN-SD.pdf?sequence=8](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95998/Mego_VN-SD.pdf?sequence=8)

Meneses, M.N. (2019) El liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Huamanga, Región Ayacucho. [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6001/Miryan%20Nancy%20MENESES%20VERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación (2016) *Currículo Nacional de la Educación Básica Regular*.  
<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>

Ministerio de Educación (2012) *Marco del Buen Desempeño Docente*.

Morin, E. (1999) Los siete saberes necesarios para la educación del futuro.

[https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/\\_CPP-DC-Morin-Los-siete-saberes-necesarios.pdf](https://www.uv.mx/dgdaie/files/2012/11/_CPP-DC-Morin-Los-siete-saberes-necesarios.pdf)

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014) Metodología de la investigación cuantitativa cualitativa y redacción de tesis. Cuarta edición Colombia ediciones de la U.

Pigozne, E. (2019) Dimensiones del Perfil docente.

Patrick, P., Conley, A. y Kempler, T. (2003) Current issues in achievement goal theory and research

Parrilla, S., & Fonsén, E. (2017). Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Ps-Kustannus.

Ramos, J. (2013) Motivación intrínseca y extrínseca.

Riascos, L. y Becerril, I. (2021) Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis.

<https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/16367>

Riascos, L. y Becerril, I. (2021) Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis.

<https://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/16367>

- Rivera, D. A., Hernández, J. D., Forgiony, J. O., Bonilla, N. J., y Rozo, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.  
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2168>
- Ruiz, M.L. (2021) El liderazgo pedagógico para contribuir al desempeño docente de la institución educativa FAP. ALF. Samuel Ordoñez Velásquez de Piura, 2019.
- Sabino. D. (2022) La vocación, clave de resiliencia en la profesión docente.  
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Artigo\\_15185\\_ES.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Artigo_15185_ES.pdf)
- Saavedra, R., Santillán, K. y Saavedra, J. (2022) Leadership of the principal and teacher motivation in Juanjuí, San Martín – Peru  
<https://www.journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/222>
- Subia Muñoz, L. C. (2019). Liderazgo escolar y desempeño docente en la unidad educativa “ Antonio Andrade Fajardo ” Vinces - Ecuador , 2018 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35784>
- Stover, J.B. y Bruno, F. E. (2017) Teoría de la autodeterminación. Una revisión teórica.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>
- Tanta, T. M. (2018). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas de la Red 17-UGEL 01 de San Juan de Miraflores, 2018 [Universidad César Vallejo]. In Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24322/Tanta\\_T ME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24322/Tanta_T ME.pdf?sequence=1)
- Torres, A., Ferrer, M. T., & Elidia, P. (2018). Un acercamiento a la Teoría de la Educación Avanzada como una alternativa educativa cubana pedagógica Perdomo G. Panorama Cuba y Salud, 226-229.
- UNESCO, (2022) Informe sobre seguimiento de educación en el mundo.
- Valdivia, C. A. (2017). Modelo de monitoreo pedagógico para mejorar el desempeño docente en educación secundaria Chiclayo. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18842>

Vásquez, A. (2020). El liderazgo pedagógico directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria pertenecientes a la Red N° 16, de la UGEL 03, Lima, 2018.

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14112?show=ful>

Vargas (2021) liderazgo pedagógico y motivación organizacional en los directivos de la institución educativa 5130 Pachacutec, Ventanilla – 2020.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6486/Carmen%20VARGAS%20COLQUICHAGUA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zanariah, N., Binti, N., Binti, Z., Bin, S., Saputra, J. (2019) Transformational Leadership and Teacher's Performance: The mediating role of motivation and commitment Opción, Año 35, Especial No.21 (2019): 306-322 ISSN 1012-1587/ISSNe: 2477-9385

## Anexo 1: Matriz de consistencia.

Nombres y Apellidos (correo y teléfonos) : Benigno Quispe Vicente\_ [bequivi28@gmail.com](mailto:bequivi28@gmail.com)  
celular 946727100

Título	Liderazgo Pedagógico en la motivación de Docentes de una Institución Educativa Secundaria, Puquio, 2023.
Problema	¿En qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una Institución Educativa Secundaria Puquio, 2023?
Objetivo General	Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una Institución Educativa Secundaria Puquio, 2023.
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación intrínseca de docentes de una Institución Educativa Secundaria Puquio, 2023.</li><li>▪ Establecer en qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación extrínseca de docentes liderazgo pedagógico de una Institución Educativa Secundaria Puquio, 2023.</li></ul>
Hipótesis	Existe relación directiva y significativa del liderazgo pedagógico en la motivación en los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puquio,2023.
Metodología de investigación	Enfoque cuantitativo, tipo no experimental, porque se desarrolla sin manipulación deliberada de las variables. (Hernández y Mendoza, 2018).
Diseño de Investigación	Su diseño fue correlacional transversal
Población de estudio	35 docentes
Instrumentos	Instrumento; cuestionario.
Técnica	Técnica: encuesta.
Criterios de Inclusión	<b>Criterios de inclusión:</b> Docentes de I. E. S. de Puquio.
Criterios de Exclusión	<b>Criterios de exclusión:</b> Docentes no comprendidos en la muestra de estudio.
Unidad de análisis	Docentes en actividad de la I.E.S. Puquio.

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición de la variable
Liderazgo Pedagógico	Es la capacidad de influir sobre los demás de manera colaborativa, democrática y participativo, para el logro de los objetivos educacionales (Chaves y Barboza, 2019).	A través del cuestionario se determinará el nivel de liderazgo pedagógico tomando en cuenta la dimensión personal, social y profesional del docente.	Personal	Práctica valores en su interacción con los demás. Muestra actitudes favorables en su desarrollo personal	1,2,3, 4,5,6,	Ordinal Muy frecuentemente:5 Frecuentemente: 4 Algunas veces: 3 Raras veces: 2 Nunca: 1
			Social	Muestra habilidades sociales. Desarrolla una Socialización activa.	7,8,9, 10,11,12	
			Profesional	Demuestra habilidades profesionales óptimas. Realiza actuaciones y desempeños competentes.	3,14,15,16 17,18,19,20	
Motivación.	Fuerza de orden psicológica que impulsa el desarrollo de una acción, genera satisfacción al docente en el ejercicio de su profesional y coadyuva al logro de propósitos y la satisfacción de necesidades (Rivera, et al. 2018).	Mediante la aplicación de la escala de motivación en el trabajo R- Maws previa adaptación se determinará el nivel de motivación intrínseca y extrínseca del docente.	Extrínseca	Regulación externa social. Regulación externa material.	1,2,3 4,5,6	Ordinal. Totalmente de acuerdo:5 De acuerdo: 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1
			Intrínseca	Desmotivación. Regulación introyectada. Regulación identificada. Satisfacción por el trabajo	7,8,9 10,11 12,13,14,15,16,17 18,19,20	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos.

#### Cuestionario a los docentes sobre liderazgo pedagógico.

Estimado docente, sírvase contestar las preguntas con la sinceridad del caso, la misma que servirá de insumo para el desarrollo del trabajo de investigación sobre liderazgo pedagógico y motivación en su labor educadora.

**Indicaciones:** Marcar con un aspa tomando en cuenta la escala de valores en cada ítem, que es el siguiente:

Muy frecuentemente: 5

Frecuentemente: 4

Algunas veces: 3

Raras veces: 2

Nunca: 1

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Personal</b>						
1	En el ejercicio de mi función docente soy puntual.					
2	Practico la solidaridad con los demás.					
3	Demuestro respeto ante las diferencias con los demás.					
4	Mis actitudes personales son preferentemente favorables.					
5	Controlo mis estados de ánimo.					
6	Desarrollo acciones inclusivas en mi quehacer educativo.					
<b>Dimensión 2: social</b>						
7	Muestro predisposición por escuchar a los demás.					
8	Soy empático ante los desafíos de los demás miembros de la comunidad educativa.					
9	Procuró ser asertivo en mi interacción con los demás.					
10	Respeto las normas de convivencia social.					
11	Mi proyecto de vida profesional aspira una sociedad inclusiva.					
12	Me incorpora con facilidad al grupo de líderes de la comunidad magisterial.					
<b>Dimensión 3: profesional</b>						
13	Soy tolerante en mis acciones.					
14	Muestro flexibilidad ante dificultades.					
15	Persevero con frecuencia en mis metas personales.					
16	Persevero con frecuencia para conseguir las metas institucionales.					
17	Me considero preparado para ser líder pedagógico.					
18	Me gusta compartir los roles educativos.					
19	Procuró en mis acciones ser colaborativo con los demás.					
20	Evaluó de forma constante mi actuación profesional.					

## Escala de motivación en el trabajo R- Maws

Estimado docente, sírvase contestar las preguntas con la sinceridad del caso, la misma que servirá de insumo para el desarrollo del trabajo de investigación sobre liderazgo pedagógico y motivación.

**Indicaciones:** Marcar con un aspa tomando en cuenta la escala de valores en cada ítem, que es el siguiente:

Totalmente de acuerdo: 5

De acuerdo: 4

Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 3

En desacuerdo: 2

Totalmente en desacuerdo: 1

### Pregunta general ¿Por qué pones mucho esfuerzo en tu labor docente?

N°	Items	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Motivación extrínseca</b>						
1	Para obtener la aprobación de otras personas.					
2	Porque otras personas me van a respetar.					
3	Me esfuerzo porque los padres de familia me van a elogiar.					
4	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo.					
5	Pongo el suficiente esfuerzo por que no quiero correr el riesgo de perder mi trabajo.					
6	Me esfuerzo porque otras personas me van a compensar financieramente					
<b>Dimensión 2: Motivación Intrínseca</b>						
7	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
8	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
9	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
10	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.					
11	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
12	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.					
13	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
14	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.					

15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.					
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
17	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.					
18	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
19	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
20	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					

Gracias por su participación.

*Criterio de validez del cuestionario del cuestionario de liderazgo pedagógico y Escala de motivación en el trabajo R- Maws*

Expertos	Dominio	Decisión
Mg. Noshar Rivera Fernández	Temático.	Si existe suficiencia.
Mg. Alfonso Atoccsa Aparicio	Metodólogo.	Si existe suficiencia.
Mg: Regulo Montoya Cantoral	Estadístico.	Si existe suficiencia.

*Estadístico de fiabilidad del cuestionario de liderazgo pedagógico.*

Alfa de Cronbach	Items
,895	20

El nivel de fiabilidad es de ,895 siendo confiable.

**Tabla 3**

*Estadístico de fiabilidad del cuestionario de motivación.*

Alfa de Cronbach	Items
,925	19

El nivel de fiabilidad es de ,925 siendo confiable.

VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: RIVERA FERNANDEZ, Noshar.
- 1.2. Institución donde Labora: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio.
- 1.3. Título de la Investigación: "Liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una institución educativa secundaria, Puquio 2023"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: "Cuestionario sobre liderazgo pedagógico."
- 1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

V A R I A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
L I D E R A Z G O  P E D A G Ó G I C O	1. Personal	1. En el ejercicio de mi función docente soy puntual..	X		X		X		X		
		2. Practico la solidaridad con los demás	X		X		X		X		
		3. Demuestro respeto ante las diferencias con los demás.	X		X		X		X		
		4. Mis actitudes personales son preferentemente favorables	X		X		X		X		
		5. Controlo mis estados de ánimo.	X		X		X		X		
		6. Desarrollo acciones inclusivas en mi quehacer educativo.	X		X		X		X		
	2. Social	7. Muestro predisposición por escuchar a los demás.	X		X		X		X		
		8. Soy empático ante los desafíos de los demás miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
		9. Procuero ser asertivo en mi interacción con los demás.	X		X		X		X		
		10. Respeto las normas de convivencia social.	X		X		X		X		
		11. Mi proyecto de vida profesional aspira una sociedad inclusiva.	X		X		X		X		
		12. Me incorpora con facilidad al grupo de líderes de la comunidad magisterial.	X		X		X		X		
3. Profesional	13. Soy tolerante en mis acciones.	X		X		X		X			
	14. Muestro flexibilidad ante dificultades	X		X		X		X			

	15. Persevero con frecuencia en mis metas personales.	X		X		X		X		
	16. Persevero con frecuencia para conseguir las metas institucionales.	X		X		X		X		
	17. Me considero preparado para ser líder pedagógico.	X		X		X		X		
	18. Me gusta compartir los roles educativos.	X		X		X		X		
	19. Procuero en mis acciones ser colaborativo con los demás.	X		X		X		X		
	20. Evaluó de forma constante mi actuación profesional.	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre liderazgo pedagógico.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Secundaria de Puquio – 2023.

**Apellidos y nombres del evaluador:** RIVERA FERNÁNDEZ, Noshar.

**Grado académico del evaluador:** Magister

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	



.....  
RIVERA FERNÁNDEZ, Noshar.  
DNI : 28849308

VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 1

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: RIVERA FERMÁNDEZ, Noshar
- 1.2. Institución donde Labora: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio.
- 1.3. Título de la Investigación: "Liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una institución educativa secundaria, Puquio 2023"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: "Escala de motivación en el trabajo R-Maws"
- 1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

V A R I A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS c ¿Por qué pones mucho esfuerzo en tu labor docente?	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
M O T I V A C I O N	1. Motivación extrínseca	1.Para obtener la aprobación de otras personas	X		X		X		X		
		2.Porque otras personas me van a respetar	X		X		X		X		
		3. Me esfuerzo porque los padres de familia me van a elogiar	X		X		X		X		
		4.Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
		5.Pongo el suficiente esfuerzo por que no quiero correr el riesgo de perder mi trabajo.	X		X		X		X		
		6.Me esfuerzo porque otras personas me van a compensar financieramente.	X		X		X		X		
	2. Motivación intrínseca	7.Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
		8.No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
		9.No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
		10. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		X		
		11. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		12. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		
		13. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		X		
		14. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		X		

	15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		X		
	16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		X		
	17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		X		
	18. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		X		
	19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Escala de motivación en el trabajo R- Maws.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Secundaria de Puquio – 2023.

**Apellidos y nombres del evaluador:** ATOCCSA APARICIO, Alfonso

**Grado académico del evaluador:** Magister

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	



.....  
RIVERA FERNÁNDEZ, Noshar  
DNI : 28849308

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RIVERA FERNANDEZ, NOSHAR DNI 28849308	<b>LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> <b>HISTORIA Y GEOGRAFIA</b> Fecha de diploma: 12/03/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
RIVERA FERNANDEZ, NOSHAR DNI 28849308	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 15/11/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RIVERA FERNANDEZ, NOSHAR DNI 28849308	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 30/03/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 2

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: ATOCCSA APARICIO, Alfonso
- 1.2. Institución donde Labora: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio.
- 1.3. Título de la Investigación: "Liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una institución educativa secundaria, Puquio 2023"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: "Cuestionario sobre liderazgo pedagógico."
- 1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

V A R I A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
L I D E R A Z G O  P E D A G Ó G I C O	1. Personal	1. En el ejercicio de mi función docente soy puntual.	X		X		X		X		
		2. Practico la solidaridad con los demás	X		X		X		X		
		3. Demuestro respeto ante las diferencias con los demás.	X		X		X		X		
		4. Mis actitudes personales son preferentemente favorables	X		X		X		X		
		5. Controlo mis estados de ánimo.	X		X		X		X		
		6. Desarrollo acciones inclusivas en mi quehacer educativo.	X		X		X		X		
	2. Social	7. Muestro predisposición por escuchar a los demás.	X		X		X		X		
		8. Soy empático ante los desafíos de los demás miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
		9. Procuro ser asertivo en mi interacción con los demás.	X		X		X		X		
		10. Respeto las normas de convivencia social.	X		X		X		X		
		11. Mi proyecto de vida profesional aspira una sociedad inclusiva.	X		X		X		X		
		12. Me incorpora con facilidad al grupo de líderes de la comunidad magisterial.	X		X		X		X		
	3. Profesional	13. Soy tolerante en mis acciones.	X		X		X		X		
		14. Muestro flexibilidad ante dificultades	X		X		X		X		
		15. Persevero con frecuencia en mis metas personales.	X		X		X		X		

	16. Persevero con frecuencia para conseguir las metas institucionales.	X		X		X		X		
	17. Me considero preparado para ser líder pedagógico.	X		X		X		X		
	18. Me gusta compartir los roles educativos.	X		X		X		X		
	19. Procuro en mis acciones ser colaborativo con los demás.	X		X		X		X		
	20. Evaluó de forma constante mi actuación profesional.	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre liderazgo pedagógico.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Secundaria de Puquio – 2023.

**Apellidos y nombres del evaluador:** ATOCCSA APARICIO, Alfonso

**Grado académico del evaluador:** Magister

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

.....  
ATOCCSA APARICIO, Alfonso  
DNI : 28851161

VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 2

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: ATOCCSA APARICIO, Alfonso
- 1.2. Institución donde Labora: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio.
- 1.3. Título de la Investigación: "Liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una institución educativa secundaria, Puquio 2023"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: "Escala de motivación en el trabajo R-Maws"
- 1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

V A R I A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS c ¿Por qué pones mucho esfuerzo en tu labor docente?	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
M O T I V A C I Ó N	1. Motivación extrínseca	1. Para obtener la aprobación de otras personas	X		X		X		X		
		2. Porque otras personas me van a respetar	X		X		X		X		
		3. Me esfuerzo porque los padres de familia me van a elogiar	X		X		X		X		
		4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
		1. Pongo el suficiente esfuerzo por que no quiero correr el riesgo de perder mi trabajo.	X		X		X		X		
		2. Me esfuerzo porque otras personas me van a compensar financieramente.	X		X		X		X		
	2. Motivación intrínseca	3. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
		4. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
		5. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
		6. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		X		
		7. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		8. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		
		9. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		X		

	10. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		X		
	11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		X		
	12. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		X		
	13. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		X		
	14. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		X		
	15. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Escala de motivación en el trabajo R- Maws.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Secundaria de Puquio – 2023.

**Apellidos y nombres del evaluador:** ATOCCSA APARICIO, Alfonso

**Grado académico del evaluador:** Magister

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

.....  
ATOCCSA APARICIO, Alfonso  
DNI : 28851161

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ATOCCSA APARICIO, ALFONSO DNI 28851161	<b>LICENCIADO EN EDUCACION AREA PRINCIPAL:            HISTORIA AREA SECUNDARIA: CIENCIAS SOCIALES</b>  Fecha de diploma: 28/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
ATOCCSA APARICIO, ALFONSO DNI 28851161	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 27/05/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
ATOCCSA APARICIO, ALFONSO DNI 28851161	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 28/05/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 3

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: MONTOYA CANTORAL, Regulo
- 1.2. Institución donde Labora: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio.
- 1.3. Título de la Investigación: “Liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una institución educativa secundaria, Puquio 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario sobre liderazgo pedagógico.”
- 1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

V A R I A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
L I D E R A Z G O  P E D A G Ó G I C O	1. Personal	1. En el ejercicio de mi función docente soy puntual.	X		X		X		X		
		2. Practico la solidaridad con los demás	X		X		X		X		
		3. Demuestro respeto ante las diferencias con los demás.	X		X		X		X		
		4. Mis actitudes personales son preferentemente favorables	X		X		X		X		
		5. Controló mis estados de ánimo.	X		X		X		X		
		6. Desarrollo acciones inclusivas en mi quehacer educativo.	X		X		X		X		
	2. Social	7. Muestro predisposición por escuchar a los demás.	X		X		X		X		
		8. Soy empático ante los desafíos de los demás miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
		9. Procuero ser asertivo en mi interacción con los demás.	X		X		X		X		
		10. Respeto las normas de convivencia social.	X		X		X		X		
		11. Mi proyecto de vida profesional aspira una sociedad inclusiva.	X		X		X		X		
		12. Me incorpora con facilidad al grupo de líderes de la comunidad magisterial.	X		X		X		X		
	3. Profesional	13. Soy tolerante en mis acciones.	X		X		X		X		
		14. Muestro flexibilidad ante dificultades	X		X		X		X		
		15. Persevero con frecuencia en mis metas personales.	X		X		X		X		

	16. Persevero con frecuencia para conseguir las metas institucionales.	X		X		X		X		
	17. Me considero preparado para ser líder pedagógico.	X		X		X		X		
	18. Me gusta compartir los roles educativos.	X		X		X		X		
	19. Procuro en mis acciones ser colaborativo con los demás.	X		X		X		X		
	20. Evalué de forma constante mi actuación profesional.	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre liderazgo pedagógico.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

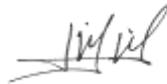
**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Secundaria de Puquio – 2023.

**Apellidos y nombres del evaluador:** MONTOYA CANTORAL, Regulo

**Grado académico del evaluador:** Magister

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	



MONTOYA CANTORAL, Regulo  
DNI : 21557883

VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

EXPERTO Nº 3

**DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: MONTOYA CANTORAL, Regulo
- 1.2. Institución donde Labora: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio.
- 1.3. Título de la Investigación: "Liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una institución educativa secundaria, Puquio 2023"
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: "Escala de motivación en el trabajo R-Maws"
- 1.5 Aspectos de evaluación

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

V A R I A B L E S	DIMENSIÓN	ÍTEMS c ¿Por qué pones mucho esfuerzo en tu labor docente?	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
M O T I V A C I Ó N	1. Motivación extrínseca	1. Para obtener la aprobación de otras personas	X		X		X		X		
		2. Porque otras personas me van a respetar	X		X		X		X		
		3. Me esfuerzo porque los padres de familia me van a elogiar	X		X		X		X		
		4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		X		
		5. Pongo el suficiente esfuerzo por que no quiero correr el riesgo de perder mi trabajo.	X		X		X		X		
		6. Me esfuerzo porque otras personas me van a compensar financieramente.	X		X		X		X		
	2. Motivación intrínseca	7. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		X		
		8. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		X		
		9. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		X		
		10. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	X		X		X		X		
		11. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	X		X		X		X		
		12. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		X		
		13. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		X		
		14. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		X		

	15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	X		X		X		X		
	16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		X		
	17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		X		
	18. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		X		
	19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		X		

## FICHA DE VALIDACIÓN

### Matriz de validación del instrumento

**Nombre del instrumento:** Escala de motivación en el trabajo R- Maws.

**Objetivo:** Validar el instrumento de investigación.

**Dirigido a:** Docentes de la Institución Educativa Secundaria de Puquio – 2023.

**Apellidos y nombres del evaluador:** MONTOYA CANTORAL, Regulo

**Grado académico del evaluador:** Magister

**Valoración:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	



.....  
MONTOYA CANTORAL, Regulo  
DNI : 21557883

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>MONTOYA CANTORAL, REGULO DNI 21557883</p>	<p><b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b></p> <p>Fecha de diploma: 14/06/1995 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>
<p>MONTOYA CANTORAL, REGULO DNI 21557883</p>	<p><b>LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION</b> <b>FILOSOFIA PSICOLOGIA Y CIENCIAS</b></p> <p>Fecha de diploma: 04/09/1997 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i></p>
<p>MONTOYA CANTORAL, REGULO DNI 21557883</p>	<p><b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b></p> <p>Fecha de diploma: 22/08/2014 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>



**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Trujillo, 15 de agosto de 2023

**CARTA N° 583-2023-UCV-VA-EPG-F01/J**

Mg. Rogelio Espilco Salazar

Director

I.E.S. "SAN SEBASTIÁN DE PICHCCACHURI"

**Presente.** –

**ASUNTO:** AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **BENIGNO QUISPE VICENTE**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN LA MOTIVACIÓN DE DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA, PUQUIO 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es establecer en qué medida se relaciona el liderazgo pedagógico en la motivación de docentes de una institución educativa secundaria Puquio, 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

**Atentamente.** –



Mg. Ricardo Benites Allaga  
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo  
Universidad César Vallejo

**ADJUNTO:**

- Instrumentos de recolección de datos.

