



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**El liderazgo directivo y su relación con la motivación profesional de las maestras de la
Institución Educativa Inicia Parroquial 653 “San José de Huaura”**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de la Educación

Autora

Julissa Lizett Vergara Barranzuela

Asesora

Dra. Silvia Cristina Torres Guizado

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POS GRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Julissa Lizett Vergara Barranzuela	41604986	19/02/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Silvia Cristina Torres Guizado	40694176	0000-0003-4753-2891
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dra. Delia Violeta Villafuerte Castro	15744241	0000-0002-1284-7255
Dr. Fiorella Victoria Luperdi Rios	45639625	0000-0001-7038-6488
Dra. Antonia Susanibar Gonzales	15605770	0000-0002-7159-7073

EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL DE LAS MAESTRAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PARROQUIAL 653 "SAN JOSE DE HUAURA"

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%
INDICE DE SIMILITUD

20%
FUENTES DE INTERNET

3%
PUBLICACIONES

10%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

7%

★ cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

*Quiero dedicar esta Tesis a mi hijita Meilin y a mi
hijito Milan, que son mis motores para salir adelante y ser mejor profesional cada día.
A mi madre por su apoyo incondicional, que me brinda cada día para surgir profesionalmente.*

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su infinito amor, por iluminarme día a día y no soltarme de la mano, por ser mi luz para superar los obstáculos de la vida y hoy poder estar concretando un logro más profesionalmente.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Índice.....	V
Resumen.....	VI
Abstrac.....	VII
Introduccion.....	VIII

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	4
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.5 Delimitaciones del estudio	9
1.6. Viabilidad del estudio.....	9

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1.	Investigaciones internacionales	11
2.1.2.	Investigaciones nacionales.....	12
2.2	Bases teóricas	14
2.3	Bases Filosóficas	21
2.4	Definición de términos básicos	22
2.5	Hipótesis de la investigación.....	24
2.5.1	Hipótesis general	24
2.5.2	Hipótesis específicas.....	24
2.6	Operacionalización de las variables	25

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Diseño metodológico.....	28
3.2	Población y muestra	28
3.2.1	Población	28
3.2.2	Muestra	229
3.3	Técnica de recolección de datos	29
3.4	Técnicas para el Proceso de la Información.....	29

CAPÍTULO IV:

Resultados

4.1	Análisis de los Resultados	28
4.2	Contrastación de Hipótesis	29

CAPÍTULO V:

Discusión

5.1	Discusión de los Resultados.....	27
-----	----------------------------------	----

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones.....	44
6.2	Recomendaciones.....	45

CAPITULO VII

REFERENCIAS

5.1.	Fuentes bibliográficas	47
5.2.	Fuentes hemerográficas	47
5.3.	Fuentes electrónicas	48

ANEXOS

Anexos.....	51	
3.4	Matriz de consistencia.....	54

RESUMEN

El propósito de la investigación fue “Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”

El trabajo en análisis se enfocó en un bosquejo descriptivo donde se puntualizó las cualidades de un grupo de sujetos que persiguen un logro en común y a la vez es correlacional porque en su planteamiento considera dos a variables y es un `procedimiento delimitado a no ser experimental y solo se mide las variables en mención, este diseño busca la relacionar el liderazgo directivo con sus dimensiones liderazgo directivo consultivo, participativo y transformacional, con la variable motivación profesional con sus dimensiones motivación intrínseca, extrínseca y transcendental.

Población: es la totalidad de los integrantes que están involucrados en mejorar las deficiencias educativas dentro de la institución en este caso se hará referencia a los maestros pertenecientes a la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura con un total de 18 maestras.

Muestra: 18 maestras

Técnica de recolección de datos: para almacenar los datos es necesario elaborar las herramientas adecuadas y pertinentes de acuerdo al tipo de muestra a quien va dirigido en este caso se consideró el cuestionario.

Palabras Claves: Liderazgo directivo, motivación, desempeño.

ABSTRAC

The purpose of the research was “To determine the relationship that exists between directive leadership and the professional motivation of the teachers of the parish initial educational institution 653 “San José De Huaura”

The work in analysis focused on a descriptive outline where the qualities of a group of subjects who pursue a common achievement were pointed out and at the same time it is correlational because in its approach it considers two variables and it is a 'procedure delimited to not being experimental and Only the variables mentioned are measured, this design seeks to relate managerial leadership with its consultative, participatory and transformational managerial leadership dimensions, with the professional motivation variable with its intrinsic, extrinsic and transcendental motivation dimensions.

Population: it is the totality of the members who are involved in improving educational deficiencies within the institution. In this case, reference will be made to the teachers belonging to the parish initial educational institution 653 “San José De Huaura with a total of 18 teachers.

Sample: 18 teachers

Data collection technique: to store the data it is necessary to develop the appropriate and relevant tools according to the type of sample to which it is directed, in this case the questionnaire was considered.

Keywords: Management leadership, motivation, performance.

INTRODUCCION

La presente investigación titulada “El liderazgo directivo y su relación con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José de Huaura”, con el objetivo principal de Describir la relación existente entre el liderazgo directiva y la motivación profesional de las docentes en mención.

En la actualidad, existe una gran demanda laboral, lo que exige que las instituciones apliquen un liderazgo directivo y transformacional el cual implica que se garantice un servicio organizacional acorde a los estándares de calidad que el mundo actual exige, lo que existe que el gerente o directivo asegure una mejora continua en la prestación de los servicios el cual se rige a motivaciones intrínsecas o extrínsecas, mejorando con ello los paradigmas labores, el desempeño y el rendimiento laboral de todos los trabajadores.

Con fines didácticos, la investigación se muestra de la siguiente manera:

Capítulo I, se muestra la descripción de la realidad problemática por la que atraviesa nuestro país con respecto al tema de investigación, además del planteamiento de problema y los objetivos tanto generales como específicos, la justificación, viabilidad y delimitación.

Capítulo II, se plantean los antecedentes tanto nacionales como internacionales con sus respectivas conclusiones, las bases teóricas, la determinación de términos.

Capítulo III, se mostrará el procedimiento del estudio, y el bosquejo de la investigación, y el procesamiento de información.

Capítulo IV, se muestran los resultados que se obtuvieron de la investigación, se hacen las respectivas contrastaciones de hipótesis y se interpretan los cuadros estadísticos.

Capítulo V, se muestran las fuentes de información, los anexos y por último la matriz de consistencia.

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTICO DEL PROBLEMA

1.1 Realidad problemática.

La importancia que ha ido adquiriendo el liderazgo directivo radica en el ejercicio de gestión educativo que se aplica en la actualidad en las instituciones, el cual inicia en la forma de trabajo de la dirección hacia los maestros y los propios estudiantes, con la finalidad de generar un impacto positivo en el desarrollo de sus funciones y por lo tanto mejores resultados.

En la actualidad, el sistema educativo de nuestro país, está dirigiendo sus esfuerzos en el ejercicio del liderazgo directivo buscando entre otras, la motivación de los maestros, por ello, este tema llamó la atención de diversos investigadores ya que sobre esta conducción recae la gran responsabilidad de alcanzar las metas a nivel institucional que se proponen.

Los estándares de calidad, hoy en día, conciben a la calidad como un continuo proceso que busca la mejora continua y no sólo la cantidad de producto que se produce en un determinado tiempo, los estándares son cada vez mayores y por lo tanto la competitividad es una característica imprescindible que cada integrante de la institución, y ésta competitividad existe sólo cuando hay exigencia, debe además existir una reciprocidad en la motivación y el interés laboral, por todo lo expuesto es imposible negar que hay una fuerte relación entre el liderazgo directivo y la motivación de los maestros por ejercer con eficiencia, eficacia y efectividad sus labores frente a sus alumnos y en general a todo lo relacionado con su profesión, cabe mencionar que tanto los directivos, como los maestros y los estudiantes son los pilares fundamentales sobre los cuales se apoya toda institución educativa, y éstas a su vez ejercen su función la cual está siempre supervisada por el aparato estatal para que se cumplan a cabalidad.

La importancia que con el tiempo ha ido adquiriendo el liderazgo directivo, son las diversas prácticas de gestión aplicadas dentro de las instituciones educativas, la cual inicia

desde la dirección y se dirige a los maestros y alumnos, con el objetivo principal de generar un impacto positivo que busca el desarrollo de las diversas funciones, para alcanzar así resultados favorables.

En la actualidad, el sistema educativo de nuestro país, viene centrando sus esfuerzos en el accionar de las prácticas de liderazgo directivo para de ese modo generar e incrementar la motivación docente, dando como resultado un mejor desempeño laboral y por ende un mejor rendimiento estudiantil, es por eso, que la temática de liderazgo directivo es una pieza fundamental para las investigaciones ya que sobre esta conducción recae la gran responsabilidad de alcanzar las metas a nivel organizacional.

Por lo tanto, la investigación que se presenta a continuación, pretende mostrar la relación que hay entre el liderazgo directivo y la motivación profesional de los maestros que laboran en la mencionada institución educativa, en busca de una mejora potencial de nuestro sistema, para lo cual se ha hecho una revisión de distintas investigación, fuentes bibliográficas, hemerográficas y electrónicas.

1.2 Problema:

1.2.1 General

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”?

1.2.2 Específicos

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo consultivo con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”?

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo participativo con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”?

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo transformacional con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo consultivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo participativo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”

Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo transformacional y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”

1.4 Justificación de la tesis

1.4.1 Justificación teórica.

Una investigación presenta una justificación teórica cuando su finalidad es generar una reflexión, y luego un debate acerca de la información existente, debatir una teoría, comparar resultados y generar nuevos conocimientos, por lo antes mencionado, el presente estudio tiene como objetivo principal generar consciencia acerca de los principales agentes de la educación, como son el director, los maestros y los alumnos, así como a próximos maestros

acerca de la gran importancia que tiene el liderazgo directivo para brindar una educación de calidad.

Siguiendo con los objetivos planteados en la investigación, el estudio hará una comparación de las realidades, mismas que ayudarán a enriquecer la base teórica de futuros trabajos de investigación, todo ello con la finalidad de alcanzar un futuro mejor, claro está que desde una perspectiva teórica.

1.4.2 Justificación práctica.

Una investigación tiene una justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a superar un problema que afecta a la sociedad, mediante la propuesta de estrategias que aplicarlas generan su resolución, ente ello, la presente investigación busca describir si es liderazgo directivo se relaciona con la motivación profesional de los maestros, además es un aporte significativo para futuros trabajos de programas educativos.

1.4.3 Justificación metodológica.

El presente estudio aporta valiosos datos actualizados a las instituciones educativas para con ello, hagan un análisis sobre su situación actual, se planteen estrategias, acciones todo ello para alcanzar una comunicación efectiva.

1.5 Delimitación.

La investigación se desarrolló en la institución educativa inicial parroquial 653 “San José de Huaura”, el cual se encuentra ubicado en el distrito de Huaura, provincia de Huaura.

1.6 Viabilidad del estudio.

La viabilidad del proyecto de investigación está garantizada, puesto que se cuenta con financiamiento, se cuenta con los recursos técnicos y la población respectiva, además de contar con las bases teóricas suficientes.

1.6.1 Evaluación Ambiental

Debido a su naturaleza de investigación descriptiva correlacional netamente académica, no ha generado impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.

Nivel internacional

Riveras (2020), El autor desarrolló la siguiente investigación titulada: “*La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*”, el cambio social que existe en todo el mundo necesita de una mayor competencia entre profesionales, lo que necesita que las instituciones educativas desde los primeros años preparen a los estudiantes en favor de un buen desempeño y con capacidad de liderazgo que afronte los problemas que se le presenten durante la vida pero este desarrollo no debe darse de manera individual sino a nivel de cultura, lo que hace pensar que hoy en día las instituciones incorporen metodologías novedosas que formen líderes para entregarlos a la sociedad, el presente estudio es de tipo experimental, el cual contó con grupos de control, el muestreo total sumó 42 docentes, encuestados y entrevistados, para finalmente llegar a las siguientes conclusiones: el liderazgo directo es imprescindible para la creación una estructuración vanguardista, considerando los efectos que se obtuvieron luego del análisis de datos obtenidos se dedujo que los maestros se sentían más motivados cuando el director ejercía liderazgo en la toma de decisiones.

De la Ece, N. (2018), la investigadora realizó el siguiente estudio titulado: “*Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora Del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador 2017*”, en búsqueda de conocer la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en la institución en mención, la tesis tuvo un diseño descriptivo y correlacional, no experimental y de corte transversal, la muestra en la que se trabajó sumó un total de 80 maestros, a quienes se les aplicó la encuesta como instrumento para recolectar datos, la información obtenida se procesó, analizó y

permitió obtener los siguientes resultados: existe una relación significativa entre la variable liderazgo directivo y variable evaluación del desempeño docente, considerando las dimensiones capacidades pedagógicas, la emocionalidad, responsabilidad laboral y la proactividad.

Toledo (2018). El autor realizó la siguiente investigación “*El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*”, en búsqueda de conocer la relación existente entre la variable liderazgo y la variable motivación, puesto que actualmente, el recurso humano, es sumamente importante para toda institución o empresa, ya que representa una gran competitividad, se desarrollan talentos, motivaciones todo en favor de sacar adelante a la institución, apoyado siempre de los esfuerzos de directorio, el estudio es de tipo descriptivo, correlacional, la muestra estuvo compuesta por un total de 50 trabajadores, a quienes se les aplicó la encuesta como instrumento de recolección de datos, gracias a los cuales se pudo llegar a concluir lo siguiente: la mayoría de las personas que laboran en la organización se sienten motivados y refieren que situaciones como el horario, los honorarios, el desarrollo profesional y el reconocimiento les parece justo, siendo éstos los aspectos que más lo motivan a realizar un buen trabajo, por último se recomienda la aplicación de programas de motivación y capacitaciones en búsqueda del desarrollo de las habilidades directivas que mejoren la idea del liderazgo en las empresas.

Nivel nacional

Pachas (2017). El autor nos muestra su investigación “*Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas-UGEL 7-San Luis, 2016*”, con la finalidad de encontrar la relación existente entre el liderazgo directivo y la motivación de los docentes de la institución en mención, el liderazgo directivo, hace referencia a una transformación de las perspectivas de la vida, cuya idea es mirar a las instituciones como entes vivos, que tienen por ello un

rostro humano, lo que implica emociones, caracteres, es por ello que el liderazgo directivo transforma experiencias diarias en cultura para la escuela, el estudio se diseñó bajo un enfoque cuantitativo, correlacional, la población sumó un total de 112 maestros y la muestra 80 maestros, a los cuales se les aplicó como instrumento la encuesta, finalmente se llegó a la siguiente conclusión: existe una relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la variable motivación de los maestros, en sus dimensiones intrínseca y extrínseca, por lo que se recomienda que los directivos de la institución educativa desarrollen y potencien sus habilidades liderazgo para así potenciar su eficiencia y desempeño laboral no sólo a nivel administrativo sino en conjunto con los agentes educativo.

Arévalo (2016). El investigador nos presenta la siguiente tesis “*Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015*”, tuvo como objetivo el demostrar la relación existente entre la variable liderazgo directivo definido como la habilidad que tiene el hombre para dirigir de forma correcta a un grupo de personas que se encuentran bajo su responsabilidad y que en conjunto buscan un objetivo en común y el desempeño laboral, el estudio contó con una muestra total de 21 trabajadores de la empresa mencionada, la investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de tipo descriptivo, correlacional, puesto que se describe ambas variables para posterior a ello encontrar su relación, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, la cual fue diseñada con indicadores e índices, luego del análisis estadístico se llegó a la siguiente conclusión: las variables estudiadas tienen una relación significativa, siendo los indicadores principales del el liderazgo directivo a las características propias de cada persona, las características labores, y las habilidades para dirigir en la institución, mismas que resultan adecuadas según la encuesta aplicada a los trabajadores, evaluando el hecho de dar solución a los problemas de los trabajadores y el compromiso con la empresa, en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, ellos mostraron una actitud correcta, ya que muestran ser

competentes, con altos índices de productividad y con mucha motivación al momento de desarrollar sus funciones.

Zárate (2014), La investigadores desarrolló el siguiente estudio: sobre el estilo para liderar grupos de persona y guiarlos hacia un bien colectivo”, con el propósito de conocer la conexión existente de estas variables relacionadas con la institución en mención, refiere además que la mayoría de los directores de las instituciones educativas no se encuentra correctamente preparados para asumir el liderazgo necesario para organizar, guiar, preparar, capacitar a los maestros que laboran en su institución, por lo que resulta necesario fortalecer dicha capacidad de liderazgo y así cambiar la cultura de las instituciones educativas, generando con ello climas propicios para mejorar el rendimiento laboral y por ende el rendimiento escolar, la entrevista y la encuesta fueron los instrumentos aplicados, gracias a los cuales se pudo llegar a la siguiente conclusión: el 95% de los maestros consideran que el liderazgo directivo el cual considera a sus dimensiones gestión, pedagógica, institucional y administrativo son imprescindibles para el buen funcionamiento de la institución educativa, lo que se traduce en docente motivados y un buen rendimiento escolar.

2.2 Bases teóricas

Variable: Liderazgo directivo.

Definición de Líder.

Se define como la capacidad que tiene una persona para dirigir, guiar o persuadir, producto de sus propias cualidades, su personalidad, sin tener relacionarse con su condición económica, posición social, o la función que desempeñe, un líder tiene la habilidad de captar seguidores, la característica que más le resalta a un líder es la persistencia para desempeñar actos que influyen sobre otros miembros del mismo grupo. (Salazar & Méndez, 2016)

El campo de acción de un líder es amplio, sus atributos en cuanto a personalidad, habilidades y capacidades generan en la organización actos de influencia sobre otros miembros de la misma organización, visto desde un sentido más amplio, una persona líder, dirige ya que es el iniciador de una determinada conducta social, el encargado de regular esfuerzos, de adquirir prestigio o conseguir el bien común, el líder para lograr su objetivos utiliza medios persuasivos y en mérito de la buena aceptación de los demás miembros de su organización. (Covey, 1993)

El líder es un jefe, es la persona que está a la cabeza de toda organización o institución, y forja con celeridad los caminos para lograr los objetivos planteados, siempre con visión al futuro. (Salazar & Méndez, 2016)

Definición de liderazgo

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influenciar en el accionar de los demás, siendo considerada como una relación estrecha entre la influencia de líderes y seguidores, todos los cuales ponen su mayor esfuerzo para alcanzar el cambio y los mejores resultados en beneficio de todos. (Anderson, 2018)

El liderazgo es una función cuya realización está a cargo del líder del grupo, cabe señalar que existen diversos tipos de liderazgo, una persona puede ejercer la labor de líder dentro de un grupo y ser un miembro más en otro grupo, se puede influenciar en el desarrollo de una tarea dentro de un grupo y no ser el líder en otros ámbitos de actuación, por lo que no siempre una persona será el líder en todas las organizaciones a las que pertenezca, todo dependerá de sus habilidades y sobre todo de sus intereses dentro de la organización, por ejemplo una persona puede ser el líder en su centro de labores, pero dentro de su comunidad es integrante de la parroquia a la que asiste con sus familia, en donde el líder es otra persona, la cual tiene más conocimientos en ese ámbito. (Anderson, 2018)

El liderazgo es el resultado de las necesidades presentes en una determinada situación y se basa en la relación entre el líder y el grupo, el líder es percibido por un número de personas como un camino a la satisfacción de sus necesidades, por ello seguirlo les genera la satisfacción de sus necesidades, y es visto como una forma para conseguir los objetivos planteados dentro del grupo. (Anderson, 2018)

Desde un punto de vista funcional, el líder y el resto del grupo se relacionan mediante acciones y comportamientos que buscan afrontar una necesidad que aqueja al grupo, siendo el líder encargado mediante el uso de sus habilidades, capacidad de liderazgo y conocimientos satisfacerlos puesto que el grupo pone toda su confianza en el líder, el liderazgo es un fenómeno social producido solamente en los grupos u organizaciones sociales. (Caminero & López, 2015)

Son cuatro las características del liderazgo: la primera nos habla de la influencia, producida porque el líder, quien es la persona que influye en el resto de integrantes del grupo para que actúen de manera correcta en favor del alcance de los objetivos planteados, en segundo lugar tenemos a la situación, debido a que al presentarse una dificultad, será el líder el encargado de afrontar la situación utilizando su capacidad de liderazgo transformando el reto en un éxito para toda la organización, en tercer lugar tenemos al proceso de comunicación, mediante el cual el líder podrá expresar sus ideas y opiniones al resto del grupo, y finalmente se habla de los objetivos a alcanzar, lo que se traduce en las metas que tanto el líder como el resto grupo tienen planeado alcanzar. (Caminero & López, 2015)

El liderazgo es eminentemente social, debido a que se produce dentro de una organización o grupo de personas en donde existe una gran influencia interpersonal del líder hacia sus seguidores. (Caminero & López, 2015)

Liderazgo Directivo

Es el tipo de liderazgo que se centra específicamente en la buena dirección de una institución en búsqueda de la mejora continua de la práctica pedagógica, como es sabido, una práctica pedagógica adecuada dentro de la institución posibilita las competencias y sobre todo el desempeño de los maestros que ahí laboran, favoreciendo la gestión institucional y por lo tanto los resultados en el rendimiento escolar y el aprendizaje de los estudiantes. (Salazar & Méndez, 2016)

El liderazgo directivo dentro de la institución escolar, permite crear un camino entre el director y los maestros en pro de las soluciones, es decir, el director tiene la capacidad de escuchar todas las opiniones que busquen el beneficio de la organización. (Leitwood, 2015).

Dentro de los factores que posibilitan el logro de aprendizaje en los estudiantes, en primer lugar se encuentra la labor del maestro dentro del aula y en segundo lugar tenemos al liderazgo directivo, puesto que sus efectos son más marcados dentro de establecimientos en donde el aprendizaje es el objetivo principal, un docente debe ser el ejemplo de sus estudiantes, de modo que sea capaz de representarlos, mostrando eficiencia, eficacia y efectividad. (Salazar & Méndez, 2016)

Gestionar el recurso humano, necesita de habilidades de liderazgo, como son las administrativas, comunicativas, discursivas, ante lo expuesto entonces no sólo basta con aparentar ser un buen líder, el liderazgo directivo es una pieza fundamental para la institución sobre todo en aquellas en la que existe un clima laboral poco agradable, influyendo así en el desempeño de los maestros, quienes son los encargados de educar a los estudiantes, representando así una cadena muy importante para el correcto funcionamiento de la organización. (Salazar & Méndez, 2016)

Cualidades del líder educacional

- Ser consciente de los objetivos y del proyecto social que la organización está tratando de impulsar.
- Sentirse identificado con los problemas que afecten a la institución.
- Tener un estilo propio al momento de ejercer la dirección.
- Ser consciente y estar preparado para realizar sus funciones.
- Sentirse seguro, con confianza y sobre todo con autoridad.
- Ser un ejemplo a nivel personal, laboral, político y social.
- Su desempeño debe verse reflejado en los resultados.
- Manejar la cultura general.
- Tener capacidad para aplicar creativamente los resultados de la ciencia de la dirección.
- Ser objetivo e imparcial al momento de tomar las decisiones.
- Ser capaz de comunicarse con los demás integrantes del colectivo de trabajo.
- Tener iniciativa.
- Plantearse una visión del futuro.
- Ser capaz de asimilar los cambios que se presenten.
- Ser capaz de delegar, dirigir, organizar, planificar y afrontar las tareas que se presenten.
- Tener carisma para el manejo de la dirección.
- Ser consciente de la importancia de la labor de cada integrante del grupo.
- Capacitarse constantemente en favor de la mejora de la empresa. (Salazar & Méndez, 2016)

Dimensiones de liderazgo directivo

Liderazgo directivo consultivo:

Esta dimensión hace referencia a la consulta, la escucha de opiniones de los demás integrantes de la organización, y a la capacidad de delegación de tareas que tiene el líder, pero siempre considerando que la última palabra la tiene la dirección, por lo general, existe confianza entre el director y los demás integrantes pero no por completo, por lo general utilizan constructivamente las ideas que se exponen, este tipo de liderazgo. (Ayoub & Pérez, 2016)

Se encarga de abrir un camino entre el director y los maestros en búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan, por lo que el director está dispuesto a escuchar todas las opiniones y puntos de vistas que sean de beneficios para la institución alcanzando así la solución esperada, el líder busca el diálogo entre sus seguidores y considera las opiniones que se exponen, pero siempre la decisión final la elige el superior. (Ayoub & Pérez, 2016)

Liderazgo directivo participativo.

Es el tipo de liderazgo más efectivo a la hora de tomar decisiones y es considerado el que más resultados productivos genera en la empresa, por lo que es uno de los liderazgos que mayor protagonismo tiene en la actualidad dentro de las empresas, conocido también con el nombre de liderazgo democrático, su característica principal es la de generar entusiasmo en los trabajadores de la empresa al tener como prioridad el fomentar aportaciones y en general la participación de todos los integrantes del grupo, el liderazgo directivo participativo se desarrolla de manera efectiva produciendo mejoras y sobre todo aumentando las ganancias para la institución beneficiando así a todos. (Ayoub & Pérez, 2016)

Liderazgo directivo transformacional.

Este tipo de liderazgo hace referencia a un estilo de liderazgo en la cual, los líderes con un ejemplo para los demás integrantes de la organización, el líder alienta, inspira, motiva y

guía a los trabajadores a innovar y aceptar los cambios todo en favor del crecimiento y del éxito futuro de la institución. (Ayoub & Pérez, 2016)

Es una forma de gestión creada para proporcionar a los empleados más ambientes para desarrollar su creatividad, pensar en el futuro, innovar, crear nuevas soluciones a problemas antiguos que siguen presentes, los trabajadores en camino hacia el liderazgo están listos para convertirse en los nuevos líderes mediante una apropiada tutoría y capacitación. (Ayoub & Pérez, 2016)

Variable: Motivación docente.

Motivación:

Es el proceso encargado de generar el impulso interno o el estímulo de una persona para dirigir su comportamiento de manera específica en pro de alcanzar sus objetivos dentro de una organización, el cual a su vez está condicionado a su capacidad de esfuerzo, satisfaciendo así sus necesidades personales. (Montenegro, 2016)

La motivación empieza cuando una persona tiene una necesidad, o siente una fuerza que lo impulsa a accionar la cual es originada por el comportamiento, es por ello que la persona cuando siente la necesidad de algo, ingresa a un estado de desequilibrio dentro de su organismo, lo que genera un desequilibrio dentro de su organismo, produce una tensión, ansiedad e incomodidad que necesita satisfacer. (Montenegro, 2016)

Motivación profesional

Se define como el proceso por el cual, las personas al realizar una actividad específica, desarrollan sus habilidades y capacidades que llevan a la materialización de objetivos planteados y al cumplimiento de las expectativas que se tiene, todos los esfuerzos que se ponen, dependerán según la satisfacción que se recibirá, en otras palabras, la conducta que se tome estará en función de que si valió o no lo valió la dedicación. (Santander, 2020)

La motivación profesional, es un paso inicial a la acción, si esta motivación no existiera, las personas no seríamos competitivas, no avanzaríamos, ni mejoraríamos en nuestras labores, de ahí su importancia en el campo profesional, en donde aspectos como la relación con sus superiores, el reconocimiento, la consideración, las oportunidades de crecimiento, el clima y la flexibilidad laboral conforman elementos que influyen grandemente en la motivación profesional. (Palomino & Rodriguez, 2017)

Porque es importante estar motivado para trabajar.

- **Eficiencia:** cuando tu vocación o proyecto te apasiona, no mides el tiempo, los esfuerzos, la dedicación que le pones en su realización, de forma que el trabajo resulta ser más eficiente. (Montenegro, 2016)
- **Eficacia:** si una persona se siente satisfecha con la labor que realiza, las probabilidades de alcanzar las metas son muy elevadas. (Montenegro, 2016)
- **Productividad:** debido a que una persona motivada es más eficiente y eficaz, entonces la productividad aumentara notablemente. (Montenegro, 2016)
- **Energía:** plantearse un objetivo que nos apasiona es sinónimo de alegría, entusiasmo y sobre todo de energía, ante ello se dice que es vital cuando uno asume un reto que le gusta. (Montenegro, 2016)
- **Gestión del estrés:** si una persona se encuentra desmotivada, cualquier dificultad aparenta ser imposible de superar, a diferencia de una persona motivada, la cual hace ver cualquier problema de una perspectiva positiva, que observa los impedimentos como nuevas oportunidades, por lo que empieza así a gestionar su estrés. (Montenegro, 2016)
- **Relaciones interpersonales:** una persona motivada, está dispuesta a colaborar con sus compañeros y a trabajar en equipo todo en favor de alcanzar las metas planteadas por la institución. (Montenegro, 2016)

- **Éxito laboral:** como consecuencia de todo lo mencionado anteriormente, si una persona se siente motivada profesionalmente, su desenvolvimiento será el más óptimo alcanzado así el éxito. (Montenegro, 2016)

Técnica para potenciar la motivación profesional

Tener y mantener un grado de motivación profesional adecuado no siempre es fácil, puesto que existen múltiples elementos ajenos que pudiesen influir en el estado de ánimo de cada persona, incluso la rutina y la monotonía pueden repercutir en el desenvolvimiento laboral. (Maslow, 2010)

La falta de reconocimiento, la poca remuneración, la falta de nuevas oportunidades o de nuevos retos, los ascensos o cambios jerárquicos en la empresa suelen bloquear o limitar la motivación de los trabajadores, por lo que es necesario hacer uso de técnicas que mejoren la motivación laboral, detalladas a continuación. (Maslow, 2010)

- **Hallar una pasión:**

Dedicarte a ejercer lo que más te apasiona, es sin duda alguna, la mejor motivación para todo profesional, por lo que autores como Confucio señalaron que se debe escoger un trabajo que te guste y así no tendrás que trabajar ni un solo día de tu vida. (Nye, Roms & Mores, 2017)

Ante lo expuesto, desarrollar una actividad por vocación ofrece diversos beneficios, que claramente repercutirán en el bienestar tanto psicológico como físico a breve, mediano y largo plazo, para descubrir una verdadera vocación, hágase interrogantes como actividades que le gustaban hacer durante su niñez, cuáles son sus anhelos, sus temores, a quienes admiras, que legado quisieras dejar a tus futuras generaciones, y objetivos cumplirías al realizar sacrificios. (Nye, Roms & Mores, 2017)

- **Tomar nuevos retos.**

Todos los seres vivos solemos no tomar riesgos para no alterar nuestra tranquilidad, pero esta supuesta estabilidad que protegemos también tiene algo negativo, la monotonía que a la larga sólo te lleva al estancamiento tanto a nivel personal como a nivel profesional. (Nye, Roms & Mores, 2017)

Si se desea superar este problema, se aconseja experimentar emociones de ansiedad conocido como la ansiedad óptima, la cual consiste en salir de nuestra zona de confort mediante la toma de desafíos, para la cual necesitaras potenciar tu conocimiento, ejercitar habilidades, tener fuerza de voluntad todo en favor de impulsar tu carrera profesional, además tendrás la oportunidad de prepararte para afrontar distintos roles de liderazgo. (Nye, Roms & Mores, 2017)

- **Aumentar relaciones interpersonales.**

Tener a una persona en el centro de labores que nos brinde su amistad y en la que podamos confiar hace que la motivación laboral aumente significativamente, debido a que el ser humano es por naturaleza un ser social, las relaciones interpersonales impactan positivamente en el estado de ánimo de los mismos, si tienes un amigo o un grupo de contactos sobre la cual puedes apoyarte en el área profesional, siempre podrás contar con ellos para subir tus ánimos en los momentos más difíciles de tu carreta, ellos además te darán el empujón que necesitas para afrontar los nuevos retos que se te presenten. (Nye, Roms & Mores, 2017)

- **Poner en práctica el optimismo.**

La persona que es optimista tiene un mayor grado de satisfacción y bienestar consigo misma, tener la capacidad de afrontar de manera positiva todas las situaciones que se presentan durante el día te ayudará a estar tranquilo y feliz, mejorando considerablemente las relaciones sociales que entables, y sobre todo de ayudará a sentirte más seguro de tus decisiones, si te encuentras bien contigo mismo, será más fácil alcanzar los objetivos que te

planteas, y además te mantiene motivado, cabe mencionar que el estado de ánimo es contagioso por lo que tu optimismo se extenderá a tus compañeros y amigos generando con ello un buen clima laboral. (Nye, Roms & Mores, 2017)

- **Desconectar.**

Saber desconectarse y dejar de lado los problemas que nos aquejan es saludable para los seres humanos, muchas veces el agobio que se sufre es consecuencia de no saber encontrar un correcto equilibrio entre la vida laboral y el ámbito personal. (Nye, Roms & Mores, 2017)

Por lo mismo, esta falta de desconexión, hace que la persona sienta apatía, estrés, ansiedad y sobre todo mucha desmotivación, por lo que se recomienda que el trabajador vaya de vacaciones, tenga un horario de trabajo definido, tener días libres a la semana y organizarte mejor en tus labores diarias. (Nye, Roms & Mores, 2017)

- **Organízate y planifica tus actividades.**

Si sientes que tu vida diaria es un caos, es hora de hacer una reorganización de hábitos, ya que el orden, la responsabilidad y la disciplina favorecen la motivación. (Nye, Roms & Mores, 2017)

Las personas que son disciplinadas viven tranquilas y felices, esto porque la planificación permite que seamos eficientes, eficaces, no nos sobrecargamos de responsabilidades que luego de un tiempo se vuelve desmotivación, además si eres disciplinado podrás gestionar las dificultades que se presente y serás capaz de tomar decisiones racionales. (Nye, Roms & Mores, 2017).

- **Ejercita tus habilidades y competencias.**

Conforme te desenvuelvas en tu centro de labores, iras adquiriendo capacidades, habilidades y destrezas todo de manera progresiva, e iras adquiriendo experiencia de manera

que adaptas a las necesidades que se presenten, esta seguridad que adquieres fortalece tu motivación. (Nye, Roms & Mores, 2017)

Cuando adicionadas habilidades y nuevas competencias a tu desenvolvimiento profesional, incrementas tus opciones labores, de modo que adquieres la seguridad para afrontar nuevos proyectos laborales, pero muy a parte de lo expuesto, te sentirás con mayor plenitud a nivel personal, influyendo de manera positiva a tu motivación intrínseca. (Nye, Roms & Mores, 2017)

Dimensiones de la variable

Motivación extrínseca:

Se definen como los deseos de una persona por actuar de una manera determinada, basado en la posible recompensa externa que puede recibir como consecuencia, como pudiese ser un ascenso, aumento de sueldo o un premio. (López & Romero, 2015)

La motivación extrínseca nos habla de una forma de motivación mediante la cual las razones que nos impulsan a realizar una actividad están situadas de manera externa o están sujetas a factores externos. (López & Romero, 2015)

Este tipo de motivación se rige a incentivos, que pueden ser positivos o negativos, como se mencionó estos son externos y no están sujetos al control de la persona, por lo tanto se dice que una motivación externa es aquella que busca una recompensa luego de terminar la actividad. (Santander, 2020)

Un claro ejemplo de una motivación externa es el sueldo que se recibe cada mes por nuestro trabajo, otro ejemplo vendría a ser el premio que los padres le entregan a sus hijos por sus buenas calificaciones, o podrían ser las felicitaciones o reconocimiento público que uno espera recibir luego de realizar correctamente una tarea, cabe mencionar que este tipo

de motivación no es sostenible a largo plazo, por lo que acaba disminuyendo con el transcurrir del tiempo. (Santander, 2020)

Este tipo de motivación alejan a las personas de la motivación que es realmente importante, la motivación intrínseca, puesto que basado en investigaciones se ha comprobado que cuando una persona inicia una actividad motivado por factores internos y luego se le agregan factores externos, aumenta considerablemente la productividad y eficacia, y la razón principal es que una actividad que inicia por placer termina siendo una disfrute y no una obligación. (Santander, 2020)

Cabe mencionar que la motivación extrínseca no es mala, puesto que ser reconocido o recibir un premio por algo bien hecho siempre resulta agradable. (Santander, 2020)

Motivación Intrínseca:

Este tipo de motivación hace referencia al deseo que tiene una persona por realizar una actividad basada en la satisfacción que le produce realizar la acción, por ejemplo, alcanzar una meta personal. (López & Romero, 2015)

La motivación intrínseca es aquel sentimiento que impulsa a una persona a realizar actividades que le gustan, como por ejemplo, viajar en motocicleta, disfrutando del aire, la naturaleza y la velocidad, este tipo de motivación no pretende recibir una recompensa externa sino, se realiza solo por placer, ya que ésta nace de la propia persona y no tiene un objetivo material o económico, cabe mencionar que los resultados de esta motivación no deben ser inmediatos sino más bien se dirige al crecimiento personal. (López & Romero, 2015)

El objetivo principal de la motivación intrínseca es el hecho de sentirse realizado, de gozar de la propia experiencia, la persona puede organizar sus actividades atendiendo a diversas motivaciones, como en este caso en la que depende de uno mismo, la motivación

negativa busca liberarse de un castigo, mientras que la motivación positiva desea un beneficio. (Santander, 2020)

Motivación Trascendente:

Este tipo de motivación hace referencia a la satisfacción que se genera en la persona al ver que alguien más cumple sus objetivos, por ejemplo cuando ayuda a un cliente a resolver una dificultad. (López & Romero, 2015)

La motivación trascendente nos habla de dejar a un lado nuestros intereses, puesto que su objetivo es alcanzar metas de forma grupal o en equipo, hablamos de un tipo de motivación relacionada a los valores en lo que una persona se rige, una persona que valora mucho la amistad o el trabajo en equipo siempre estará pendiente más allá de sus propios intereses. (Santander, 2020)

Aquí no solo hablamos de una motivación dentro de una organización, sino en otros ámbitos de la vida en donde es importante este tipo de motivación, como por ejemplo: una madre que se levanta en la madrugada a consolar a su pequeño porque tuvo alguna pesadilla, la persona que quiere la superación de sus compañeros para alcanzar en conjunto las metas propuesta en el menor tiempo posible. (Santander, 2020)

2.4 Definiciones de términos básicos

Líder.

Se define como la capacidad que tiene una persona para dirigir, guiar o persuadir, producto de sus propias cualidades, su personalidad, sin tener relacionarse con su condición económica, posición social, o la función que desempeñe, un líder tiene la habilidad de captar seguidores, la característica que más le resalta a un líder es la persistencia para desempeñar actos que influyen sobre otros miembros del mismo grupo. (Salazar & Méndez, 2016)

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influenciar en el accionar de los demás, siendo considerada como una relación estrecha entre la influencia de líderes y seguidores, todos los cuales ponen su mayor esfuerzo para alcanzar el cambio y los mejores resultados en beneficio de todos. (Anderson, 2018)

Liderazgo Directivo

Es el tipo de liderazgo que se centra específicamente en la buena dirección de una institución en búsqueda de la mejora continua de la práctica pedagógica, como es sabido, una práctica pedagógica adecuada dentro de la institución posibilita las competencias y sobre todo el desempeño de los maestro que ahí laboran, favoreciendo la gestión institucional y por lo tanto los resultados en el rendimiento escolar y el aprendizajes de los estudiantes. (Salazar & Méndez, 2016)

Liderazgo directivo consultivo:

Hace referencia a la consulta, la escucha de opiniones de los demás integrantes de la organización, y a la capacidad de delegación de tareas que tiene el líder, pero siempre considerando que la última palabra la tiene la dirección, por lo general, existe confianza

entre el director y los demás integrantes pero no por completo, por lo general utilizan constructivamente las ideas que se exponen, este tipo de liderazgo. (Ayoub & Pérez, 2016)

Liderazgo directivo participativo.

Considerado el que más resultados productivos genera en la empresa, conocido también con el nombre de liderazgo democrático, su característica principal es la de generar entusiasmo en los trabajadores de la empresa al tener como prioridad el fomentar aportaciones y en general la participación de todos los integrantes del grupo. (Ayoub & Pérez, 2016)

Liderazgo directivo transformacional.

Este tipo de liderazgo hace referencia a un estilo de liderazgo en la cual, los líderes con un ejemplo para los demás integrantes de la organización, el líder alienta, inspira, motiva y guía a los trabajadores a innovar y aceptar los cambios todo en favor del crecimiento y del éxito futuro de la institución. (Ayoub & Pérez, 2016)

Motivación:

Es el proceso encargado de generar el impulso interno o el estímulo de una persona para dirigir su comportamiento de manera específica en pro de alcanzar sus objetivos dentro de una organización, el cual a su vez está condicionado a su capacidad de esfuerzo, satisfaciendo así sus necesidades personales. (Montenegro, 2016)

Motivación profesional

Se define como el proceso por el cual, las personas al realizar una actividad específica, desarrollan sus habilidades y capacidades que llevan a la materialización de objetivos planteados y al cumplimiento de las expectativas que se tiene, todos los esfuerzos que se ponen, dependerán según la satisfacción que se recibirá, en otras palabras, la conducta que se tome estará en función de que si valió o no lo valió la dedicación. (Santander, 2020)

2.4 Hipótesis.

2.4.1 General

El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”

2.4.2 Específicos

El liderazgo directivo consultivo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

El liderazgo directivo participativo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

El liderazgo directivo transformacional se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

2.5 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Instrumentos
LIDERAZGO DIRECTIVO	Es el tipo de liderazgo que se centra específicamente en la buena dirección de una institución en búsqueda de la mejora continua de la práctica pedagógica, como es sabido, una práctica pedagógica adecuada dentro de la institución posibilita las competencias y sobre todo el desempeño de los maestros que ahí laboran, (Salazar & Méndez, 2016)	Liderazgo directivo consultivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted considera que su director pregunta cuando no sabe algo 2. Usted considera que su director escucha su opinión 3. Usted considera que su director es capaz de delegar sus actividades. 	Cuestionario
		Liderazgo directivo participativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted considera que su director es democrático 2. Usted considera que su director considera a todos para sus actividades 3. Usted considera que su director contagia entusiasmo en los trabajadores 	
		Liderazgo directivo transformacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usted considera que su director lo motiva a trabajar 2. Usted considera que su director es un ejemplo a seguir 3. Usted considera que su director acepta los cambios que son para mejorar. 	

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 Diseño.

El trabajo en análisis se enfocó en un bosquejo descriptivo donde se puntualizó las cualidades de un grupo de sujetos que persiguen un logro en común y a la vez es correlacional porque en su planteamiento considera dos a variables y es un `procedimiento delimitado a no ser experimental y solo se mide las variables en mención, este diseño busca la relacionar el liderazgo directivo con sus dimensiones liderazgo directivo consultivo, participativo y transformacional, con la variable motivación profesional con sus dimensiones motivación intrínseca, extrínseca y trascendental.

3.2 Población y muestra.

3.2.1 Población: es la totalidad de los integrantes que están involucrados en mejorar las deficiencias educativas dentro de la institución en este caso se hará referencia a los maestros pertenecientes a la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura con un total de 18 maestras.

3.2.2. Muestra: 18 maestras

3.3 Técnica de recolección de datos: para almacenar los datos es necesario elaborar las herramientas adecuadas y pertinentes de acuerdo al tipo de muestra a quien va dirigido en este caso se consideró el cuestionario.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable X

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Consultivo		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Participativo		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Transformacional		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Liderazgo directivo		12	Bajo	12 -19
			Moderado	20 -27
			Alto	28 -36

Tabla 2

Variable Y

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Intrinseca		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Extrinseca		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Trascendente		4	Bajo	4 -6
			Moderado	7 -9
			Alto	10 -12
Motivación profesional		12	Bajo	12 -19
			Moderado	20 -27
			Alto	28 -36

CONFIABILIDAD

Liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,913	12

Motivación profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,886	12

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

4.1. Analisis descriptivo por variables y dimensiones

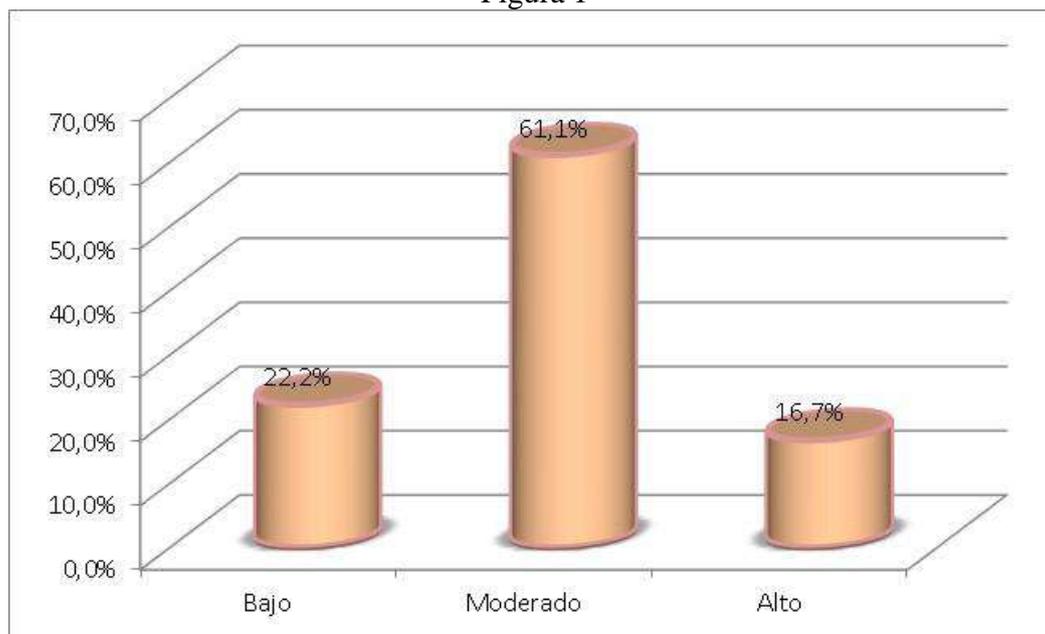
Tabla 3

Liderazgo directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	22,2%
Moderado	11	61,1%
Alto	3	16,7%
Total	18	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

Figura 1



De la fig. 1, un 61,1% de las maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.alcanzaron un nivel moderado en la variable Liderazgo directivo, un 22,2% adquirieron un nivel bajo y un 16,7% consiguieron un nivel alto.

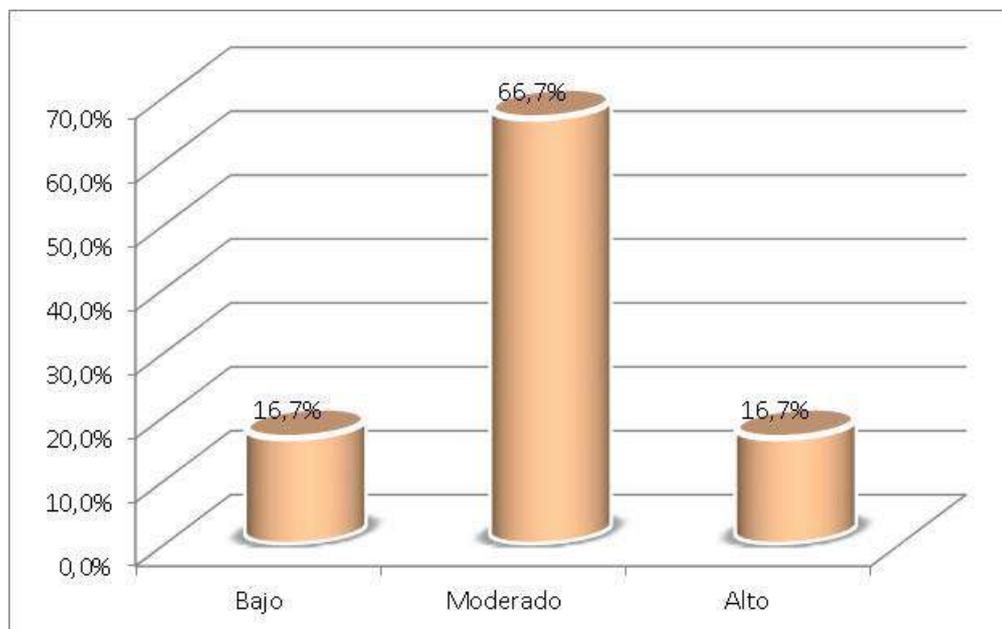
Tabla 4

Liderazgo directivo consultivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	16,7%
Moderado	12	66,8%
Alto	3	16,7%
Total	18	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

Figura 2



De la fig. 2, un 66,7% de las maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”. alcanzaron un nivel moderado en la dimensión Liderazgo directivo consultivo, un 16,8% adquirieron un nivel bajo y un 16,7% consiguieron un nivel alto.

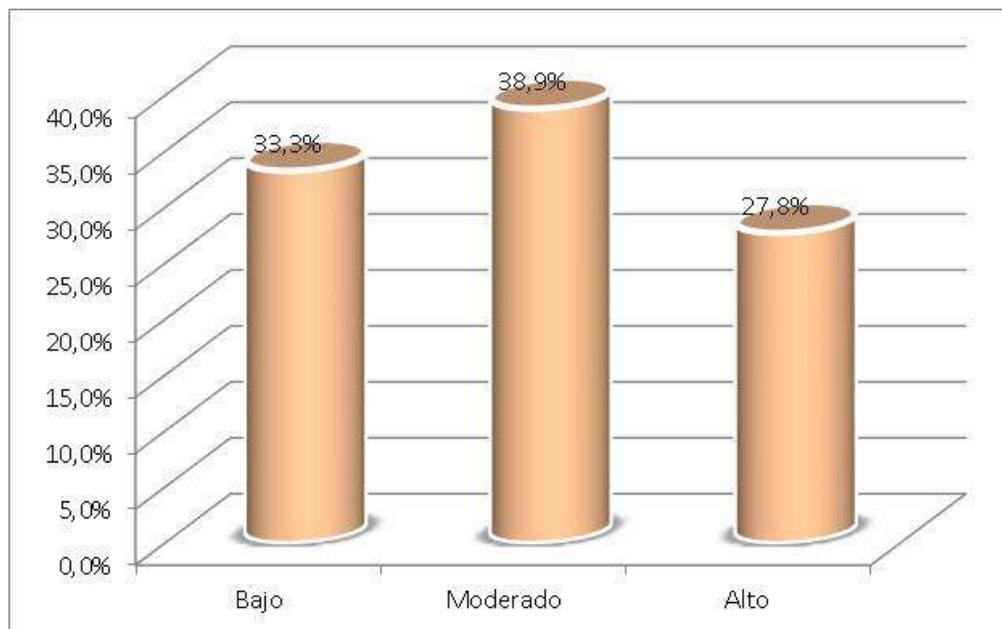
Tabla 5

Liderazgo directivo participativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	33,3%
Moderado	7	38,9%
Alto	5	27,8%
Total	18	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

Figura 3



De la fig. 3, un 38,9% de las maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”. alcanzaron un nivel moderado en la dimensión Liderazgo directivo participativo, un 33,3% adquirieron un nivel bajo y un 27,8% consiguieron un nivel alto.

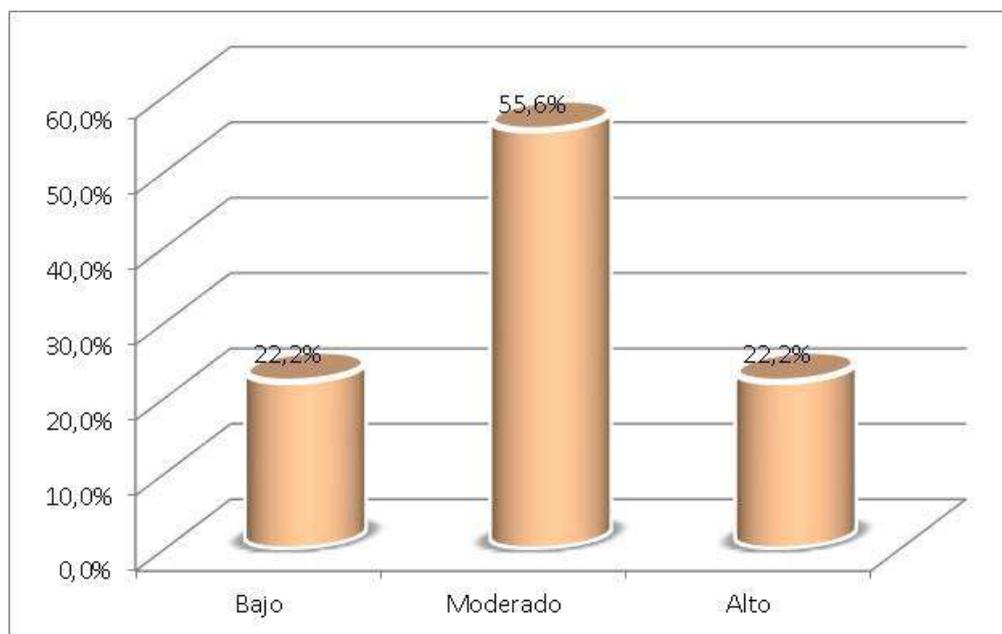
Tabla 6

Liderazgo directivo transformacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	22,2%
Moderado	10	55,6%
Alto	4	22,2%
Total	18	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

Figura 4



De la fig. 4, un 55,6% de las maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.alcanzaron un nivel moderado en la dimensión Liderazgo directivo transformacional, un 22,2% adquirieron un nivel bajo y un 22,2% consiguieron un nivel alto.

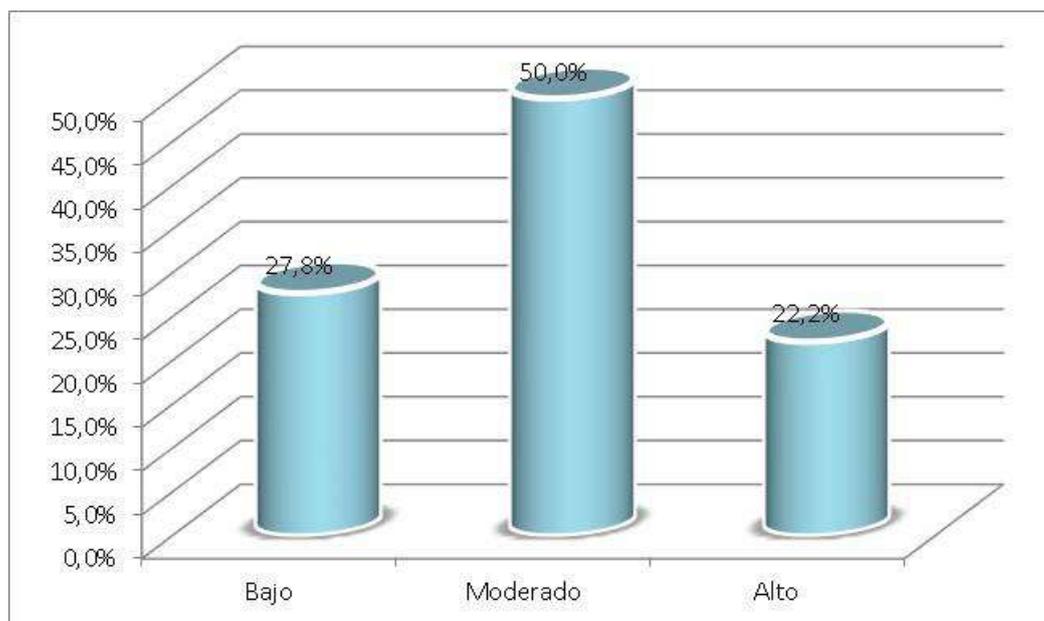
Tabla 7

Motivación profesional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	27,8%
Moderado	9	50,0%
Alto	4	22,2%
Total	18	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

Figura 5



De la fig. 5, un 50,0% de las maestras de la I.E. Inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.alcanzaron un nivel moderado en la variable Motivación profesional, un 27,8% adquirieron un nivel bajo y un 22,2% consiguieron un nivel alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura.

H₀: El liderazgo directivo no se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura.

Tabla 8

Liderazgo directivo y motivación profesional

			Correlaciones	
			Liderazgo directivo	Motivación profesional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coef. Correlación	1	0,825
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	18	18
	Motivación profesional	Coef. Correlación	0,825	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	18	18

La tabla muestra una correlación de $r = 0,825$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la hipótesis nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud muy buena entre el liderazgo directivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura.

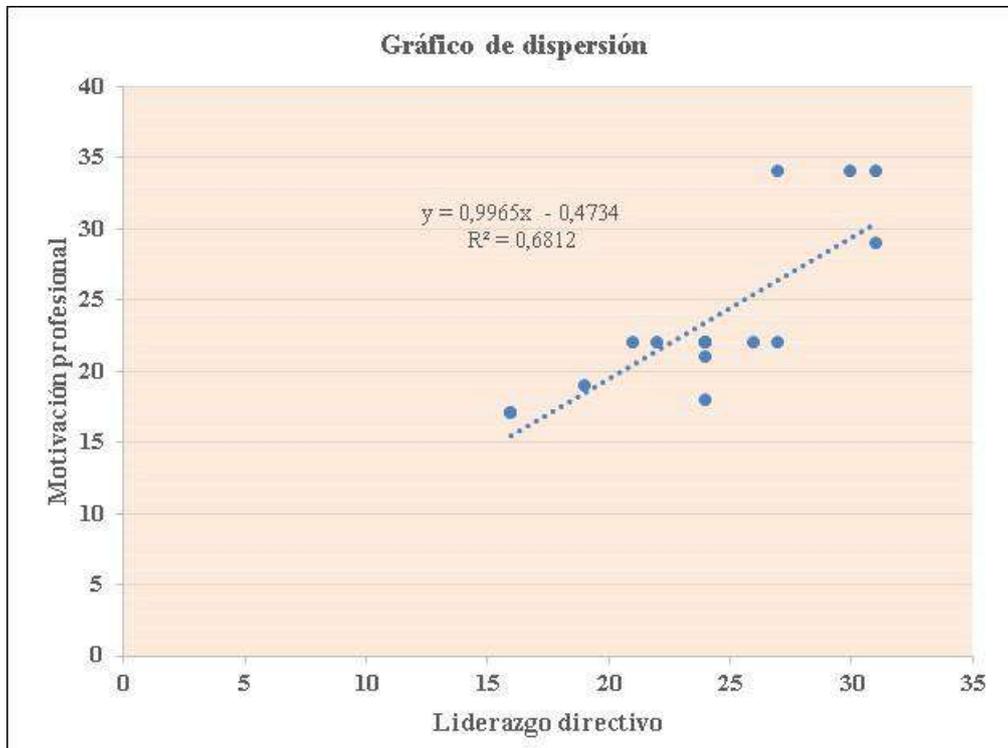


Figura 6. Liderazgo directivo y motivación profesional.

Hipótesis específica 1

H1: El liderazgo directivo consultivo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura.

H0: El liderazgo directivo consultivo no se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

Tabla 9

Liderazgo directivo consultivo y motivación profesional

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo consultivo	Motivación profesional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo consultivo	Coef. Correlación	1	0,752
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	18	18
	Motivación profesional	Coef. Correlación	0,752	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	18	18

La tabla muestra una correlación de $r = 0,752$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la hipótesis nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud buena entre el liderazgo directivo consultivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura.

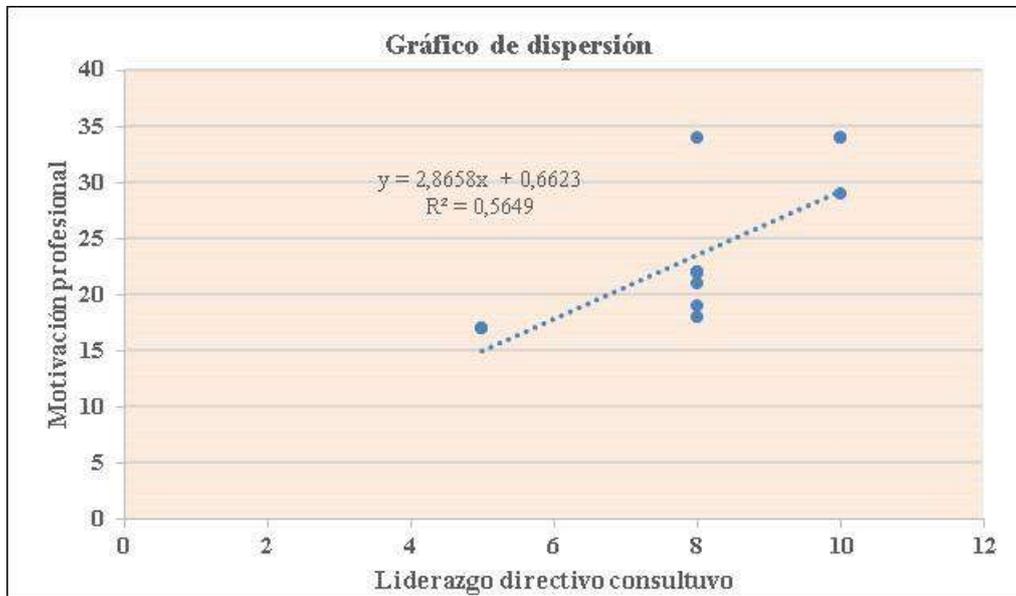


Figura 7. Liderazgo directivo consultivo y motivación profesional

Hipótesis específica 2

H2: El liderazgo directivo participativo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

H0: El liderazgo directivo participativo no se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

Tabla 10

Liderazgo directivo participativo y motivación profesional

		Correlaciones		
			Liderazgo directivo participativo	Motivación profesional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo participativo	Coef. Correlación	1	0,775
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	18	18
	Motivación profesional	Coef. Correlación	0,775	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	18	18

La tabla muestra una correlación de $r = 0,775$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la hipótesis nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud buena entre el liderazgo directivo participativo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

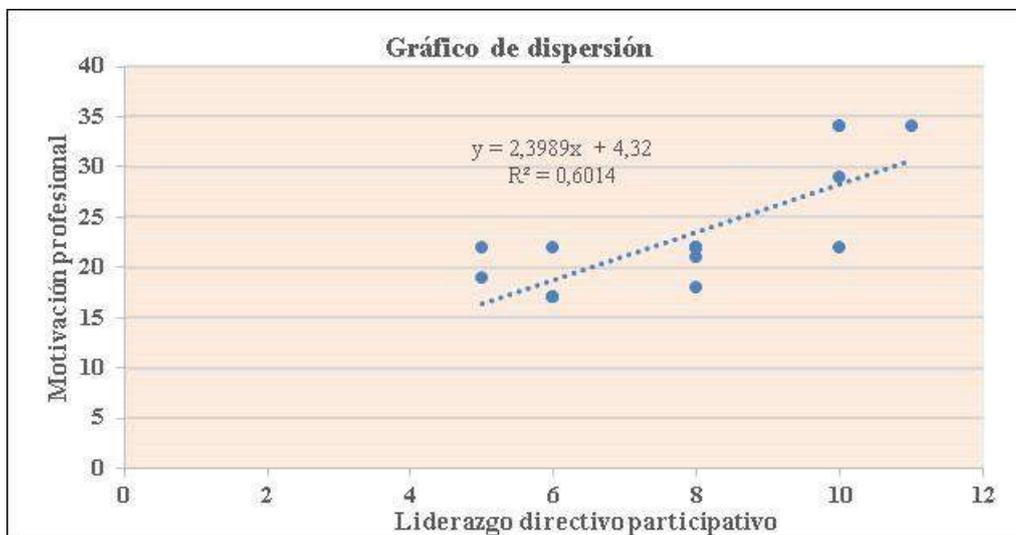


Figura 8. Liderazgo directivo participativo y motivación profesional.

Hipótesis específica 3

H3: El liderazgo directivo transformacional se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

H0: El liderazgo directivo transformacional no se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

Tabla 11

Liderazgo directivo transformacional y motivación profesional

			Liderazgo directivo transformacional	Motivación profesional
Rho de Spearman	Liderazgo directivo transformacional	Coef. Correlación	1	0,677
		Sig. (bilateral)	.	0,00
		N	18	18
	Motivación profesional	Coef. Correlación	0,677	1
		Sig. (bilateral)	0,00	.
		N	18	18

La tabla muestra una correlación de $r = 0,677$, con un valor $\text{Sig} < 0,05$, lo que admite la hipótesis alternativa y se impugna la hipótesis nula. Por lo cual, se muestra que existe relación de magnitud buena entre el liderazgo directivo transformacional y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

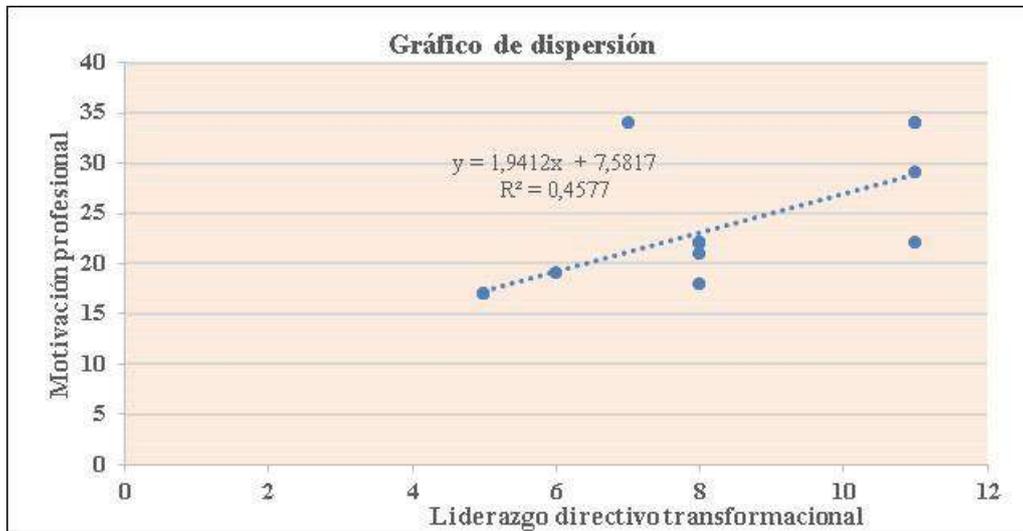


Figura 9 Liderazgo directivo transformacional y motivación profesional

CAPITULO V
DISCUSION

5.1 Discusión

Riveras (2020), los efectos que se obtuvieron luego del análisis de datos obtenidos se dedujo que los maestros se sentían más motivados cuando el directos ejercía liderazgo en la toma de decisiones, De la Ece, N. (2018), existe una relación significativa entre la variable liderazgo directivo y variable evaluación del desempeño docente, considerando las dimensiones capacidades pedagógicas, la emocionalidad, responsabilidad laboral y la pro actividad, Toledo (2018). a mayoría de las personas que laboran en la organización se siente motivados y refieren que situaciones como el horario, los honorarios, el desarrollo profesional y el reconocimiento les parece justo, siendo éstos los aspectos que más lo motivan a realizar un buen trabajo, , Pachas (2017). existe una relación significativa entre la variable liderazgo directivo y la variable motivación de los maestros, en sus dimensiones intrínseca y extrínseca, por lo que se recomienda que los directivos de la institución educativa desarrollen y potencien sus habilidades liderazgo para así potenciar su eficiencia y desempeño laboral no sólo a nivel administrativo sino en conjunto con los agentes educativo, Arévalo (2016), conclusión: el 95% de los maestros consideran que el liderazgo directivo el cual considera a sus dimensiones gestión, pedagógica, institucional y administrativo son imprescindibles para el buen funcionamiento de la institución educativa, lo que se traduce en docente motivados y un buen rendimiento escolar.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Recomendaciones

1. **Primera:** Existe relación de magnitud muy buena entre el liderazgo directivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.
2. **Segunda:** Existe relación de magnitud buena entre el liderazgo directivo consultivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.
3. **Tercera:** Existe relación de magnitud buena entre el liderazgo directivo participativo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.
4. **Cuarta:** Existe relación de magnitud buena entre el liderazgo directivo transformacional y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda a los directivos tener una mejor comunicación con los maestros porque ellos tienen mayor contacto con los alumnos por lo tanto tienen conocimiento sobre sus necesidades y pueden proporcionar ideas nuevas para mejorar la educación, a si mismo deben también perseverar una administración de liderazgo que busque en todo momento la participación continua de los miembros de la institución.

Los docentes por su parte deben sopesar la importancia de las capacitaciones sobre los cursos que imparten a los alumnos, porque los conocimientos que se transfieren en clases deben estar acorde con las necesidades de nuestra sociedad, de esta manera deben comprometerse a mejorar los efectos académicos de los alumnos manteniendo permanentemente una comunicación afectiva con ellos.

Se exhorta a los directores y docentes trabajar en equipo para construir nuevas estrategias que posibiliten restablecer el rendimiento académico ofreciéndoles los instrumentos necesarios para un mejor conocimiento de saberes nuevos.

CAPÍTULO V
FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes bibliográficas

Covey, S. (1993). *El liderazgo centrado en principios*. Barcelona. España: Editorial Paidós Iberica.

Leitwood, K. (2015). *Liderazgo: ética y moral*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Et. Orión

Montenegro I. (2016). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá. Colombia: Editorial magisterio.

Nye, Y., Roms, A. & Mores, S. (2017). *Las cualidades del líder*. (1ª ed.). Barcelona. España: Editorial Paidós.

Salazar, M. & Méndez, P. (2016). *El liderazgo directivo ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden*. Lima. Perú: Editorial UNIREVISTA

Fuentes hemerográficas

Arévalo, V. (2016). “*Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa, Iquitos – Loreto 2015*” (Tesis de pregrado). Universidad Científica Del Perú

- De la Ece, N. (2018), “*Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora Del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador 2017*” (Tesis de posgrado). Universidad del Ecuador.
- Pachas, F. (2017). “*Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas-UGEL 7-San Luis, 2016*” (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Toledo, S. (2018). “*El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*” (Tesis de maestría). Universidad Veracruzana. México.
- Riveras, J. (2020). “*La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*”. (Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Barcelona.
- Zárate, D. (2014), “*Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*”. (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Perú.

Fuentes electrónicas.

- Anderson, S. (2018). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9 (2). Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/14>
[1](#)
- Ayoub, L. & Pérez, J. (2016). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Metodología y resultados de una investigación empírica: (1ª ed.)*. México D.F. México: editorial Lulu. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA46&dq=liderazgo+directivo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiizI FnfLQAhWI6CYKHRfcBXEQ6AEIITAA#v=onepage&q&f=false>

- Caminero, J., López, M. (2015). *Competencias de la Dirección Escolar para una Gestión de Calidad*. (Tesis de grado, Universidad de Valladolid). Recuperada de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1733/1/TFG-L5.pdf>.
- López, J. & Romero, L. (2015). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el tercer milenio*, 8 (15). Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Maslow, A. (2010). *Motivación y Personalidad*. (3ra. Ed.). Madrid: Ed. Díaz de Santos S.A.
En:
[http://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=Maslow,+A+\(1954\)motivacion+y+personalidad+\(3ra.+ed\)+Madrid:+Ed.+Diaz+de+Santos+S.A&ots=F_cZWnOgjp&sig=yn0S1_qqv74jfG6lQG19IdGCP8#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=8wPdJ2Jzqg0C&oi=fnd&pg=PR13&dq=Maslow,+A+(1954)motivacion+y+personalidad+(3ra.+ed)+Madrid:+Ed.+Diaz+de+Santos+S.A&ots=F_cZWnOgjp&sig=yn0S1_qqv74jfG6lQG19IdGCP8#v=onepage&q&f=false)
- Palomino, N. & Rodriguez, L. (2017). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. (Octava ed.) Madrid: Ed. ESIC. En:
<https://books.google.es/books?id=qEMVAwAAQBAJ&pg=PA48&dq=motivacion+y+liderazgo+transformacional&hl=es&sa=X&ei=1e1VNOTJ9S1sQTN0YGQDg&ved=0CDcQ6AEwAQ#v=onepage&q=motivacion+y+liderazgo+transformacion&f=false>
- Rovira, I. (2017). Tipos de motivación, definición, clasificación y efectos. *Psicología y mente*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-extrinseca>
- Santander (2020). Motivación laboral: 7 técnicas para recuperar la ilusión en el trabajo. *Santander Universidades*. Recuperado de: <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-laboral->

[tecnicas.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo,la%20definici%C3%B3n%20recogida%20por%20N.](#)

ANEXOS

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN PROFESIONAL DE LAS MAESTRAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PARROQUIA L 653 “SAN JOSE DE HUAURA”	PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”	HIPÓTESIS GENERAL El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”	VARIABLE INDEPENDIENTE Liderazgo directivo - Consultivo - Participativo - transformacional	INVESTIGACIÓN Descriptiva DISEÑO No experimental	MÉTODO Científico TÉCNICAS Cuestionario	TRABAJADORES Población: 18 MUESTRA Muestra: 18
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo consultivo con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo consultivo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”	HIPÓTESIS ESPECIFICA El liderazgo directivo consultivo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”	VARIABLE DEPENDIENTE Motivación profesional - intrínseca - extrínseca - Trascendente.		INSTRUMENTOS: Cuestionario Cuadros estadísticos Libreta de notas	
	¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo participativo con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo participativo y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”	El liderazgo directivo participativo se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”	El liderazgo directivo transformacional se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”			
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo transformacional con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo transformacional y la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”	El liderazgo directivo transformacional se relaciona significativamente con la motivación profesional de las maestras de la institución educativa inicial parroquial 653 “San José De Huaura”					

FICHA DE OBSERVACION

ACTIVIDADES LIDERAZGO DIRECTIVO

Lea detenidamente cada ítem y marque con un X la respuesta correcta:

LIDERAZGO DIRECTIVO CONSULTIVO

Usted considera que su director pregunta cuando no sabe algo

SI () NO ()

Usted considera que su director escucha su opinión

SI () NO ()

Usted considera que su director es capaz de delegar sus actividades.

SI () NO ()

LIDERAZGO DIRECTIVO PARTICIPATIVO

Usted considera que su director es democrático

SI () NO ()

Usted considera que su director considera a todos para sus actividades

SI () NO ()

Usted considera que su director contagia entusiasmo en los trabajadores

SI () NO ()

LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL

Usted considera que su director lo motiva a trabajar

SI () NO ()

Usted considera que su director es un ejemplo a seguir

SI () NO ()

Usted considera que su director acepta los cambios que son para mejorar.

SI () NO ()

FICHA DE OBSERVACION

APLICACIÓN MOTIVACION PROFESIONAL

Lea detenidamente cada ítem y marque con un X la respuesta correcta:

MOTIVACION INTRÍNSECA

Usted siente vocación de servicio

SI () NO ()

Usted se siente feliz con su trabajo.

SI () NO ()

Usted siente deseos de superación

SI () NO ()

MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Usted trabaja por el salario que recibe

SI () NO ()

Usted espera que reconozcan su trabajo.

SI () NO ()

Usted espera siempre una recompensa por sus buenas acciones.

SI () NO ()

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE

Usted es feliz cuando sus compañeros alcanzan sus metas

SI () NO ()

Usted se siente cómodo de trabajar en equipo

SI () NO ()

Considera que trabajar en equipo acelera resultados.

SI () NO ()