

UNIVERSIDAD PARA EL DESARROLLO ANDINO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS
DIRECTORES DE PRIMARIA PERTENECIENTES A LA UGEL
CHINCHEROS, 2025**

Tesis para optar el grado académico de
MAESTROS EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES:

Br. CABRERA QUISPE, KATIA

<https://orcid.org/0009-0009-0007-4775>

Br. CORDOVA ROJAS, JOSE ANGEL

<https://orcid.org/0000-0002-9281-5121>

ASESOR:

Mg. JAVIER LUIS SICCHAR RONDINELLI

<https://orcid.org/0000-0001-6013-7971>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

HUANCAVELICA, PERÚ

2025

N.º 069-2026-AIBR-II-UDEA

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE TESIS POR EL SOFTWARE DE TURNITIN

El Instituto de Investigación, hace constar por la presente, que la Tesis titulada “**EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DIRECTORES DE PRIMARIA PERTENECIENTES A LA UGEL CHINCHEROS, 2025**”.

Autor : **KATIA CABRERA QUISPE**

JOSE ANGEL CORDOVA ROJAS

Programa : **ESCUELA DE POSGRADO**

Mención : **MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Asesor : **Mg. JAVIER LUIS SICCHAR RONDINELLI**

Que fue presentada en fecha **25/06/2026**, después de haberse realizado el análisis con el software de Turnitin, excluyendo la bibliografía y similitudes menores a 1 %, presenta un porcentaje de similitud de **2%** el día 25 de junio de 2026.

En tal sentido, de acuerdo con los criterios establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos, se declara que la tesis cumple con el porcentaje aceptable de similitud.

En señal de conformidad y verificación se firma la presente constancia.

Lircay, 25 de junio de 2026.



**Asistente de Investigación, Responsable
de Repositorio y Biblioteca
Instituto de Investigación**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ASESOR

En condición de asesor(a) designado de la tesis titulada: **“EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DIRECTORES DE PRIMARIA PERTENECIENTES A LA UGEL CHINCHEROS, 2025”** cuyo autor/ autores son: **KATIA CABRERA QUISPE** y **JOSÉ ÁNGEL CORDOVA ROJAS** para optar por el grado académico de Maestro en **MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**, luego de la revisión exhaustiva al contenido del documento, doy fe y considero que se encuentra apto para ser aprobado y con méritos suficientes para ser sometido para la sustentación.

En señal de conformidad se firma y sella la presente constancia.

Lugar, 08 de abril de 2026



Firma
Asesor: Mgtr. Javier Luis Sicchar Rondinelli

En conformidad a lo actuado firmamos al pie.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue determinar el vínculo entre la motivación y el liderazgo educativo de los directores de educación primaria que forman parte de la UGEL Chincheros en 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario estructurado, el cual fue administrado a una muestra representativa de 80 directores elegidos mediante un muestreo aleatorio simple por probabilidad.

El procesamiento de la información se hizo con el programa estadístico SPSS versión 26. Después de verificar que los datos seguían una distribución normal usando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se utilizó el coeficiente paramétrico de correlación Pearson para contrastar hipótesis. Los hallazgos mostraron un coeficiente de $r = 0,667$ con una significancia estadística de $p = 0,000$ ($p < 0,05$). En resumen, se evidenció una correlación directa, positiva y de alto nivel entre las dos variables, lo que confirma que el ejercicio efectivo del liderazgo directivo, sobre todo en los ámbitos de gestión instruccional y desarrollo de personas, se asocia con un aumento proporcional y relevante en los grados de motivación intrínseca y extrínseca del líder escolar.

Palabras clave: Liderazgo educativo, motivación laboral, gestión escolar, motivación intrínseca, directores de primaria.

ABSTRACT

The primary objective of this investigation was to determine the relationship between educational leadership and motivation among primary school principals in the Chincheros Local Education Management Unit (UGEL) in 2025. The study utilized a non-experimental, cross-sectional design and a quantitative, fundamental, correlational approach. A structured and validated questionnaire was employed to collect data from a representative sample of 80 principals who were selected through simple random sampling.

Data processing was performed using SPSS version 26. After verifying that the data followed a normal distribution using the Kolmogorov-Smirnov test, Pearson's parametric correlation coefficient was used to test the hypothesis. The findings showed a correlation coefficient of $r = 0.667$ with a statistical significance of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). In summary, a direct, positive, and high-level correlation was empirically demonstrated between the two variables, confirming that the effective exercise of managerial leadership, especially in the areas of instructional management and people development, causes a proportional and relevant increase in the levels of intrinsic and extrinsic motivation of the school leader.

Keywords: Educational leadership, work motivation, school management, intrinsic motivation, primary school principals.

Índice

RESUMEN	ii
ABSTRACT.....	iii
Índice.....	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Problemas de investigación.....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	3
1.4 Hipótesis de la Investigación:	3
1.4.1 Hipótesis general.....	3
1.4.2 Hipótesis específicas	4
1.5 Justificación	4
1.5.1 Justificación teórica.....	4
1.5.2 Justificación metodológica.....	4
1.5.3 Justificación práctica	5
CAPÍTULO II - MARCO CONCEPTUAL.....	6

2.1 Antecedentes de investigación	6
2.1.1 Antecedentes internacionales	6
2.1.2 Antecedentes nacionales	8
2.2 Bases Teóricas	10
2.2.1 Variable 1: Liderazgo educativo	10
2.2.2 Variable 2: La motivación en el contexto directivo.....	21
2.2.3 Relación entre liderazgo y motivación.....	28
CAPÍTULO III - METODOLOGÍA	33
3.1. Diseño metodológico.....	33
3.1.1. Tipo de investigación	33
3.1.2. Enfoque de investigación	33
3.1.3. Alcance	33
3.1.4. Diseño.....	34
3.2. Recolección de datos	34
3.2.1. Técnica	34
3.2.2. Instrumento.....	35
3.3. Diseño muestral.....	36
3.3.1. Población.....	36
3.3.2. Técnica de muestreo	37
3.3.3. Muestra	38
3.4. Matriz de operacionalización	39
3.5. Procesamiento de datos	40

3.6. Aspectos éticos.....	41
3.6.1 Principio de autonomía.....	41
3.6.2 Principio de justicia.....	41
3.6.3 Principio de beneficencia.....	41
CAPÍTULO IV - RESULTADOS.....	42
4.1. Estadística descriptiva.....	42
4.1.1. Presentación de resultados por variables y dimensiones.....	43
4.2. Estadística Inferencial.....	53
4.2.1. Análisis de normalidad de datos.....	53
4.2.2. Contratación de hipótesis general.....	54
4.2.3. Contratación de las hipótesis específicas.....	55
4.2.4. Síntesis analítica de las dimensiones.....	59
CAPÍTULO V - DISCUSIÓN.....	62
5.1. Discusión de la Hipótesis General.....	62
5.2. Discusión de las Hipótesis Específicas.....	63
5.3. Contraste con Estudios Previos.....	64
CAPÍTULO VI - CONCLUSIONES.....	66
CAPÍTULO VII - RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS:.....	70
ANEXOS.....	75
ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	75
ANEXO 2: Instrumentos.....	77

ANEXO 3: Validación del instrumento “Cuestionario de liderazgo educativo”	81
ANEXO 4: Validación del “Cuestionario de motivación en directivos”	84
ANEXO 5: Base de datos.....	87
ANEXO 6: Carta de aceptación para el desarrollo de la investigación.....	90

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Validez cuestionario de liderazgo educativo y cuestionario de motivación en directivos</i>	35
Tabla 2. <i>Confiabilidad: Cuestionario de liderazgo educativo</i>	36
Tabla 3. <i>Confiabilidad: Cuestionario de motivación en directivos</i>	36
Tabla 4. <i>Estadísticos descriptivos</i>	42
Tabla 5. <i>Nivel de Liderazgo educativo</i>	43
Tabla 6. <i>Nivel de Motivación</i>	44
Tabla 7. <i>Nivel de Establecer direcciones</i>	45
Tabla 8. <i>Nivel Desarrollo de personas</i>	46
Tabla 9. <i>Nivel Rediseño de la organización</i>	48
Tabla 10. <i>Nivel Gestión Institucional</i>	49
Tabla 11. <i>Nivel Motivación Intrínseca</i>	50
Tabla 12. <i>Nivel Motivación extrínseca</i>	51
Tabla 13. <i>Pruebas de normalidad</i>	53
Tabla 14. <i>Prueba de hipótesis general</i>	55
Tabla 15. <i>Prueba de hipótesis general</i>	56
Tabla 16. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	56
Tabla 17. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	57
Tabla 18. <i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	58

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Nivel de Liderazgo educativo</i>	44
Figura 2. <i>Nivel de motivación</i>	45
Figura 3. <i>Nivel de establecer direcciones</i>	46
Figura 4. <i>Nivel de desarrollo de personas</i>	47
Figura 5. <i>Nivel de rediseño de la organización</i>	48
Figura 6. <i>Nivel de gestión institucional</i>	49
Figura 7. <i>Nivel de motivación</i>	50
Figura 8. <i>Nivel de extrínseca</i>	52
Figura 9. <i>Prueba de normalidad liderazgo educativo</i>	54
Figura 10. <i>Prueba de normalidad motivación</i>	54

CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, el liderazgo educativo es un elemento crucial para impulsar la motivación en las entidades de educación primaria, lo que tiene un efecto directo sobre la calidad de la gestión escolar y sobre el ambiente organizacional (Arias y Wong, 2020). En el contexto latinoamericano, la literatura evidencia que el rol del directivo ha transitado de una figura puramente administrativa a la de un líder pedagógico, cuyas habilidades son cruciales para el funcionamiento de las escuelas públicas (Esbrí y Durán, 2023). Diversos estudios señalan que un liderazgo de tipo transformacional es capaz de generar entornos colaborativos y positivos, lo cual favorece el incremento de la motivación del personal y el mejor desempeño institucional (Belén et al., 2020). Directivos motivados y con altas expectativas de formación continua son esenciales para liderar la transformación escolar (Jara, 2023). La educación primaria, en este contexto, se beneficia de manera particular de las prácticas directivas que se basan en marcos como la Teoría de la Autodeterminación. Esta teoría explica cómo el cumplimiento de necesidades psicológicas fomenta tanto el bienestar psicosocial como la motivación dentro del ambiente educativo (Albor y Rodríguez, 2022).

En el Perú, la educación enfrenta importantes retos estructurales a nivel nacional. A pesar de los esfuerzos normativos, persisten cifras alarmantes respecto a las brechas de equidad en el sistema educativo (CARE Perú, s.f.). Las recientes evaluaciones estandarizadas, como la ENLA 2023 (MINEDU, 2024), muestran resultados estables, pero revelan disparidades que exigen un replanteamiento de las prácticas directivas. En este escenario, la problemática de la educación rural cobra especial urgencia (Molinari, 2023), demandando un liderazgo pedagógico con enfoque territorial que atienda las particularidades de estas comunidades (Cordova et al., 2024). Los directores peruanos enfrentan el gran reto de mitigar la insatisfacción docente la cual deteriora el tejido social y la calidad educativa (Moguel, 2025) aplicando estrategias de gestión

que equilibren los factores higiénicos y motivacionales, fundamentados en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg et al. (1959), tal como se evidencia en su aplicación contemporánea por Guzmán et al. (2021).

A nivel regional y local, los reportes estadísticos (MINEDU, 2016) y las metas trazadas en el Proyecto Educativo Regional Apurímac al 2036 (DREA, 2022) evidencian la urgencia de cerrar brechas históricas de aprendizaje. En la UGEL Chincheros, se ha evidenciado la necesidad de fortalecer las competencias de liderazgo educativo entre los directivos de educación primaria. La falta de habilidades en liderazgo efectivo y en acompañamiento pedagógico tiene un impacto negativo en la motivación personal, en la gestión escolar (Asorza, 2025; Vega, 2025) y, en consecuencia, en los procesos de enseñanza. Los estilos de liderazgo que se aplican tienen una gran sensibilidad en aspectos motivacionales como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la intrínseca y la extrínseca (Cifuentes et al., 2020). Además, Burbano et al. (2023) enfatizan que el papel de los directores debe trascender la administración convencional, fomentando el crecimiento profesional y estableciendo un ambiente institucional participativo que contribuya, incluso, a disminuir elementos de riesgo como la deserción escolar en áreas rurales (Huamán et al., 2025).

La investigación actual tiene como objetivo determinar la relación que tiene el liderazgo educativo en la motivación de los directores de educación primaria de la UGEL Chincheros, teniendo en cuenta las diferentes dimensiones que conforman la motivación laboral, ante esta circunstancia. Este estudio posibilitará reconocer las tácticas de liderazgo más eficaces y formular sugerencias que potencien el compromiso, la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. De este modo, se contribuirá a que la calidad educativa en el nivel primario de la región mejore constantemente.

1.2 Problemas de investigación

1.2.1 Problema general

P.G ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

P.E.1 ¿Qué relación existe entre el establecimiento de direcciones y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?

P.E.2 ¿Qué relación existe entre el desarrollo de las personas y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?

P.E.3 ¿Qué relación existe entre el rediseño de la organización y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?

P.E.4 ¿Qué relación existe entre la gestión instruccional y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

O.G. Determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

O.E.1 Determinar la relación entre el establecimiento de direcciones y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

O.E.2 Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

O.E.3 Determinar la relación entre el rediseño de la organización y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

O.E.4 Determinar la relación entre la gestión instruccional y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

1.4 Hipótesis de la Investigación:

1.4.1 Hipótesis general

H.G. Existe una relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

1.4.2 Hipótesis específicas

H.E.1 Existe una relación entre el establecimiento de direcciones y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

H.E.2 Existe una relación entre el desarrollo de las personas y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

H.E.3 Existe una relación entre el rediseño de la organización y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

H.E.4 Existe una relación entre la gestión instruccional y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación teórica

Esta investigación es importante porque examina cómo se relacionan el liderazgo educativo y las dimensiones de la motivación de los directores de educación primaria en la UGEL Chincheros. Arias y Wong (2020) sostienen que un liderazgo eficaz fomenta la motivación extrínseca, que está relacionada con el reconocimiento y la apreciación ajena, así como la motivación intrínseca, que está asociada a la satisfacción personal y al sentido de éxito. Asimismo, un liderazgo apropiado contribuye a la dedicación organizativa y robustece la fidelidad de los directores con respecto a sus instituciones educativas (Burbano et al., 2023). Esta investigación, una vez que se identifiquen las dimensiones particulares en las que el liderazgo tiene incidencia, ofrecerá un respaldo conceptual para futuras investigaciones sobre la gestión y calidad educativa. De esta manera, aportará a ampliar el saber acerca de la administración escolar y la motivación en el nivel primario.

1.5.2 Justificación metodológica

Desde la perspectiva metodológica, la investigación aporta a través del empleo de un diseño

cuantitativo de carácter correlacional y no experimental, que tiene un enfoque transversal. Este procedimiento posibilita el análisis de la correlación entre el liderazgo educativo y la motivación de los directores en su contexto auténtico, sin alterar o intervenir las variables examinadas. En el campo educativo, este tipo de investigación es relevante porque posibilita la creación de relaciones importantes entre las variables de gestión escolar, lo que permite tomar decisiones fundamentadas en pruebas empíricas. Además, el empleo de métodos estandarizados, como la encuesta estructurada y la validación del instrumento a través de análisis de fiabilidad y juicio de expertos, fortalece la precisión y la imparcialidad de los resultados.

1.5.3 Justificación práctica

En términos prácticos, los hallazgos serán útiles para robustecer la gestión educativa en las entidades de educación primaria de la UGEL Chincheros. Si se determina con exactitud la relación que tiene el liderazgo educativo en la motivación de los directores, se podrán crear estrategias de capacitación, acompañamiento y desarrollo de habilidades gerenciales, las cuales están enfocadas en mejorar el ambiente organizacional, aumentar la dedicación del profesorado y perfeccionar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Así, la investigación ayudará a mejorar la calidad educativa en el primer nivel y a crear ambientes escolares más estimulantes, participativos y enfocados en alcanzar las metas educativas.

CAPÍTULO II - MARCO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Hernández (2021) ejecutó el estudio titulado "Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials." La finalidad primordial consistió en establecer la correlación entre el estilo de liderazgo directivo y la motivación laboral de la generación en cuestión. En términos metodológicos, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo de diseño correlacional, implementado en una muestra no probabilística compuesta por 176 participantes, compuesta por 122 docentes y 54 directores, pertenecientes a la región educativa de Ponce. Se emplearon los instrumentos de análisis de comportamiento liderazgo II (LBAII) y un cuestionario de motivación intrínseca y extrínseca. Los hallazgos, analizados a través del método de Rho de Spearman (-0.361), evidenciaron una correlación significativa pero inversa, señalando que los estilos autoritarios y benevolentes-autoritarios (dominantes en la muestra) reducen la motivación pedagógica. Se llegó a la conclusión de que el estilo de liderazgo desempeña un papel crucial, y que las prácticas impositivas ejercen un impacto negativo en la motivación de las generaciones emergentes.

Arias y Wong (2020) elaboraron una investigación con el objetivo de potenciar la motivación docente mediante la implementación de un programa de liderazgo transformacional en el Colegio José Peralta. Adoptó un enfoque mixto, incorporando metodologías tanto teóricas como empíricas. La muestra compuesta por 39 educadores fue objeto de una encuesta, que fue posteriormente complementada con entrevistas a la autoridad principal. Los hallazgos revelaron un impacto considerable del liderazgo educativo en la motivación del personal, identificando en un primer momento deficiencias en la comunicación organizacional y la definición de roles. El estudio concluyó que resulta imprescindible contar con líderes comprometidos capaces de promover transformaciones positivas, evidenciando que el

fortalecimiento de las competencias directivas tiene un impacto directo en el entorno y la motivación institucional.

Esbrí y Durán (2023) llevaron a cabo una investigación sobre las competencias de liderazgo educativo en los directores de instituciones educativas públicas de nivel primario. La meta fue identificar las competencias fundamentales que estos gestores poseen. La investigación adoptó un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), utilizando encuestas de percepción dirigidas a directores y fichas de observación, fundamentándose en datos proporcionados por el Ministerio de Educación para el año 2020. El conjunto de participantes comprendió a los directores de instituciones primarias a escala nacional. Los hallazgos subrayan que las competencias predominantes y requeridas son la autoorganización, la administración institucional eficaz, la comunicación eficaz y la promoción de valores. Se llegó a la conclusión de que el liderazgo eficaz en el contexto panameño está tanto vinculado a habilidades blandas robustas como a políticas que promuevan la formación precoz de nuevos líderes escolares.

Burbano et al. (2023) llevaron a cabo un análisis documental con el propósito de discernir las tendencias en la investigación formativa sobre liderazgo educativo durante el periodo comprendido entre 2018 y 2021. La metodología empleada consistió en una revisión sistemática de tareas de grado de maestría, sin la utilización de una muestra humana directa, sino utilizando unidades de análisis documentales. Los descubrimientos indicaron que el liderazgo transformacional junto con la innovación pedagógica representa las tendencias más prevalentes y eficaces en la administración educativa. Para concluir, el análisis puso de manifiesto que los modelos contemporáneos privilegian la consolidación de habilidades directivas adaptables a variados contextos, corroborando la pertinencia del enfoque transformacional para la optimización educativa.

Manriquez y Reyes (2021) examinaron la función del director mediante la evaluación de sus

prácticas de liderazgo en los tres niveles del sistema educativo chileno (2015-2020). A través de una revisión sistemática de 27 investigaciones empíricas, se constataron progresos notables en la comprensión del liderazgo en el ámbito de la educación básica y media. Sin embargo, se identificó una notable falta de investigación en el nivel inicial (parvularia). La investigación concluyó subrayando la imperiosa necesidad de robustecer las prácticas de liderazgo desde la etapa inicial de la educación para asegurar una administración escolar equitativa e integral.

Finalmente, Cifuentes et al. (2020) realizaron una investigación teórica en Colombia con el objetivo de examinar la conceptualización del liderazgo escolar y sus modelos causales en relación con el aprendizaje. Mediante una revisión meticulosa de los documentos existentes, los hallazgos evidenciaron una transición desde modelos administrativos inflexibles hacia enfoques flexibles y distribuidos. Se llegó a la conclusión de que el liderazgo escolar ejerce un impacto indirecto pero significativo en los logros académicos (efecto derrame), operando mediante variables intermedias como el entorno escolar y la motivación docente. Esta evidencia subraya la relevancia de las prácticas directivas en los resultados finales de la institución educativa.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Quiroz (2021) formuló la disertación de maestría titulada "Liderazgo Directivo y la Motivación en las Instituciones Educativas de la Red 6". La meta principal consistió en establecer la correlación entre ambas variables durante el año 2020. La investigación adoptó el enfoque hipotético-deductivo, adoptando un diseño no experimental, de corte transversal y un nivel de correlación significativo. La población de estudio consistió en 300 educadores, a quienes se aplicó un cuestionario de alta fiabilidad (Alfa de Cronbach > 0,80). Los hallazgos, analizados por el método estadístico Rho de Spearman, revelaron una correlación positiva moderada de 0,703 ($p < 0,05$). Para concluir, la investigación estableció una correlación significativa y

directa, corroborando que las competencias directivas constituyen un elemento crucial para incrementar el grado de motivación del personal docente.

Díaz Suárez (2020) produjo el estudio denominado "El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau". El propósito principal consistió en establecer el grado de interrelación entre el liderazgo directivo y la motivación del personal. La metodología implementada adoptó una orientación cuantitativa y adoptó un enfoque descriptivo-correlacional. La muestra, de naturaleza probabilística, consistió en 50 participantes, compuestos por directivos y educadores de la mencionada institución educativa. Para la recopilación de datos, se emplearon dos encuestas validadas por expertos, las cuales evidenciaron una elevada fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach, resultando en 0,768 para la variable liderazgo y 0,891 para la variable motivación. Los hallazgos, analizados mediante el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman, proporcionaron un coeficiente de 0,640 y un valor de p de 0,000 ($p < 0,05$). Para concluir, se estableció una correlación significativa, directa y positiva, lo que sugiere que un incremento en el liderazgo de la administración se correlaciona con un incremento en la motivación del equipo docente.

Quispe et al. (2023) desarrollaron una investigación en Lima (Huaycán) con la finalidad de establecer la repercusión del liderazgo transformacional en el ambiente institucional y en el rendimiento docente. Bajo una metodología cuantitativa explicativa de diseño no experimental, implementó instrumentos a una muestra compuesta de 106 educadores de nivel secundario. Los descubrimientos evidenciaron que el liderazgo transformacional ejerce una influencia considerable en el robustecimiento del ambiente institucional y la optimización del rendimiento. Para concluir, se constató que la implementación de prácticas transformacionales es esencial para asegurar una administración eficiente en las entidades educativas de Perú.

Padilla y Vargas (2023) llevaron a cabo un estudio fenomenológico con el objetivo de desentrañar la percepción docente respecto a la administración del director escolar en el distrito de San Juan de Miraflores. Mediante la realización de entrevistas exhaustivas, se evidenció que los educadores perciben al director como el eje central de la gestión, identificando categorías esenciales como el papel directivo y la conducción eficaz. Se llegó a la conclusión de que el liderazgo del director es crucial no solo para la gestión, sino también para fomentar experiencias educativas de alta calidad y abordar los retos contemporáneos de la institución educativa.

Dentro del contexto de las revisiones teóricas, Yaranga y colaboradores (2023) examinaron el liderazgo directivo a través de una revisión sistemática de literatura en bases de datos indexadas (Scopus, Scielo, entre otros). El examen de los documentos reveló una correlación directa entre el conocimiento y la experiencia de los directivos y su eficiencia en la administración. Los autores subrayan la importancia crucial del liderazgo para fomentar el avance profesional docente, el monitoreo eficaz y la retroalimentación de los procesos educativos.

Finalmente, en la misma línea, Gamarra (2024) realizó una revisión sistemática con el objetivo de examinar los enfoques de liderazgo y su relación en la calidad educativa. A partir del examen de fuentes documentales especializadas en liderazgo transformacional, distribuido y ético, los hallazgos evidenciaron que un liderazgo eficaz, fundamentado en una visión colectiva, ejerce una relación positiva en la cohesión de la comunidad educativa. Se llegó a la conclusión de que la promoción de la innovación y la participación activa constituyen elementos cruciales para robustecer el ambiente educativo en Perú.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Variable 1: Liderazgo educativo

El término liderazgo educativo ha sufrido una evolución notable en las últimas décadas, transitando desde una perspectiva administrativa hacia enfoques orientados hacia el aprendizaje y la distribución del poder. Lusquiños (2025) articula esta evolución indicando que, a lo largo de la historia, la dirección educativa se conceptualizaba bajo un modelo burocrático-administrativo, en el que la función primordial del director se circunscribía al control normativo, la administración de recursos y la supervisión del cumplimiento de tareas, sin una intervención directa en las actividades pedagógicas.

No obstante, frente a la complejidad de las exigencias educativas contemporáneas, este paradigma ha demostrado ser inadecuado. Según Bolívar (2010), se experimentó una transición conceptual hacia el liderazgo pedagógico, postulando que la administración debe ser subordinada a la optimización de los aprendizajes. Durante esta fase intermedia, comenzaron a emerger modelos como el liderazgo transformacional, que, de acuerdo con Burbano et al. (2023), no se limita a la eficiencia operativa, sino que aspira a inducir transformaciones profundas en la cultura organizativa mediante la motivación y la visión colectiva.

Actualmente, la tendencia se inclina hacia modelos de naturaleza más horizontal y sistémica. Gamarra (2024) subraya que el liderazgo ya no se conceptualiza como una acción aislada del director (liderazgo heroico), sino como una práctica equitativa y ética, en la que la responsabilidad por el progreso escolar se comparte con los educadores y otros actores de la comunidad. Recientemente, Serrano (2025) añade que la evolución del concepto ha alcanzado una fase de liderazgo para la transformación social, en la que el director no solo administra la institución educativa, sino que coordina acciones colectivas para abordar retos de equidad y justicia social en su contexto. De este modo, corrobora que el liderazgo educativo es un constructo dinámico que se redefine de manera constante para atender a las demandas del siglo XXI.

Evolución del concepto de liderazgo escolar

La concepción del liderazgo educativo ha sufrido una evolución profunda y dinámica a través de la historia. Durante sus fases iniciales, como indica Bolívar (2010), la función directiva se circunscribía a una autoridad formal, distinguida por una rigurosa supervisión administrativa y la adhesión a las normativas, atributos característicos de los modelos burocráticos convencionales. No obstante, esta perspectiva técnica resultó inadecuado frente a la complejidad inherente a las organizaciones educativas.

Subsecuentemente, en el contexto de las teorías organizacionales contemporáneas, el liderazgo adoptó enfoques más participativos y transformacionales. Burbano et al. (2023) acentúan que la atención se ha dirigido hacia la influencia simbólica del líder, que posee la capacidad de modificar la cultura institucional y estimular a la comunidad educativa hacia objetivos compartidos.

En el contexto contemporáneo, la tendencia se inclina hacia estructuras de naturaleza más horizontal. Gamarra (2024) enfatiza la consolidación del liderazgo distribuido, un paradigma en el que las obligaciones no se concentran exclusivamente en el director, sino que se distribuyen entre los equipos de trabajo, reconociendo que la eficacia educativa depende del compromiso sinérgico de diversos actores. Además, García y Vélez (2024) enfatizan la importancia del liderazgo pedagógico, en el que el directivo supera la gestión de recursos para transformarse en un guía que dirige las prácticas pedagógicas, fomentando la innovación y enfocando toda la administración en la optimización de los aprendizajes.

En última instancia, esta evolución prosigue hacia una perspectiva integradora. Investigaciones contemporáneas, como la realizada por Lusquiños (2025), estructuran esta transición desde el control burocrático hacia un liderazgo sistémico, concluyendo

que los modelos contemporáneos deben fusionar la habilidad de gestión con una agencia pedagógica y distributiva robusta para abordar los retos de equidad y calidad del siglo XXI.

Definición de liderazgo educativo

Hoy en día, el liderazgo educativo se caracteriza como la habilidad estratégica de ejercer influencia sobre los participantes de la comunidad educativa, incluyendo docentes, alumnos y familias, con el objetivo de dirigir sus esfuerzos hacia la consecución de metas educativas de alta calidad. Además de la mera gestión, Leithwood (2009) lo conceptualiza como la tarea de movilizar a otros para definir objetivos compartidos. Burbano et al. (2023) especifican que este liderazgo conlleva la movilización coordinada de recursos humanos, técnicos y simbólicos, con el objetivo de modificar las instituciones educativas e impulsar tanto el aprendizaje estudiantil como el desarrollo organizacional.

Desde un enfoque funcional, Esbrí y Durán (2023) argumentan que el liderazgo en el contexto escolar demanda la posesión de competencias particulares en gestión, comunicación, innovación y motivación. Estas habilidades facilitan la dinamización del trabajo colectivo y promueven un ambiente colaborativo, en el que el director no se limita a desempeñar un papel de administración, sino que se erige como un líder estratégico con la capacidad de ejercer una influencia positiva en la cultura organizativa y robustecer el compromiso de su equipo.

En última instancia, el liderazgo en el ámbito educativo supera la dimensión técnica para centrarse en aspectos humanos. Belén et al. (2020) postulan que un liderazgo eficaz es aquel que fomenta no solo la consecución de objetivos administrativos, sino también el desarrollo personal y profesional de la totalidad de la comunidad educativa.

Recientemente, Lusquiños (2025) consolida esta perspectiva, subrayando que el liderazgo contemporáneo debería ser adaptable y proactivo, promoviendo una cultura de innovación y colaboración, elementos cruciales para la excelencia educativa.

Modelos teóricos de liderazgo

En el análisis de la gestión escolar contemporánea, la literatura especializada reconoce la coexistencia de múltiples marcos teóricos que intentan explicar la influencia del directivo. Por un lado, autores como García y Vélez (2024) resaltan el Liderazgo Instruccional, enfocado prioritariamente en la supervisión curricular y los resultados académicos; mientras que Gamarra (2024) y Burbano et al. (2023) destacan el Liderazgo Distribuido, el cual descentraliza la toma de decisiones para compartir la responsabilidad con el equipo docente.

Sin embargo, para los fines de la presente investigación, se asume teóricamente el Modelo de Liderazgo Transformacional Escolar. La justificación de esta elección radica en su naturaleza psicológica y motivacional. A diferencia de los modelos anteriores que se centran en tareas o estructuras, el liderazgo transformacional se enfoca en las personas. Según Quispe et al. (2023) y Belén et al. (2020), este es el modelo idóneo cuando se busca correlacionar la gestión con variables afectivas como la motivación y el compromiso, ya que su premisa fundamental es que el líder influye en los seguidores elevando sus niveles de consciencia y moralidad.

Asimismo, estudios recientes como el de Lusquiños (2025) confirman que el enfoque transformacional basado en la teoría de Leithwood sigue siendo el estándar más robusto para explicar cómo un directivo puede modificar la cultura organizacional y generar satisfacción laboral, elementos centrales de este estudio. Por tanto, se desestima el uso exclusivo de modelos instruccionales o administrativos, optando por

una perspectiva que integra la visión, el humano y el rediseño orgánico como motores de la motivación.

El modelo de Kenneth Leithwood

El sustento teórico central de esta investigación se basa en el Modelo de Liderazgo Transformacional Escolar desarrollado inicialmente por Kenneth Leithwood (1994) y perfeccionado con sus colaboradores (2009). Leithwood, profesor emérito del Instituto de Estudios Pedagógicos de Ontario (OISE) en la Universidad de Toronto, es reconocido internacionalmente por haber adaptado la teoría general del liderazgo transformacional de Bass (1985) al contexto específico de las instituciones educativas, superando las limitaciones de los enfoques puramente administrativos o instruccionales.

La elección de este modelo como estándar de oro para el presente estudio se justifica por tres razones fundamentales validadas por la literatura científica reciente (Lusquiños, 2025):

1. Enfoque en prácticas, no en rasgos: A diferencia de teorías antiguas que se centraban en la personalidad carismática del líder, Leithwood (2009) identificó prácticas de gestión concretas y aprendibles que los directores pueden ejecutar para mejorar sus escuelas.
2. El efecto mediado: El modelo parte de la premisa de que el liderazgo escolar ejerce su mayor influencia de manera indirecta. Como señalan Gamarra (2024) y Bolívar (2010), el director no enseña a los alumnos, sino que influye en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes, quienes a su vez impactan en el aprendizaje de los estudiantes.

3. Conexión psicológica: Es el modelo teórico más robusto para explicar variables internas del personal. Estudios como los de Quispe et al. (2023) confirman que las dimensiones propuestas por Leithwood (como el desarrollo de personas y el rediseño organizacional) son predictores directos del compromiso y la motivación laboral, lo cual constituye el eje central de esta tesis.

El modelo de Leithwood no solo describe qué hace un director eficaz, sino que explica cómo sus acciones transforman la cultura escolar y la psiquis del docente, pasando de una gestión transaccional (basada en el intercambio) a una transformacional (basada en el propósito compartido).

Dimensiones del liderazgo educativo

a) Establecimiento de direcciones:

Esta dimensión constituye el punto de partida de cualquier gestión eficaz y se refiere a la capacidad del líder para identificar, articular y construir una visión compartida del futuro que inspire a la comunidad educativa. Según el modelo de Leithwood (2009), esta práctica tiene como propósito fundamental crear un sentido de propósito que permita alinear los objetivos individuales de los docentes y administrativos con las metas institucionales, generando así una sinergia operativa.

El establecimiento de direcciones no se limita a la redacción burocrática de documentos de gestión, sino que implica la construcción de consensos. Gamarra (2024) enfatiza que un liderazgo efectivo debe basarse en una visión compartida, elemento crítico que impacta positivamente en la cohesión de la comunidad escolar. Cuando el director logra que el equipo interiorice hacia

dónde se dirige la escuela, se reducen la incertidumbre y la fragmentación de esfuerzos, factores que suelen ser causas primarias de desmotivación laboral.

Operativamente, esta dimensión abarca la clarificación de metas y la creación de altas expectativas de desempeño. Al respecto, Esbrí y Durán (2023) identificaron que la comunicación efectiva de los objetivos institucionales es una habilidad predominante y necesaria en los directores de escuelas públicas, siendo esencial para la autoorganización del centro educativo. Asimismo, Belén et al. (2020) añaden que, bajo el enfoque transformacional, el líder debe inspirar a los miembros de la institución para que superen sus intereses individuales y trabajen en pos de estas metas comunes, fomentando un compromiso colectivo que trasciende el cumplimiento normativo.

Esta dimensión actúa como el norte magnético de la organización: sin una dirección clara y estimulante, las otras prácticas de liderazgo carecen de fuerza para movilizar la motivación intrínseca del personal.

b) Desarrollo de las personas:

Esta dimensión aborda el componente humano de la gestión y se refiere al conjunto de prácticas orientadas a robustecer las aptitudes, saberes y motivaciones de los miembros de la organización. Según el modelo de Leithwood (2009), el desarrollo de las personas no se limita a la capacitación técnica, sino que implica brindar apoyo individualizado, estímulo intelectual y modelaje de valores profesionales, reconociendo que la mejora escolar depende, en última instancia, de la competencia y el compromiso de quienes trabajan en ella.

Dentro del marco de la administración transformacional, Hernández (2021) subraya que este estilo de liderazgo genera innovaciones y fomenta la estimulación intelectual de sus empleados, contribuyendo a la generación de transformaciones positivas en las organizaciones. Esta motivación intelectual resulta esencial dado que insta a los directivos y educadores a reconsiderar sus prácticas y a buscar soluciones innovadoras a problemas persistentes, lo que potencia su percepción de autoeficacia y motivación intrínseca.

Además, esta dimensión connota un compromiso proactivo del líder con la expansión de su equipo. Yaranga et al. (2023) subrayan la importancia crítica del liderazgo directivo para fomentar el desarrollo profesional docente, actuando como un catalizador que propicia oportunidades de aprendizaje y retroalimentación continua. Quispe et al. (2023) indican que, en el marco del enfoque transformacional, la capacidad del líder para inspirar se materializa en la promoción de un ambiente de compromiso y desarrollo profesional, lo cual contribuye directamente a la satisfacción laboral de los directivos al percibir que su desarrollo personal es apreciado por la entidad.

El desarrollo de las personas trasciende la supervisión administrativa; se trata de una inversión estratégica en el capital humano. Cuando el director percibe que recibe apoyo para mejorar sus competencias y que sus necesidades individuales son consideradas, se fortalece el vínculo emocional con la escuela y se potencia su motivación para afrontar los retos educativos.

c) Rediseño de la organización:

Esta dimensión se refiere a las acciones del líder orientadas a modificar las condiciones estructurales y culturales de la escuela para facilitar el trabajo

docente y el aprendizaje organizacional. Según Leithwood (2009), no basta con motivar a las personas individualmente; es necesario crear un entorno de trabajo que respalde su desempeño. Esto implica fortalecer la cultura escolar, construir estructuras colaborativas y conectar a la escuela con su entorno más amplio.

Un aspecto central de esta dimensión es la construcción de una cultura de colaboración. Belén et al. (2020) sostienen que el liderazgo transformacional es clave para fomentar una cultura de innovación, cooperación y desarrollo profesional constante. Al romper con el aislamiento tradicional del trabajo docente y promover espacios de intercambio, el director logra que el personal se sienta parte de una comunidad cohesiva, lo cual fortalece su sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Asimismo, el rediseño organizacional implica la apertura a la participación. Gamarra (2024) destaca que la participación activa de la comunidad educativa es un factor crítico para fortalecer el entorno escolar. Cuando el liderazgo distribuye el poder y genera estructuras horizontales de decisión, se incrementa la identificación de los miembros con la escuela. En concordancia, Quispe et al. (2023) hallaron que las prácticas transformacionales tienen un impacto significativo en el fortalecimiento del clima institucional, creando las condiciones ambientales necesarias para que la motivación florezca y se sostenga en el tiempo.

Rediseñar la organización significa alinear la estructura y la cultura con la visión pedagógica. Un director que gestiona eficazmente esta dimensión elimina barreras burocráticas y construye un clima de confianza y apoyo mutuo,

elementos indispensables para mantener altos niveles de motivación en su equipo directivo y docente.

d) Gestión instruccional:

Esta dimensión constituye el componente técnico-pedagógico del liderazgo, centrándose de manera directa en la optimización de los procesos de enseñanza y aprendizaje. De acuerdo con el modelo de Leithwood (2009), un líder transformacional no delega completamente las funciones pedagógicas, sino que se involucra de manera activa en la supervisión de la instrucción, la coordinación del currículo y el seguimiento del avance académico de los estudiantes. El objetivo es garantizar un ambiente de aprendizaje óptimo en el aula, preservando el tiempo lectivo de interrupciones administrativas.

En la práctica, esta gestión implica un cambio de rol desde el administrador hacia el líder pedagógico. García y Vélez (2024) señalan que esta dimensión requiere que el director guíe pedagógicamente a los docentes, promoviendo prácticas innovadoras a través del acompañamiento y la evaluación formativa. Este apoyo técnico es una fuente vital de motivación, ya que cuando los docentes recogen retroalimentación constructiva y herramientas para su desempeño, incrementan su sentido de autoeficacia profesional.

Asimismo, la gestión del programa de instrucción asegura la coherencia curricular. Cifuentes et al. (2020) enfatizan que el liderazgo orientado a la instrucción ejerce un efecto significativo en los logros académicos, operando a través de variables mediadoras tal como la motivación docente. Al proveer recursos adecuados y establecer estándares claros de desempeño, el director reduce la incertidumbre en la labor docente y crea un entorno profesional

estructurado y desafiante.

Esta dimensión cierra el círculo del modelo de Leithwood: mientras las otras dimensiones inspiran y organizan (Visión, Personas, Estructura), esta asegura que la misión principal de la escuela el aprendizaje se ejecute con calidad. Un director que gestiona eficazmente el programa de instrucción no solo mejora los resultados de los estudiantes, sino que legitima su autoridad ante los docentes, convirtiéndose en un referente pedagógico que motiva desde el saber hacer.

En síntesis, a partir de la revisión bibliográfica expuesta, como investigadores sostenemos que el liderazgo educativo en la escuela pública y particularmente en escenarios con grandes desafíos como los de la UGEL Chincheros no puede seguir circunscrito al mero cumplimiento burocrático o administrativo. Asumimos la postura de que el director debe erigirse obligatoriamente como un líder transformacional y pedagógico. Desde nuestra perspectiva, el modelo de Leithwood cobra vital vigencia porque demuestra que la verdadera transformación escolar no surge de la imposición de la autoridad formal, sino de la capacidad humana del directivo para conectar emocional, intelectual y profesionalmente con su equipo. Consideramos que el liderazgo es el motor articulador supremo que, al dignificar la labor docente, distribuir el poder y reestructurar la cultura escolar, logra convertir las limitaciones históricas del sistema educativo en auténticas oportunidades de mejora continua y aprendizaje significativo.

2.2.2 Variable 2: La motivación en el contexto directivo

La motivación de los directores en el contexto educativo se caracteriza como el compendio dinámico de elementos internos y externos que impulsan, orientan y sustentan su comportamiento en la consecución de los objetivos institucionales y la mejora de su

rendimiento profesional. Desde el punto de vista de Arias y Wong (2020), la motivación en el liderazgo escolar va más allá de la simple satisfacción de necesidades fundamentales; conlleva una profunda identificación psicológica con la misión y la visión de la entidad educativa.

Dentro de este marco, la motivación laboral adquiere una relevancia crucial debido a la complejidad inherente a la administración educativa. De acuerdo con Hernández (2021), la formación motivacional de los directivos se basa en componentes esenciales como el reconocimiento social, la autonomía en la toma de decisiones estratégicas, las oportunidades para el desarrollo profesional y, en última instancia, el sentido de propósito en su desempeño. Esta perspectiva está en consonancia con la Teoría de la Autodeterminación, la cual postula que un director experimenta un mayor estímulo para actuar cuando percibe que su función ejerce una relación tangible en la comunidad.

Cifuentes et al. (2020) subrayan que la motivación no es meramente un fenómeno individual, sino un factor sistémico: un nivel apropiado de motivación en los líderes educativos ejerce un impacto positivo en el clima organizacional, mejora la calidad del rendimiento docente y, finalmente, incide en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. En consecuencia, la motivación directiva no solo se manifiesta en la satisfacción laboral individual, sino que se evidencia operativamente como un compromiso activo y resiliente hacia la consecución de los objetivos institucionales, constituyendo un impulsor esencial para la sostenibilidad de cualquier iniciativa educativa.

La motivación laboral en educación

La motivación laboral en el contexto educativo se caracteriza como el compendio de procesos psicológicos que establecen la intensidad, orientación y persistencia del esfuerzo efectuado por un profesional con el propósito de lograr objetivos formativos y organizacionales. De acuerdo con Robbins y Coulter (citados en Díaz Suárez, 2020), no

se trata de una característica de personalidad inmutable, sino de un estado dinámico que fluctúa en función de la interacción entre el individuo y su contexto escolar.

Aunque una considerable cantidad de literatura se ha enfocado en la motivación del educador, es esencial centrar el análisis en la figura del director. Conforme a Díaz Suárez (2020), el liderazgo directivo constituye la variable responsable de la consecución de los objetivos institucionales. Por lo tanto, un director desmotivado carece de la energía psicológica requerida para movilizar a su equipo, gestionar conflictos y mantener una visión pedagógica a largo plazo.

La potencia intrínseca de la motivación directiva reside en su efecto multiplicador o en cascada. Hernández (2021) subraya que la calidad de la administración y el ambiente organizacional están intrínsecamente vinculados a la actitud del líder; un director motivado tiende a adoptar estrategias más positivas y respetuosas, lo que incrementa la moralidad y la satisfacción laboral de todo el colectivo docente. Por el contrario, la ausencia de motivación en la dirección ejecutiva propicia la inercia administrativa, deteriora las relaciones interpersonales y, en última instancia, incide adversamente en los resultados de aprendizaje de los alumnos.

Teorías de la motivación

La exploración de la motivación en el ámbito organizacional ha sido objeto de estudio desde múltiples enfoques teóricos con el objetivo de elucidar los factores que impulsan la conducta humana. Una de las corrientes clásicas más aplicadas al liderazgo es la Teoría de las Necesidades de McClelland (1961), la cual propone que la motivación laboral se fundamenta en tres motores psicológicos: la necesidad de logro (alcanzar metas desafiantes), de poder (influir en otros) y de afiliación (establecer relaciones interpersonales). Al respecto de este postulado original, estudios empíricos recientes

como el de Hernández (2021) señalan que los directivos educativos que experimentan un alto nivel de motivación derivado del cumplimiento de estas necesidades muestran una mejor disposición y resiliencia para enfrentar los desafíos laborales inherentes a su gestión.

Sin embargo, para comprender la dinámica interna del directivo contemporáneo, cobra mayor relevancia la Teoría de la Autodeterminación (TAD). A diferencia de los modelos anteriores, este enfoque propone que la motivación intrínseca es primordial para un desempeño efectivo y sostenible en el trabajo. De acuerdo con Cifuentes et al. (2020), esta teoría sostiene que la satisfacción de tres necesidades psicológicas fundamentales es esencial para mantener una motivación laboral elevada: la autonomía (sentirse responsable de sus propias acciones), la competencia (sentirse eficiente en lo que se hace) y la relación (sentirse vinculado con la comunidad escolar). Este marco teórico es el que mejor ilustra la forma en que un entorno de apoyo puede modificar la motivación de un director, evolucionando desde el mero cumplimiento normativo hacia un compromiso auténtico.

La teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan)

Para el análisis de la variable motivación, esta investigación asume como sustento principal la Teoría de la Autodeterminación (TAD), perfeccionada originalmente por Edward Deci y Richard Ryan (1985 - 2000). A diferencia de las teorías clásicas que ven la motivación como un concepto unitario (cantidad de motivación), la TAD se centra en la calidad de la misma, distinguiendo entre motivación autónoma (voluntaria) y motivación controlada (presionada).

De acuerdo con Ryan y Deci (2020), el postulado fundamental de esta teoría sostiene que el ser humano posee una predisposición inherente hacia el crecimiento y la

integración. Sin embargo, para que dicha predisposición prospere en el contexto laboral, es necesario cumplir con tres Requisitos Psicológicos Básicos:

1. Necesidad de Autonomía: Se refiere a la experiencia de actuar con sentido de elección y voluntad. Se alude a la experiencia de actuar con sentido de elección y disposición voluntaria. Para los directores, esto conlleva la percepción de que poseen un margen de acción para tomar decisiones pedagógicas y administrativas, en vez de ser meramente ejecutores de normativas externas (Cifuentes et al., 2020).
2. Necesidad de Competencia: Se refiere a la necesidad de sentirse eficiente en las interacciones con el entorno y de disponer de oportunidades para ejercer y manifestar las capacidades propias. Para un directivo, esto se manifiesta en la percepción de autoeficacia en la administración de la institución educativa y la resolución de conflictos complejos (Hernández, 2021).
3. Necesidad de Relación (Vinculación): Implica sentirse conectado con los demás, cuidar de otros y ser cuidado. En el contexto escolar, se refiere al sentido de pertenencia del director con su comunidad educativa, docentes y estudiantes.

La TAD sostiene que cuando el entorno social (en este caso, influido por el liderazgo de la UGEL o las políticas educativas) apoya estas tres necesidades, se promueve la motivación intrínseca y la internalización de la motivación extrínseca, generando un mayor bienestar y desempeño. Por el contrario, cuando estas necesidades se ven frustradas por estilos de control excesivo o falta de apoyo, surge la desmotivación o el mero cumplimiento burocrático.

Esta base teórica es la idónea para la presente investigación porque permite explicar

cómo las prácticas de liderazgo (como el desarrollo de personas o el apoyo instruccional) actúan como nutrientes que satisfacen estas necesidades psicológicas en los directores, elevando así su motivación laboral.

Dimensiones de la motivación

a) Motivación intrínseca:

Esta dimensión simboliza el grado más elevado de autodeterminación y se caracteriza como la propensión intrínseca hacia la búsqueda de novedad y desafío, la expansión y puesta en práctica de las propias habilidades, la exploración y el aprendizaje. Dentro del marco de la administración educativa, alude al estímulo interno generado por el interés auténtico, la satisfacción personal y la percepción de propósito que el director experimenta al ejercer su liderazgo, sin considerar las recompensas externas que pueda recibir.

Según Arias y Wong (2020), la motivación intrínseca en el ámbito educativo está vinculada directamente al impulso interno y al placer derivado de la ejecución de la tarea misma. Esto implica que el director se involucra en la gestión institucional porque encuentra la actividad gratificante, desafiante y alineada con sus valores personales. Asimismo, Hernández (2021) destaca que, para las nuevas generaciones de líderes educativos, factores como el altruismo y el servicio a la comunidad (servir al ciudadano me brinda satisfacciones) son componentes centrales de esta motivación. Por tanto, un director intrínsecamente motivado es aquel que percibe su rol no como una obligación administrativa, sino como una oportunidad de autorrealización y contribución social, lo que genera un compromiso más duradero y una mayor resistencia frente al estrés laboral.

Bajo ese análisis, se dilucida que la motivación intrínseca constituye el motor vocacional indispensable para la gestión directiva en el contexto peruano. Dado que la labor del director en escuelas públicas suele enfrentar limitaciones de recursos y altas demandas burocráticas, la motivación puramente externa resulta insuficiente para sostener un liderazgo efectivo a largo plazo. En consecuencia, esta dimensión no solo refleja el disfrute de la tarea, sino la convicción ética y pedagógica del director de que su gestión es un vehículo para transformar la realidad educativa, siendo esta disposición interna la que garantiza la resiliencia y la sostenibilidad de los procesos de mejora escolar más allá del mero cumplimiento normativo

b) Motivación extrínseca:

Esta dimensión abarca aquellos comportamientos que son ejecutados no por el disfrute inherente de la actividad, sino por su valor instrumental; es decir, como un medio para obtener una consecuencia separable, ya sea una recompensa tangible o la evitación de un castigo. En la trama directiva, la motivación extrínseca se manifiesta cuando el líder escolar orienta sus esfuerzos hacia la obtención de validación externa, estabilidad laboral o beneficios materiales.

Según Cifuentes et al. (2020) , esta dimensión está estrechamente relacionada con factores ambientales y condiciones laborales, tales como los incentivos económicos, las posibilidades de ascenso en la carrera pública magisterial y los beneficios sociales. Aunque tradicionalmente se ha considerado menos potente que la intrínseca, la teoría reconoce que la regulación extrínseca es necesaria para sostener el desempeño en tareas administrativas rutinarias o de

alta exigencia burocrática.

Por su parte, Díaz Suárez (2020) enfatiza la importancia del elogio o recompensa como un motor de la conducta docente y directiva. En su estudio, halló una correspondencia entre el liderazgo y la percepción de recompensas, sugiriendo que el reconocimiento público, el prestigio social y la valoración por parte de las autoridades educativas (como la UGEL) actúan como reforzadores positivos fundamentales. Por tanto, un director motivado extrínsecamente buscará cumplir metas institucionales esperando que dicho logro se traduzca en una mejora de sus condiciones profesionales o en el reconocimiento explícito de su comunidad.

Desde la perspectiva analítica de esta investigación, se considera que la motivación extrínseca funciona como un mecanismo de legitimación y sostenibilidad profesional. En el marco de la Carrera Pública Magisterial, donde la gestión está sujeta a evaluaciones de desempeño y cumplimiento de metas administrativas cuantificables, los incentivos externos (como el reconocimiento de la UGEL o la estabilidad laboral) no solo operan como recompensas, sino como indicadores de eficacia. Por consiguiente, aunque no sustituye a la vocación, la motivación extrínseca es indispensable para garantizar el cumplimiento legal y la eficiencia en los procesos burocráticos que dan soporte al funcionamiento operativo de la institución educativa.

2.2.3 Relación entre liderazgo y motivación

La literatura científica contemporánea postula que el liderazgo en el ámbito educativo no funciona de forma aislada, sino que ejerce una influencia significativa en la formación psicológica y motivacional del personal directivo y docente. De acuerdo con Esbrí y Durán

(2023), un liderazgo educativo eficaz, caracterizado por competencias en gestión, comunicación y fomento de valores, ejerce una influencia directa en la disposición de los participantes escolares, funcionando como un catalizador que incrementa el compromiso hacia la institución.

La correlación entre dichas variables se justifica dado que las prácticas de liderazgo funcionan como factores higiénicos y motivacionales. Un liderazgo fundamentado en el respeto, la valoración explícita y el respaldo personalizado fomenta un entorno psicológicamente seguro en el que los directivos se sienten valorados y competentes. En este contexto, Hernández (2021) evidenció empíricamente una correlación significativa entre el estilo de liderazgo y la motivación, demostrando que, aunque las prácticas de apoyo promueven la valoración personal, los estilos impositivos o autoritarios la erosionan de manera significativa.

Esta relación reviste una importancia particularmente crítica en el contexto educativo peruano. Según indican Quispe et al. (2023), cuando el liderazgo transformador cumple con las demandas de desarrollo y autonomía del equipo, se incrementa el compromiso organizativo. En consecuencia, la motivación de los directores no es un fenómeno espontáneo, sino una reacción reactiva a la calidad del liderazgo y del ambiente institucional que perciben, constituyendo este compromiso indispensable para asegurar la ejecución exitosa de programas educativos de alta calidad.

Influencia de las prácticas directivas en la motivación

La literatura científica actual sostiene que el liderazgo escolar no tiene un impacto directo en los resultados académicos de la institución educativa, sino que se manifiesta a través de su impacto en las motivaciones y habilidades del personal. De acuerdo con el modelo propuesto por Leithwood (2009), las prácticas de dirección funcionan como catalizadores psicológicos que modifican la disposición laboral de los integrantes de la

organización.

En concreto, la práctica de definir direcciones (visión compartida) desempeña un papel motivacional crítico al conferir significado al trabajo cotidiano. Sandoval et al. (2021) postulan que la articulación de una visión clara y atractiva por parte de un líder propicia un sentido de pertenencia y cohesión que potencia el compromiso intrínseco. Esto se debe a que los directivos y educadores dejan de percibir sus responsabilidades como acciones aisladas para percibirlas como componentes de un propósito trascendental.

Además, el respaldo administrativo y el desarrollo personal ejercen una influencia directa en la percepción de la autoeficacia. Berrios et al. (2020) subrayan que un liderazgo que se distingue por el respaldo recíproco, la comunicación transparente y la consideración personalizada contribuye a mitigar la ansiedad y el agotamiento profesional. Al recibir apoyo emocional y técnico, los directivos perciben una mayor satisfacción de sus requerimientos de competencia y relación. Este aspecto, de acuerdo con la teoría de la autodeterminación, constituye el combustible indispensable para sostener un alto nivel de entusiasmo laboral y resiliencia ante los retos educativos.

Evidencia previa

La correlación entre el liderazgo educativo y la motivación no es solo una presunción teórica, sino un hecho corroborado por la investigación empírica reciente en contextos latinoamericanos. Diversos estudios cuantitativos han validado estadísticamente que las prácticas directivas son predictores significativos del comportamiento motivacional del personal.

Dentro del marco peruano, Díaz Suárez (2020) proporcionó pruebas inequívocas al identificar una correlación positiva y significativa ($Rho = 0.640$) entre el liderazgo

directivo y la motivación docente, concluyendo que un incremento en el liderazgo de la plantilla directiva se correlaciona con una mejora en la motivación. De forma análoga, Quiroz (2021) documentó en el Callao una correlación moderadamente alta ($Rho=0.703$), corroborando que las habilidades de gestión ejercen una influencia directa en la disposición psicológica del equipo.

Hernández (2021), a escala global, evidenció en Puerto Rico que el estilo de liderazgo es una variable crucial, descubriendo una correlación significativa ($p < 0.05$) que evidencia que los estilos autoritarios tienden a reducir la motivación, mientras que los estilos más participativos y transformacionales tienden a potenciarla. Además, Arias y Wong (2020) corroboraron en Ecuador que el liderazgo educativo ejerce una influencia considerable sobre la motivación intrínseca y extrínseca, corroborando que la habilidad del líder para fomentar transformaciones positivas constituye un elemento crucial para el clima organizacional.

De manera conjunta, estos descubrimientos empíricos corroboran la hipótesis planteada en el presente estudio, proponiendo que el fortalecimiento del liderazgo educativo constituye una estrategia verificada para incrementar la motivación y el compromiso en las entidades educativas.

Por consiguiente, tras el análisis de las perspectivas teóricas abordadas, nuestra postura investigativa busca reivindicar la figura del director no solo como el ente responsable de motivar a los demás, sino como un profesional de la educación que también es vulnerable y requiere ser constantemente motivado y sostenido institucionalmente. Apoyados en la Teoría de la Autodeterminación, concluimos que la resiliencia de los directivos en nuestro sistema recae profundamente en su motivación intrínseca; ese 'motor vocacional' y ético que los impulsa a superar las adversidades

operativas. Sin embargo, advertimos que la vocación no equivale a inagotabilidad. Resulta imperativo que el sistema educativo y las entidades jerárquicas garanticen un ecosistema laboral que nutra también su motivación extrínseca mediante un reconocimiento genuino, autonomía en la toma de disposiciones y apoyo constante. Desde nuestra apreciación, cuidar la salud motivacional del líder escolar es la principal garantía para forjar instituciones educativas dinámicas, resilientes y verdaderamente orientadas al bienestar de la comunidad.

CAPÍTULO III - METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

Básica, ya que su propósito principal es ampliar la comprensión teórica sobre la relación existente entre el liderazgo educativo y la motivación de los directivos de nivel primaria. Las investigaciones de tipo básica son las que orientan a la búsqueda de conocimientos con el descubrimiento de nuevas teorías sobre el objeto de estudio de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018).

3.1.2. Enfoque de investigación

Cuantitativo, ya que busca medir la relación del liderazgo educativo y la motivación de los directores a través de datos numéricos y análisis estadísticos. Según Blanchar y Martínez (2026), los enfoques cuantitativos en educación permiten establecer correlaciones objetivas y confiables entre variables, lo que proporciona la toma de decisiones fundada en evidencia.

Además, Hernández y Mendoza (2018) señalan que este enfoque es útil en investigaciones donde se pretende obtener información estructurada y generalizable, permitiendo detectar patrones que contribuyan a la mejora de la gestión educativa y del liderazgo en las instituciones escolares.

3.1.3. Alcance

Correlacional, puesto que se centra en comprobar la relación existente entre el liderazgo educativo y la motivación de los directores. Hernández y Mendoza (2018), este tipo de estudio no solo permite medir la asociación entre las variables, sino que también proporciona información clave para la toma de decisiones en la gestión educativa.

Asimismo, Blanchar y Martínez (2026) sostienen que las investigaciones correlacionales en educación ayudan a identificar factores que influyen en el desempeño organizacional, para que las habilidades de liderazgo aumenten efectivamente.

3.1.4. Diseño

No experimental, de corte transversal, dado que las variables no son manipuladas y la recolección de datos se realizará en un solo instante. Hernández et al. (2014) argumentan que las investigaciones no experimentales resultan óptimas cuando se pretende examinar fenómenos en su entorno natural sin la intervención del investigador, lo que facilita la obtención de resultados más representativos.



Donde:

- M= Muestra.
- O1= Observación de variable Liderazgo educativo.
- O2= Observación de la variable Motivación de los directivos.
- R= Relación entre ambas variables para determinar su influencia.

Adicionalmente, el diseño transversal posibilita la adquisición de datos en un intervalo temporal específico, lo que resulta beneficioso para la descripción de las relaciones entre variables en un momento específico (Zambrano y Carrera, 2025). Esta metodología resulta apropiada para investigaciones educativas que demandan el análisis de tendencias y patrones en una población específica, sin la necesidad de realizar un seguimiento a largo plazo.

3.2. Recolección de datos

3.2.1. Técnica

Se utilizó la encuesta, una técnica empleada en estudios cuantitativos, que permite recaudar data estructurada de las variables en estudio. Según Zambrano y Carrera (2025), las encuestas son herramientas eficaces para evaluar percepciones y analizar fenómenos educativos de manera objetiva, facilitando su análisis gran volumen de data en un tiempo relativamente corto.

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) destaca que el uso de encuestas en estudios correlacionales es fundamental, ya que permite obtener datos homogéneos y comparables, lo que favorece la identificación de patrones de relación.

3.2.2. Instrumento

El instrumento para la recopilación de datos será un cuestionario estructurado de Propia elaboración, diseñado específicamente para evaluar la relación entre el liderazgo educativo y la motivación de los directores de educación primaria en la UGEL Chincheros. De acuerdo con Merino (2023), los cuestionarios estructurados son instrumentos que permiten obtener respuestas estandarizadas que facilitan el análisis y la comparación estadística de resultados.

Validez

Para corroborar su validez, el cuestionario se sometió a validación por expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y consistencia de los ítems con los objetos de estudio en cuestión. Según la evaluación, validación y juicio de los expertos, el porcentaje promedio para el cuestionario de liderazgo educativo es del 96.3%, mientras que para el cuestionario de Motivación en directivos es del 96.8%. Por lo tanto, los cuestionarios poseen validez de contenido.

Tabla 1

Validez cuestionario de liderazgo educativo y cuestionario de motivación en directivos

Jueces expertos	Liderazgo educativo	Motivación en directivos
1) Mg. Rojas Tello Rosa Amelia	96.1 %	97.1 %
2) Mg. Córdova Cusihuamán Freddy	96.4 %	96.9 %
3) Mg. Paulo Rossi Banda Sulca	96.5 %	96.5 %
Promedio Total	96.3 %	96.8 %

Fuente: Propia elaboración

Confiabilidad

Además, se aplicó la prueba de confiabilidad empleando el coeficiente de alfa de Cronbach para garantizar una adecuada consistencia interna del instrumento (Muñoz., 2024). De esta manera, se garantizará que el cuestionario sea una herramienta precisa y confiable para la recolección de datos en el contexto educativo. El resultado que se obtuvo fue de 0.981, y 0.969 lo cual es superior a 0.70, por consiguiente, los cuestionarios poseen confiabilidad para aplicarse.

Tabla 2

Confiabilidad: Cuestionario de liderazgo educativo

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.980	0.981	20

Fuente: Propia elaboración.

Tabla 3

Confiabilidad: Cuestionario de motivación en directivos

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.968	0.969	16

Fuente: Propia elaboración.

3.3. Diseño muestral

Según Blanchar y Martínez (2026), un diseño muestral adecuado facilita la generalización de los hallazgos y mejora la precisión de los resultados en estudios correlacionales dentro del ámbito educativo.

3.3.1. Población

Conformada por los 100 directores de instituciones de educación primaria de la UGEL Chincheros en el año 2025. De acuerdo con Blanchar y Martínez (2026), el liderazgo educativo

es un factor clave para el desempeño docente y la gestión escolar, por lo que su análisis resulta fundamental para comprender su impacto en la motivación organizacional.

3.3.2. Técnica de muestreo

Se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, dado que este método posibilita que todos los directores de la población tengan una probabilidad equivalente de ser seleccionados, lo que contribuye a la reducción del sesgo en los resultados (Hernández y Mendoza, 2018). El cálculo del tamaño muestral se llevará a cabo empleando la fórmula para poblaciones finitas, garantizando que el número de participantes sea estadísticamente representativo.

La ecuación implementada será:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Este proceso asegura que la muestra refleje adecuadamente la población de estudio, facilitando la obtención de conclusiones fiables sobre la relación entre el liderazgo y la motivación en el ámbito educativo.

Los siguientes valores fueron considerados en el cálculo de la muestra.

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$\bar{e} = 0.05 \text{ (5\%)}$$

$$p = 0.5 \text{ (50\%)}$$

$$q = 0.5 = (1 - 50\%)$$

$$N \text{ (Población)} = 100 \text{ directores de educación primaria}$$

$$n \text{ (Muestra)} = 79.51 = 80 \text{ directores de educación primaria}$$

$$\frac{100 \times (1.96 \times 1.96) \times 0.5 \times 0.5}{(0.05 \times 0.05) (100 - 1) + (1.96 \times 1.96) \times 0.5 \times 0.5} = \frac{96.04}{1.2079} = 79.51 = 80 \text{ directores}$$

Teniendo 80 directores de educación primaria como resultado del muestreo.

3.3.3. Muestra

Aplicando la fórmula para poblaciones finitas, se obtiene un tamaño muestral de 80 directores de educación primaria. Según Blanchar y Martínez (2026), una muestra representativa en estudios correlacionales dentro del ámbito educativo permite establecer asociaciones significativas entre variables y reducir la incertidumbre en los hallazgos.

Esta muestra será utilizada para la aplicación del cuestionario estructurado, asegurando que los datos obtenidos reflejan de manera confiable la realidad y contribuyan a la comprensión del impacto del liderazgo en su motivación laboral.

3.4. Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Liderazgo educativo	Capacidad del director para influir y movilizar a la comunidad educativa hacia metas compartidas, mediante prácticas de establecimiento de direcciones, desarrollo de personas, rediseño organizacional y gestión instruccional (Leithwood, 2009)	Se medirá mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, el cual evalúa cuatro dimensiones: establecimiento de direcciones, desarrollo de las personas, rediseño de la organización y gestión instruccional.	Establecer Direcciones	<ul style="list-style-type: none"> ● Visión compartida ● Metas grupales ● Altas expectativas de desempeño 	1, 2, 3, 4 y 5	1-5 (Nada frecuente, Poco frecuente, Algunas veces, Frecuente y Muy frecuente)
			Desarrollo de Personas	<ul style="list-style-type: none"> ● Apoyo individualizado ● Estimulación intelectual (creatividad) ● Modelaje de valores y prácticas 	6, 7, 8, 9 y 10	
			Rediseño de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> ● Cultura colaborativa ● Estructuras de participación ● Relación con la comunidad y familias 	11, 12, 13, 14 y 15	
			Gestión Instruccional	<ul style="list-style-type: none"> ● Monitoreo y supervisión pedagógica ● Gestión de recursos educativos ● Protección del tiempo de enseñanza 	16, 17, 18, 19 y 20	
Motivación	Conjunto de procesos internos y externos que despiertan, dirigen y sostienen la conducta del director hacia el logro de objetivos institucionales, distinguiendo entre la motivación autónoma (interés propio) y controlada (factores externos) (Deci y Ryan, 2000; Hernández, 2021).	Se medirá mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, el cual evalúa dos dimensiones fundamentales: motivación intrínseca y motivación extrínseca.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ● Satisfacción personal por el logro ● Disfrute de la tarea directiva ● Sentido de propósito/vocación ● Autorrealización profesional 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	1-5 (Nada frecuente, Poco frecuente, Algunas veces, Frecuente y Muy frecuente)
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento social (UGEL/Comunidad) ● Incentivos económicos (Bonos/Sueldo) ● Oportunidades de ascenso/promoción ● Estabilidad laboral 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	

3.5. Procesamiento de datos

Posteriormente, los datos válidos fueron codificados, categorizados y registrados en una base de datos mediante el uso del software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 26, el cual es reconocido por su eficacia en el análisis cuantitativo (Zambrano y Carrera, 2025). Para el análisis de la estadística descriptiva, se llevó a cabo una baremación de las variables y sus dimensiones con el propósito de clasificarlas en niveles de valoración: Bajo, Medio y Alto. A partir de esta información, se procedió al cálculo de las frecuencias absolutas, los porcentajes, las medidas de tendencia central (media) y las medidas de dispersión (desviación estándar) con el fin de caracterizar el perfil de la muestra objeto de estudio.

Para llevar a cabo el análisis de la estadística inferencial y la contrastación de las hipótesis formuladas, se procedió en primer lugar a evaluar el comportamiento de los datos. Dado que la muestra estuvo compuesta por 80 directores ($n > 50$), se procedió a aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Al confirmarse empíricamente que los datos presentaban una distribución normal, se decidió aplicar el estadístico paramétrico correspondiente al coeficiente de correlación de Pearson con el fin de analizar la relación entre el liderazgo educativo y la motivación directiva.

El nivel de significancia estadística se ha determinado en $p < 0,05$. Asimismo, se analizó la magnitud de la relación considerando que se establece una correlación moderada cuando el coeficiente es superior a 0,30, y una correlación alta cuando supera 0,60, conforme a los criterios de interpretación estadística propuestos por Hernández y Mendoza (2018). De este modo, el análisis de la información facilitó el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de las hipótesis de investigación. Según lo expuesto por Hernández et al. (2014), la aplicación rigurosa de métodos estadísticos en investigaciones educativas permite la identificación de patrones objetivos en la relación entre variables de liderazgo y desempeño organizacional, lo

que contribuye a la formulación de propuestas de mejora fundamentadas en evidencia empírica sólida.

3.6. Aspectos éticos

Se conducirá respetando los principios éticos fundamentales que orientan las buenas prácticas en estudios sociales y educativos, garantizando la protección de los participantes, la transparencia del proceso investigativo y la confidencialidad de la información.

3.6.1 Principio de autonomía

El principio de autonomía será asegurado garantizando que la participación de los directores en la investigación sea libre, informada y voluntaria. De acuerdo con Esbrí y Durán (2023), el respeto a la autonomía de los participantes implica proporcionar información clara sobre los objetivos del estudio y obtener su consentimiento informado, asegurando que puedan retirarse en cualquier momento sin ningún perjuicio.

3.6.2 Principio de justicia

El principio de justicia será aplicado al asegurar la equidad en el tratamiento de todos los participantes. Según Burbano et al. (2023), la justicia en las investigaciones educativas exige garantizar igualdad de condiciones para todos los sujetos, evitando cualquier forma de discriminación y promoviendo un acceso justo a los beneficios del estudio.

3.6.3 Principio de beneficencia

Finalmente, el principio de beneficencia orientará la investigación hacia la eficiencia y la minimización de riesgos para los participantes. Tal como afirman Cifuentes et al. (2020), un proyecto investigativo debe buscar no solo obtener conocimiento, sino también contribuir al bienestar de las comunidades educativas. Por ello, se protegerá la privacidad de los participantes mediante técnicas de anonimato y se promoverán mejoras en la gestión escolar basadas en los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV - RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

En la Tabla 4 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables Liderazgo Educativo y Motivación, así como de sus respectivas dimensiones, evaluadas en una muestra de 80 directores de educación primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros.

Tabla 4
Estadísticos descriptivos

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv.
Liderazgo Educativo	80	58,00	100,00	82,5000	9,09305
Motivación	80	44,00	80,00	65,0875	8,04291
V1D1 Establecer Direcciones	80	14,00	25,00	20,7875	2,34760
V1D2 Desarrollo de Personas	80	14,00	25,00	20,2750	2,56547
V1D3 Rediseño de la Organización	80	15,00	25,00	20,7750	2,38123
V1D4 Gestión Instruccional	80	15,00	25,00	20,6625	2,58008
V2D1 Motivación intrínseca	80	21,00	40,00	33,6000	3,84379
V2D2 Motivación extrínseca	80	14,00	40,00	31,4875	5,16315
N válido (por lista)	80				

Fuente: Propia elaboración.

Respecto a la variable Liderazgo Educativo, se observa una media global de 82,50 puntos (con una

desviación estándar de 9,09), ubicándose las respuestas entre un valor mínimo de 58 y un máximo de 100 puntos. Al analizar sus dimensiones, se aprecia un comportamiento muy homogéneo en las puntuaciones promedio: "Establecer Direcciones" y "Rediseño de la Organización" presentan las medias más altas (20,78 y 20,77 respectivamente) , seguidas de cerca por "Gestión Instruccional" (20,66) y "Desarrollo de Personas" (20,27). Esta escasa variabilidad indica que las distintas prácticas de liderazgo se ejercen con una frecuencia e intensidad similares.

Por otro lado, la variable Motivación reporta una media general de 65,08 puntos y una desviación estándar de 8,04, con puntuaciones que oscilan entre los 44 y 80 puntos. En cuanto a sus dimensiones, los resultados evidencian que la "Motivación intrínseca" alcanza una media de 33,60 (desviación estándar de 3,84), posicionándose ligeramente por encima de la "Motivación extrínseca", la cual registra una media de 31,48 (desviación estándar de 5,16). Esto sugiere una fuerte presencia de factores ligados al sentido de propósito y la autorrealización profesional.

4.1.1. Presentación de resultados por variables y dimensiones

Para el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones, se procedió a realizar una baremación de los puntajes obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos. Esta transformación metodológica permitió agrupar las puntuaciones numéricas continuas en tres niveles categóricos de valoración (Bajo, Medio y Alto), facilitando así la comprensión y el análisis de las frecuencias absolutas y porcentuales dentro de la muestra de estudio.

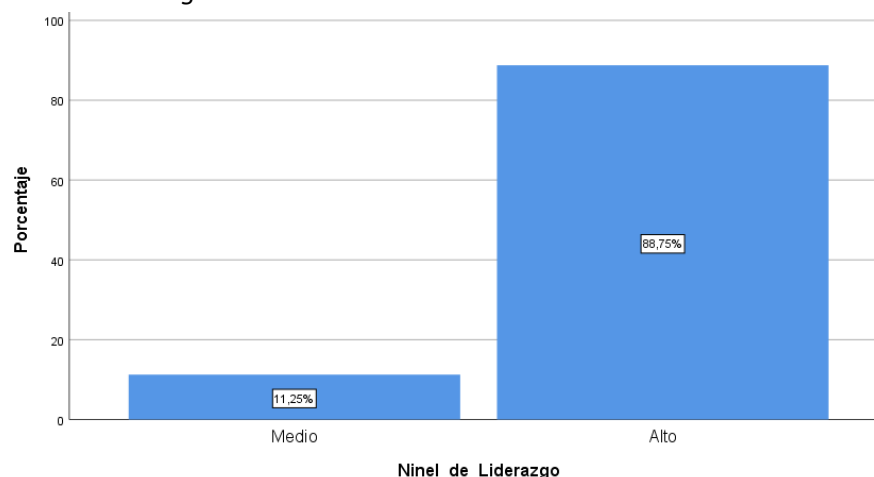
Variable: Liderazgo educativo

Tabla 5

Nivel de Liderazgo educativo

		Nivel de Liderazgo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	11,3	11,3	11,3
	Alto	71	88,8	88,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Propia elaboración.

Figura 1*Nivel de Liderazgo educativo*

Fuente: Propia elaboración.

En relación con la variable general, como se observa en la Tabla 5, el 88,8 % de los directores encuestados (equivalente a 71 participantes) presenta un nivel alto de Liderazgo Educativo. Por su parte, el 11,3 % de la muestra (9 directivos) se ubica en un nivel medio. Resulta relevante destacar que ningún participante de la UGEL Chincheros se posicionó en el nivel bajo. Estos hallazgos evidencian una tendencia sumamente positiva, indicando que la gran mayoría de los directores perciben un ejercicio sólido y consolidado de las prácticas de liderazgo en sus instituciones.

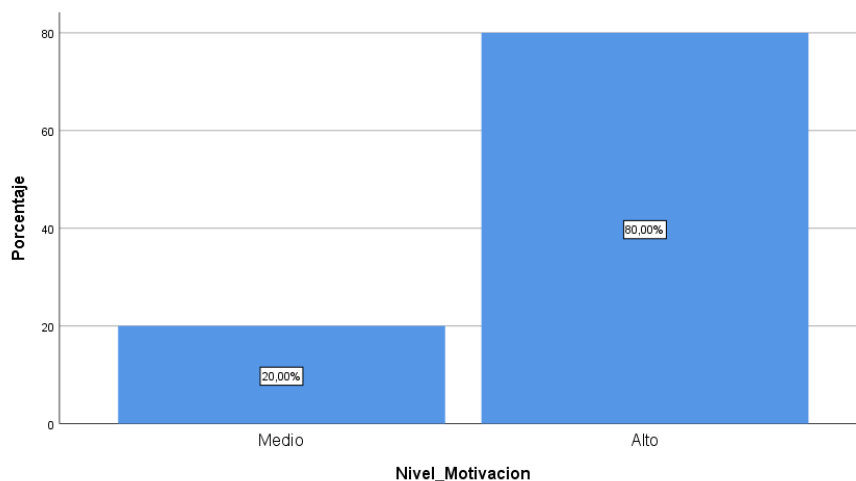
Variable: Motivación**Tabla 6***Nivel de Motivación*

		Nivel_Motivacion			
		Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a		válido	acumulado
Válido	Medio	16	20,0	20,0	20,0
	Alto	64	80,0	80,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Propia elaboración.

Figura 2

Nivel de motivación



Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 6 y la Figura 2 se presentan los resultados descriptivos correspondientes al nivel global de la variable Motivación. Los datos revelan que una amplia mayoría, representada por el 80,0 % de la muestra (64 directores), se ubica en un nivel alto de motivación. Asimismo, el 20,0 % restante, que equivale a 16 participantes, se sitúa en un nivel medio. Al igual que en la variable anterior, no se registraron frecuencias en el nivel bajo. Estos resultados indican que los directores de primaria de la UGEL Chincheros experimentan, en términos generales, una alta disposición y compromiso hacia su labor, evidenciando un estado dinámico favorable para la consecución de las metas y propósitos institucionales de sus escuelas.

Dimensión: Establecer direcciones.

Tabla 7

Nivel de Establecer direcciones.

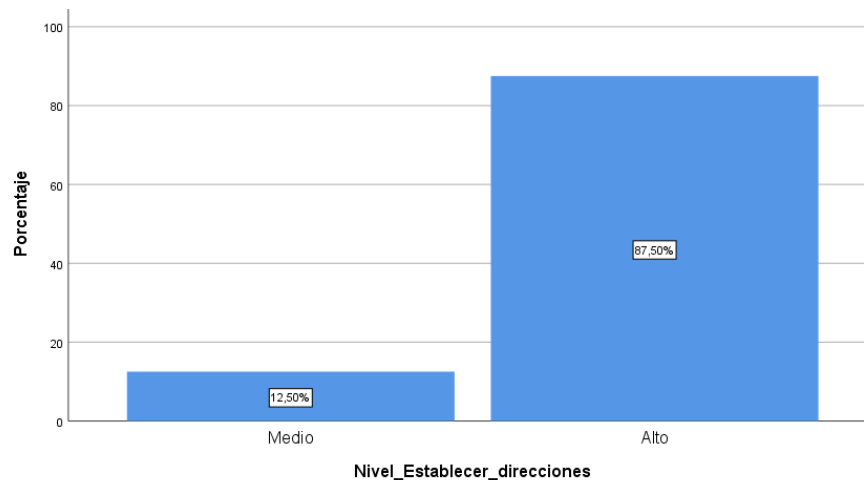
Nivel Establecer direcciones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	10	12,5	12,5	12,5

Válid	Alto	70	87,5	87,5	100,0
o	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Propia elaboración.

Figura 3

Nivel de establecer direcciones



Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 7 y la Figura 3 se exponen los resultados correspondientes a la dimensión "Establecer direcciones" del Liderazgo Educativo. Los hallazgos muestran que el 87,5 % de los directores (70 participantes) se ubica en un nivel alto, mientras que el 12,5 % restante (10 directivos) se encuentra en un nivel medio. Al igual que en los resultados generales, no se observan puntuaciones en el nivel bajo.

Estos datos revelan que la gran mayoría de los directivos de la UGEL Chincheros posee una alta capacidad y frecuencia para identificar y articular una visión compartida, así como para fomentar altas expectativas de desempeño en sus equipos. Esto implica que logran alinear exitosamente los objetivos individuales de los docentes con las metas institucionales, creando un sentido de propósito claro que sirve como punto de partida para su gestión escolar.

Dimensión: Desarrollo de personas.

Tabla 8

Nivel Desarrollo de personas

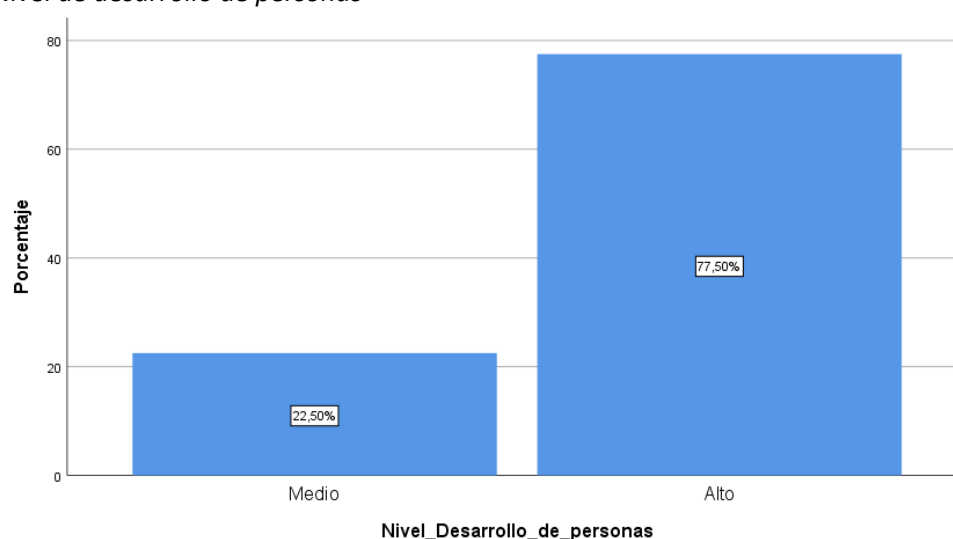
Nivel Desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	18	22,5	22,5	22,5
	Alto	62	77,5	77,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Propia elaboración.

Figura 4

Nivel de desarrollo de personas



Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 8 y la Figura 4 se exponen los resultados descriptivos correspondientes a la dimensión "Desarrollo de personas" de la variable Liderazgo Educativo. Los datos indican que el 77,5 % de los directivos encuestados (62 participantes) demuestra un nivel alto en esta dimensión, mientras que el 22,5 % restante (18 participantes) se ubica en un nivel medio. Al igual que en las mediciones anteriores, no se registraron frecuencias en el nivel bajo.

Estos resultados evidencian que una amplia mayoría de los directores de la UGEL Chincheros se enfoca activamente en el componente humano de la gestión, yendo más allá de la simple supervisión administrativa. La predominancia del nivel alto refleja que los directivos brindan apoyo individualizado, estimulan intelectualmente a su equipo y actúan como modelos de valores profesionales. Esta inversión estratégica en el capital humano resulta fundamental, ya que al promover el crecimiento profesional de los docentes, se fortalece el vínculo emocional

con la escuela y se generan las condiciones necesarias para afrontar los retos educativos con mayor motivación.

Dimensión: Rediseño de la organización.

Tabla 9

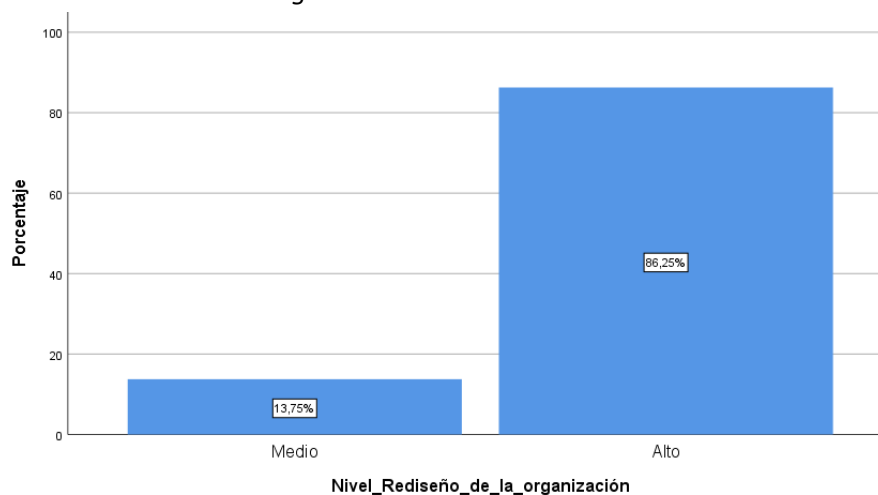
Nivel Rediseño de la organización

Nivel Rediseño de la organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	11	13,8	13,8	13,8
	Alto	69	86,3	86,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Propia elaboración.

Figura 5

Nivel de rediseño de la organización



Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 9 y la Figura 5 se presentan los resultados descriptivos para la dimensión "Rediseño de la organización", perteneciente a la variable Liderazgo Educativo. De acuerdo con los datos obtenidos, el 86,3 % de los directivos encuestados (69 participantes) exhibe un nivel alto, y el 13,8 % restante (11 participantes) se ubica en un nivel medio. Nuevamente, no se registran casos en el nivel bajo.

Estos resultados demuestran que la gran mayoría de los directores de la UGEL Chincheros

promueve activamente la modificación de las condiciones estructurales y culturales de sus respectivas escuelas. El predominio del nivel alto sugiere que los líderes educativos están construyendo exitosamente culturas de colaboración, fomentando la participación del personal docente en la toma de decisiones y fortaleciendo un clima institucional basado en la confianza y el respeto mutuo. Estas acciones son fundamentales para crear un entorno de trabajo sólido que respalde el desempeño docente y el aprendizaje organizacional, eliminando barreras burocráticas.

Dimensión: Rediseño de la organización.

Tabla 10

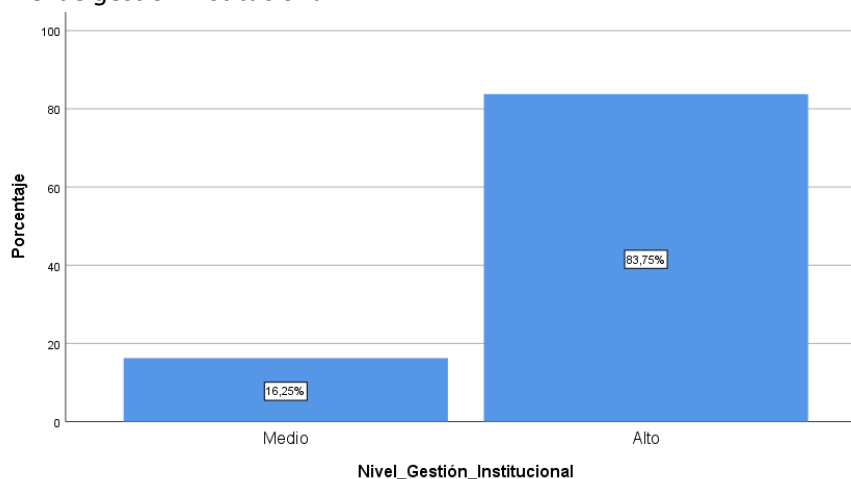
Nivel Gestión Institucional

Nivel Gestión Institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	13	16,3	16,3	16,3
	Alto	67	83,8	83,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Propia elaboración.

Figura 6

Nivel de gestión institucional



Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 10 y la Figura 6 se detallan los resultados descriptivos de la dimensión "Gestión Instrucciona" del Liderazgo Educativo. Los datos recogidos indican que el 83,8 % de los

directivos encuestados (67 participantes) se ubica en un nivel alto, en tanto que el 16,3 % (13 participantes) se encuentra en el nivel medio. Tal como se observó en las dimensiones anteriores, no hay presencia de puntajes en el nivel bajo.

Estos hallazgos demuestran que la mayoría de los directores de la UGEL Chincheros asumen un rol activo y protagónico en el componente técnico-pedagógico de su gestión. La concentración de resultados en el nivel alto refleja que los directivos no delegan por completo las tareas instruccionales, sino que se involucran frecuentemente en el monitoreo pedagógico de las aulas, aseguran la provisión de recursos, analizan los resultados de aprendizaje junto a sus docentes y protegen el tiempo efectivo de enseñanza frente a interrupciones administrativas. De esta manera, garantizan que las condiciones para el aprendizaje sean óptimas, validando su rol como verdaderos líderes pedagógicos.

Dimensión: Motivación Intrínseca.

Tabla 11

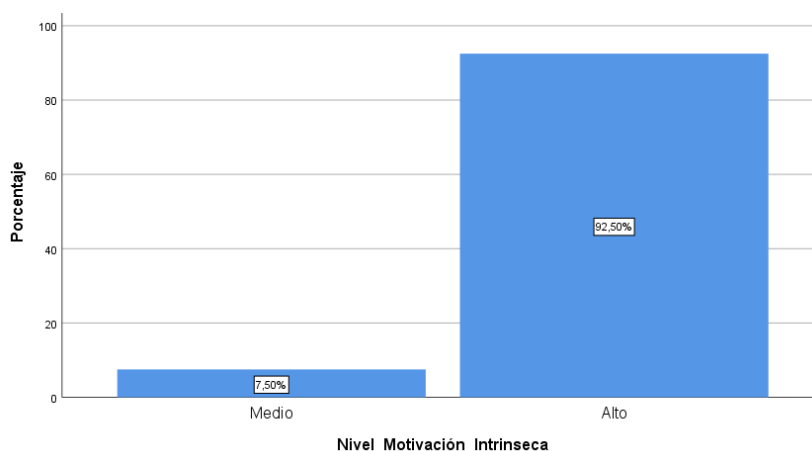
Nivel Motivación Intrínseca

Nivel Motivación Intrínseca					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	7,5	7,5	7,5
	Alto	74	92,5	92,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Propia elaboración.

Figura 7

Nivel de motivación



Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 11 y la Figura 7 se presentan los resultados descriptivos correspondientes a la dimensión "Motivación intrínseca". Los datos revelan que una abrumadora mayoría, representada por el 92,5 % de los directivos encuestados (74 participantes), se ubica en un nivel alto. Por su parte, apenas el 7,5 % (6 participantes) se encuentra en un nivel medio, sin registrarse ninguna frecuencia en el nivel bajo.

Estos hallazgos indican que la labor directiva en la UGEL Chincheros está fuertemente impulsada por factores internos. El predominio casi absoluto del nivel alto demuestra que los directores ejercen su liderazgo movilizado por un interés genuino, la satisfacción personal frente a los logros alcanzados y un profundo sentido de propósito o vocación. En el contexto educativo, esta alta motivación intrínseca resulta ser un "motor vocacional" indispensable que garantiza la resiliencia, la autorrealización profesional y el compromiso ético con la mejora de la escuela, operando más allá del mero cumplimiento burocrático o normativo.

Dimensión: Motivación extrínseca.

Tabla 12

Nivel Motivación extrínseca

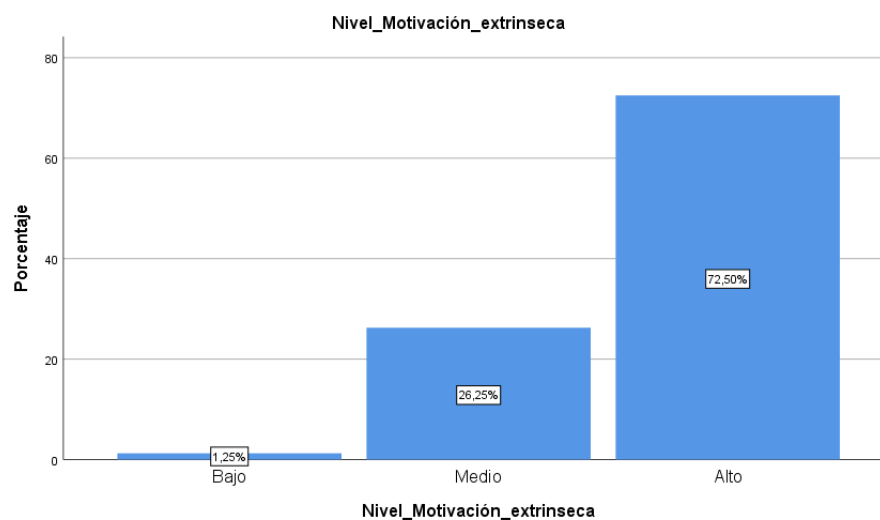
		Nivel Motivación extrínseca			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,3	1,3	1,3
	Medio	21	26,3	26,3	27,5

Alto	58	72,5	72,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Propia elaboración.

Figura 8

Nivel de extrínseca



Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 12 y la Figura 8 se presentan los resultados descriptivos correspondientes a la dimensión "Motivación extrínseca". Los datos muestran que el 72,5 % de los directivos encuestados (58 participantes) se sitúa en un nivel alto. Asimismo, el 26,3 % (21 participantes) se ubica en un nivel medio, mientras que un porcentaje minoritario del 1,3 % (un participante) registra un nivel bajo.

Estos resultados evidencian que, si bien la motivación intrínseca es la fuerza predominante en la muestra, los factores externos también desempeñan un rol muy significativo en el comportamiento de los directores de la UGEL Chincheros. La fuerte concentración en los niveles alto y medio sugiere que elementos como el reconocimiento por parte de la comunidad o autoridades, las oportunidades de ascenso en la Carrera Pública Magisterial, la estabilidad laboral y los incentivos económicos son importantes mecanismos de legitimación y sostenibilidad profesional. En el contexto de la gestión en escuelas públicas, estos estímulos extrínsecos resultan ser componentes necesarios para complementar la vocación y garantizar la eficiencia en el cumplimiento de las metas y procesos administrativos exigidos.

4.2. Estadística Inferencial

En esta sección se presentan los resultados del análisis inferencial, cuyo propósito fundamental es contrastar las hipótesis formuladas en la investigación para determinar empíricamente la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros. Para lograr este cometido, en primer lugar, se expone el análisis de normalidad de los datos, paso indispensable para justificar la elección del estadístico de prueba. Posteriormente, se detallan los resultados de la correlación de Pearson tanto para la hipótesis general como para las específicas estableciendo el nivel de significancia ($p < 0,05$) y determinando la magnitud de las asociaciones encontradas entre las variables.

4.2.1. Análisis de normalidad de datos

Previo a la contrastación de las hipótesis de investigación, resulta indispensable determinar el comportamiento y la distribución de los datos recolectados para seleccionar el estadístico de prueba más adecuado. Dado que el tamaño de la muestra del presente estudio está conformado por 80 directivos (es decir, $n > 50$), se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 13

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Educativo	,083	80	,200*	,971	80	,064
Motivación	,079	80	,200*	,975	80	,120

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

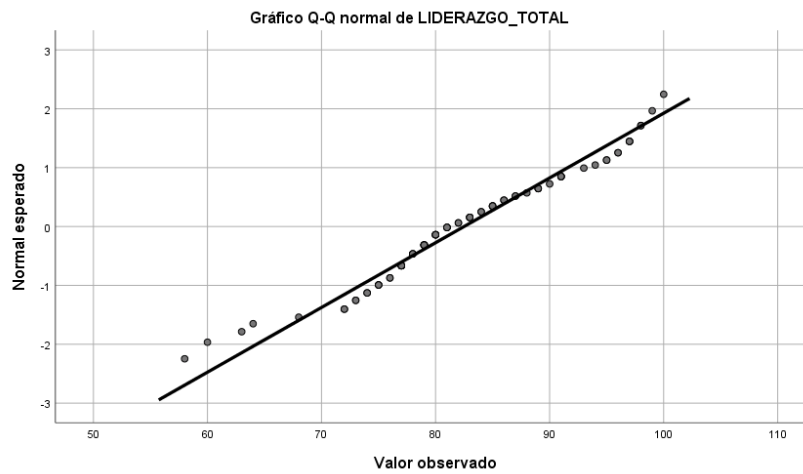
Fuente: Propia elaboración.

Tal como se observa en la Tabla 13, el nivel de significancia (Sig.) obtenido mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Liderazgo Educativo es de 0,200. De igual manera, la variable Motivación, la significancia calculada es de 0,200. En ambos casos, el valor p resulta

ser mayor que el nivel de significancia teórico establecido de 0,05 ($p > 0,05$). Adicionalmente, esta simetría en la distribución se encuentra corroborada de manera visual en la Figura 9 y la Figura 10, las cuales muestran una alineación adecuada de los puntajes en sus respectivos gráficos.

Figura 9

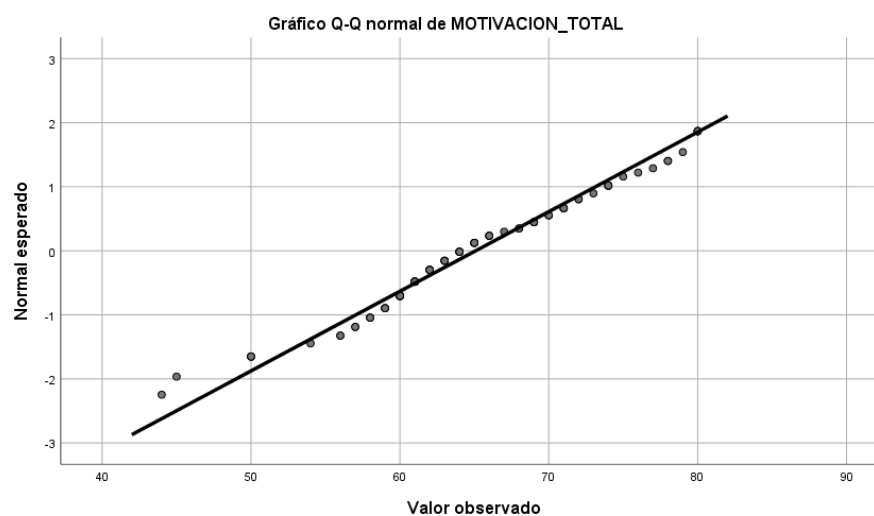
Prueba de normalidad liderazgo educativo



Fuente: Propia elaboración.

Figura 10

Prueba de normalidad motivación



Fuente: Propia elaboración.

4.2.2. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general (Hg): Existe una relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

Tabla 14

Prueba de hipótesis general

Correlaciones			
		Liderazgo educativo	Motivación
Liderazgo educativo	Correlación de Pearson	1	,667**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación	Correlación de Pearson	,667**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 14 se exponen los resultados de la prueba estadística realizada para verificar la hipótesis general del estudio. El análisis, realizado mediante el coeficiente de correlación de Pearson, arroja un valor de $r = 0,667$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$.

Dado que el valor p obtenido (0,000) es estrictamente menor al nivel de significancia teórico aceptado ($\alpha = 0,05$), se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis general de investigación (H_g).

Asimismo, basándose en los criterios de interpretación metodológica establecidos para el presente estudio, el coeficiente de 0,667 demuestra la existencia de una correlación positiva y de nivel alto entre las variables. Este resultado evidencia empíricamente que un mayor y mejor ejercicio del Liderazgo Educativo por parte de los directivos de la UGEL Chincheros se encuentra asociado de manera directa y proporcional con un incremento significativo en sus niveles de Motivación laboral.

4.2.3. Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: Existe una relación entre el establecimiento de direcciones y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

Tabla 15
Prueba de hipótesis general

Correlaciones			
		Establecer direcciones	Motivación
Establecer Direcciones	Correlación de Pearson	1	,559**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación	Correlación de Pearson	,559**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 15 se detallan los resultados obtenidos de la prueba estadística aplicada para contrastar la primera hipótesis específica. El análisis, llevado a cabo mediante el coeficiente de correlación de Pearson, arrojó un valor de $r = 0,559$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$.

Considerando que el valor p calculado (0,000) es estrictamente inferior al nivel de significancia teórico establecido ($\alpha = 0,05$), se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_1).

De acuerdo con los criterios de interpretación estadística adoptados en el estudio, el coeficiente de 0,559 indica la existencia de una correlación positiva y moderada. Este hallazgo empírico demuestra que la capacidad de los directivos para articular una visión compartida, fijar metas grupales y generar altas expectativas incide de manera directa y favorable en el fortalecimiento de su motivación laboral.

Hipótesis específica 2: Existe una relación entre el desarrollo de las personas y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

Tabla
Prueba de hipótesis específica 1

16

Correlaciones	
----------------------	--

		Desarrollo de personas	Motivación
Desarrollo de personas	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 16 se exponen los resultados de la prueba estadística empleada para contrastar la segunda hipótesis específica. El procesamiento de los datos mediante el coeficiente de correlación de Pearson determinó un valor de $r = 0,688$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$.

Dado que el valor p obtenido (0,000) es estrictamente menor al nivel de significancia requerido ($\alpha = 0,05$), se establece la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_2).

Tomando como referencia los parámetros de interpretación del estudio, el coeficiente de 0,688 demuestra la existencia de una correlación positiva y alta. Este resultado evidencia que cuando el liderazgo directivo se enfoca en el desarrollo del capital humano brindando apoyo individualizado, estimulando la innovación y fomentando la actualización profesional, se produce un impacto proporcionalmente alto en el incremento de la motivación de los directivos para el cumplimiento de sus funciones.

Hipótesis específica 3: Existe una relación entre el rediseño de la organización y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones		
	Rediseño de la organización	Motivación

Rediseño de la organización	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 17 se presentan los resultados de la prueba estadística aplicada para contrastar la tercera hipótesis específica. El análisis de los datos, realizado mediante el coeficiente de correlación de Pearson, arrojó un valor de $r = 0,583$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$.

Puesto que el valor p obtenido (0,000) es estrictamente menor al nivel de significancia establecido para el estudio ($\alpha = 0,05$), se procede a tomar la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_3).

De acuerdo con los baremos metodológicos adoptados, el coeficiente de 0,583 determina la existencia de una correlación positiva y moderada. Este hallazgo indica empíricamente que cuando el liderazgo directivo promueve de manera activa el rediseño de la organización mediante la construcción de una cultura colaborativa, la apertura a la participación y la mejora del clima institucional se genera un impacto directo y favorable que fortalece los niveles de motivación en el ejercicio de la gestión directiva.

Hipótesis específica 4: Existe una relación entre la gestión instruccional y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones		
	Gestión instruccional	Motivac ión

Gestión instruccional	Correlación de Pearson	1	,619**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Motivación	Correlación de Pearson	,619**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Fuente: Propia elaboración.

En la Tabla 18 se presentan los resultados estadísticos empleados para contrastar la cuarta hipótesis específica. El análisis de los datos, llevado a cabo mediante el coeficiente de correlación de Pearson, arrojó un valor de $r = 0,619$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$.

Considerando que el valor p obtenido (0,000) es estrictamente inferior al nivel de significancia teórico aceptado en la investigación ($\alpha = 0,05$), se establece la disposición estadística de rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis de investigación (H_4).

Tomando como referencia los parámetros de interpretación metodológica previamente definidos, el coeficiente de 0,619 demuestra la existencia de una correlación positiva y alta. Este resultado evidencia empíricamente que cuando el directivo asume un liderazgo pedagógico activo involucrándose en el monitoreo de las aulas, garantizando la provisión de recursos, analizando los logros de aprendizaje y protegiendo el tiempo de enseñanza se produce un incremento proporcional y significativo en su propia motivación laboral, consolidando su sentido de competencia y autoeficacia profesional.

4.2.4. Síntesis analítica de las dimensiones

Interpretación del comportamiento de las dimensiones de Liderazgo:

Al analizar estadísticamente las dimensiones de la variable independiente, los datos descriptivos revelan que los directivos enfocan su gestión prioritariamente en aspectos

estructurales y normativos. Las dimensiones "Establecer Direcciones" y "Rediseño de la Organización" presentan las medias más altas (20,78 y 20,77 respectivamente) y agrupan a la mayor cantidad de directivos en el nivel alto (87,5% y 86,3%). Sin embargo, la dimensión "Desarrollo de las Personas" registra el indicador más bajo de la variable, con una media de 20,27 y solo un 77,5% de directivos en el nivel alto.

Interpretación del comportamiento de las dimensiones de Motivación:

En cuanto a la variable dependiente, la dispersión de los datos evidencia una asimetría significativa hacia el factor interno. La Motivación Intrínseca domina ampliamente el perfil de los directores, con una media de 33,60 y un contundente 92,5% posicionado en el nivel alto. En contraste, la Motivación Extrínseca presenta una media menor (31,48) y una mayor desviación estándar (5,16), concentrando solo al 72,5% en el nivel alto y al 26,3% en el nivel medio. Estadísticamente, esto demuestra que el motor vocacional y la autorrealización son factores mucho más estables y predominantes que los incentivos externos o el reconocimiento.

Explicación Inferencial Cruzada:

El análisis inferencial revela el hallazgo más crítico del estudio al cruzar las dimensiones: la práctica directiva que se ejerce con menor frecuencia (Desarrollo de las Personas) es, paradójicamente, la que presenta la correlación más fuerte y significativa con la motivación general ($r = 0,688$). Mientras que dimensiones operativas como el establecimiento de direcciones muestran correlaciones moderadas ($r = 0,559$), el componente puramente humano del liderazgo es el predictor estadístico más robusto del compromiso del director. Esto sugiere estadísticamente que, aunque los directivos de la UGEL Chincheros son muy eficientes administrando la estructura de sus escuelas, el verdadero catalizador que dispara su motivación laboral es la estimulación intelectual y el apoyo individualizado a su equipo docente.

CAPÍTULO V - DISCUSIÓN

5.1. Discusión de la Hipótesis General

El presente estudio logró comprobar la hipótesis general de investigación, determinando empíricamente la existencia de una correlación directa, positiva y de nivel alto ($r = 0,667$, $p = 0,000$) entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de primaria en la UGEL Chincheros. Este resultado ratifica que, en el contexto de la gestión escolar pública, el ejercicio efectivo de prácticas de liderazgo transformacional se asocia significativamente con el incremento de la motivación laboral del propio directivo.

Este hallazgo principal converge estrechamente con la evidencia contemporánea aportada por investigaciones de alto impacto a nivel nacional. Específicamente, concuerda con estudios como el de Quiroz (2021) y Díaz Suárez (2020), quienes reportaron correlaciones positivas de magnitudes similares ($r = 0,703$ y $r = 0,640$, respectivamente). La coincidencia estadística reafirma que el liderazgo actúa como un fenómeno sistémico capaz de movilizar la estructura psicológica de todos los actores de la escuela.

A nivel internacional y teórico, los resultados se respaldan sólidamente en revisiones sistemáticas recientes publicadas en bases de datos de alto impacto. Por ejemplo, estudios empíricos contemporáneos como los de Gamarra (2024) y Lusquiños (2025) advierten que los modelos de liderazgo del siglo XXI exigen superar el rol meramente burocrático para adoptar una postura sistémica y transformacional. En nuestra muestra, donde el 88,8 % de directivos presenta un alto nivel de liderazgo, se evidencia la adopción empírica de estas prácticas. Asimismo, a la luz de la Teoría de la Autodeterminación, nuestros datos validan lo postulado por Serrano (2025) y Burbano et al. (2023), confirmando que cuando el director articula su visión pedagógica, satisface sus necesidades psicológicas básicas de competencia y relación, consolidando así el "motor vocacional" necesario para afrontar los desafíos estructurales del sistema educativo.

5.2. Discusión de las Hipótesis Específicas

Respecto a la primera hipótesis específica, los resultados demostraron una relación directa y significativa entre el establecimiento de direcciones y la motivación ($r = 0,559$; $p = 0,000$). Este hallazgo se alinea con investigaciones indexadas como la de Esbrí y Durán (2023) y Sandoval et al. (2021), quienes señalan que la articulación de una visión compartida dota de sentido organizativo al trabajo diario, mitigando la fragmentación de esfuerzos y nutriendo directamente la motivación intrínseca.

En cuanto a la segunda hipótesis, el análisis arrojó la asociación empírica más fuerte del estudio ($r = 0,688$; $p = 0,000$) entre el desarrollo de las personas y la motivación. Este resultado es de vital importancia y aporta evidencia empírica cuantitativa a los modelos expuestos por Berrios et al. (2020) y Burbano et al. (2023). Se demuestra estadísticamente que la dimensión humana del liderazgo (brindar apoyo individualizado y estimulación intelectual) es el mayor predictor del compromiso institucional, operando como el combustible psicológico esencial frente a los retos educativos contemporáneos.

Al abordar la tercera hipótesis, se confirmó la relación directa y moderada entre el rediseño de la organización y la motivación ($r = 0,583$; $p = 0,000$). Esto indica que construir una cultura colaborativa genera un impacto favorable en la motivación del directivo. El hallazgo está en sintonía con la literatura reciente de Quispe et al. (2023) y Belén et al. (2020), reafirmando que romper con el aislamiento del trabajo escolar consolida un entorno que respalda psicológica y operativamente a los líderes. Además, dada la naturaleza de la UGEL Chincheros, se apoya en los hallazgos de Cordova et al. (2024), quienes destacan la importancia del liderazgo pedagógico con enfoque territorial para abordar las particularidades de comunidades rurales.

Finalmente, la cuarta hipótesis comprobó una relación alta entre la gestión instruccional y la motivación ($r = 0,619$; $p = 0,000$). Este resultado es fuertemente respaldado por la evidencia aportada por García y Vélez (2024) y Cifuentes et al. (2020) en plataformas indexadas, confirmando que la implicación directa del líder en el monitoreo pedagógico y la provisión de

recursos incrementa su satisfacción profesional. Cuando el directivo asegura las condiciones de aprendizaje, no solo mejora los resultados estudiantiles, sino que legitima su autoridad y fortalece su motivación extrínseca e intrínseca.

5.3. Contraste con Estudios Previos

El análisis integral de los resultados obtenidos en la UGEL Chincheros permite establecer un diálogo enriquecedor con la literatura científica precedente, confirmando empíricamente que el estilo de gestión directiva es un determinante inexcusable del bienestar y la disposición laboral en el ámbito educativo.

En el contexto nacional, los hallazgos de la presente investigación muestran una alta convergencia con los estudios previos revisados. Al registrar una correlación positiva y de nivel alto ($r = 0,667$), este trabajo secunda de manera contundente la evidencia aportada por Quiroz (2021), quien identificó una asociación de magnitud muy similar ($Rho = 0,703$) en instituciones educativas del Callao. De igual forma, se alinea milimétricamente con las conclusiones de Díaz Suárez (2020), cuyo estudio reportó un coeficiente de 0,640, demostrando empíricamente que una mejor ejecución de las prácticas directivas está indisolublemente asociada a niveles superiores de motivación. La coincidencia estadística entre estas investigaciones, ejecutadas en distintos ámbitos territoriales del Perú, consolida la premisa de que el liderazgo escolar actúa como un eje transversal capaz de dinamizar la realidad psicológica de las escuelas públicas. Asimismo, los resultados reafirman lo expuesto por Quispe et al. (2023), comprobando que el enfoque transformacional es el paradigma más efectivo para fortalecer la resiliencia y el involucramiento institucional.

En el plano internacional, el contraste arroja matices sumamente enriquecedores. Por un lado, se valida la propuesta ecuatoriana de Arias y Wong (2020), quienes demostraron que los gestores con capacidad para estimular cambios positivos e involucrar a su personal inciden favorablemente en las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la motivación laboral. Sin embargo, el contraste analítico más revelador surge al comparar los resultados actuales con la investigación de

Hernández (2021) en Puerto Rico. Dicho autor reportó una relación estadísticamente significativa, pero de naturaleza inversa ($Rho = -0,361$). Lejos de ser contradictorios, ambos estudios se complementan para validar la Teoría de la Autodeterminación: Hernández demostró que cuando predominan los estilos directivos de corte autoritario o burocrático, la motivación del personal disminuye drásticamente. En contraparte, la presente investigación demuestra la otra cara del fenómeno, evidenciando que cuando el liderazgo es altamente transformacional y participativo como lo reportó el 88,8 % de los directivos de Chincheros ubicados en el nivel alto la motivación experimenta un crecimiento proporcional.

Finalmente, resulta pertinente destacar el aporte singular del presente trabajo empírico frente a las revisiones sistemáticas y documentales indexadas en bases de datos de alto impacto. Mientras que gran parte de la literatura científica contemporánea —incluyendo los robustos estudios de Cifuentes et al. (2020), Gamarra (2024) y Lusquiños (2025)— focaliza su objeto de análisis en cómo el liderazgo del director logra motivar al equipo docente, esta investigación dirige el rigor cuantitativo hacia la propia vulnerabilidad de la figura directiva. Al confirmarse todas las hipótesis planteadas, se dota de sustento estadístico a lo que teóricos recientes como Burbano et al. (2023) y Serrano (2025) sostienen teóricamente: el líder educativo no es un ente inagotable. Es un profesional que exige un ecosistema escolar propicio para ver satisfechas sus necesidades psicológicas de desarrollo, autonomía y vinculación, siendo esta retroalimentación la única garantía científica para sostener su motivación y asegurar la excelencia educativa a largo plazo.

CAPÍTULO VI - CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe una relación directa, positiva y de nivel alto entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros ($r = 0,667$; $p < 0,05$). Se concluye que el liderazgo no solo impacta en la administración de la escuela, sino que actúa como un factor psicológico determinante para el propio directivo; es decir, a medida que los directores consolidan y ejercen mejores prácticas de liderazgo transformacional, experimentan un incremento significativo en sus niveles de motivación intrínseca y extrínseca, garantizando un mayor compromiso con los objetivos institucionales.

Segunda. Se determinó la existencia de una relación directa, positiva y moderada entre la dimensión de establecer direcciones y la motivación directiva ($r = 0,559$; $p < 0,05$). Esto permite concluir que la capacidad del líder para identificar, formular y comunicar una visión compartida y generar altas expectativas de desempeño, dota de sentido y propósito a su labor diaria, constituyéndose como una fuente importante de motivación que reduce la incertidumbre frente a los desafíos de la gestión pública.

Tercera. Se determinó que el desarrollo de las personas guarda una relación directa, positiva y alta con la motivación de los directores ($r = 0,688$; $p < 0,05$), siendo esta la dimensión que presenta la asociación más fuerte de todo el estudio. En consecuencia, se concluye que la inversión de tiempo y esfuerzo en el componente humano mediante el apoyo individualizado, el modelaje de valores y la estimulación del crecimiento profesional del equipo docente es la práctica directiva que mayor satisfacción, sentido de competencia y motivación laboral genera en los líderes de la UGEL Chincheros.

Cuarta. Se determinó que existe una relación directa, positiva y moderada entre el rediseño de la organización y la motivación de los directores evaluados ($r = 0,583$; $p < 0,05$). A partir de este hallazgo, se concluye que cuando el directivo promueve activamente una cultura colaborativa, fomenta la participación en la toma de decisiones y mejora el clima institucional, logra construir un

entorno de trabajo sólido y estructurado que respalda su gestión y, por ende, favorece positivamente su propio bienestar y disposición laboral.

Quinta. Se determinó una relación directa, positiva y alta entre la gestión instruccional y la motivación directiva ($r = 0,619$; $p < 0,05$). Se concluye que el involucramiento activo del director en el quehacer técnico-pedagógico tales como el monitoreo de aulas, el análisis de los logros de aprendizaje y la protección del tiempo de enseñanza resulta fundamental, no solo para la mejora educativa, sino porque consolida su autoridad profesional ante los docentes, retroalimentando fuertemente su sentido de autoeficacia y su motivación en la conducción de la escuela.

CAPÍTULO VII - RECOMENDACIONES

Primera. A la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Chincheros y la Dirección Regional de Educación Apurímac (DREA):

Se recomienda diseñar e implementar programas de formación continua y actualización orientados específicamente al desarrollo de competencias en liderazgo transformacional.

Dado que se ha comprobado empíricamente que un mejor liderazgo incrementa la motivación directiva, estos programas no deben limitarse a la capacitación administrativa o normativa, sino que deben incluir módulos prácticos sobre gestión del talento humano, inteligencia emocional y resolución de conflictos, brindando a los directores herramientas reales para sostener su motivación y vocación a largo plazo.

Segunda. A los directivos de las instituciones educativas de nivel primaria:

Se sugiere promover espacios de planificación estratégica participativa dentro de sus escuelas.

Considerando que la formulación de una visión compartida (establecer direcciones) impacta positivamente en la motivación laboral, es fundamental que los directores involucren activamente a sus docentes y a la comunidad en la construcción de los instrumentos de gestión (PEI, PAT). Esto permitirá alinear las expectativas de todos los actores y dotará de un sentido de propósito colectivo a la labor directiva, reduciendo la carga de dirigir de manera aislada.

Tercera. Al Ministerio de Educación (MINEDU) y autoridades locales:

Se recomienda fomentar la creación de "Redes de Mentoría Directiva" o comunidades de aprendizaje entre directores de la UGEL Chincheros. Al haberse demostrado que la dimensión "Desarrollo de las personas" es la que genera mayor impacto motivacional, propiciar espacios donde los directivos puedan compartir experiencias, brindarse apoyo mutuo y recibir retroalimentación entre pares, ayudará a satisfacer sus necesidades de competencia y relación, disminuyendo el aislamiento profesional característico de la gestión en zonas alejadas o rurales.

Cuarta. A los equipos directivos y jerárquicos de las escuelas:

Se aconseja descentralizar la toma de decisiones y democratizar la gestión institucional. Puesto que el rediseño de la organización demostró ser un factor que favorece la motivación directiva, es pertinente que los directores deleguen responsabilidades específicas en comités de docentes y promuevan una cultura de confianza. Al distribuir el liderazgo y eliminar barreras burocráticas internas, el director podrá optimizar su tiempo y esfuerzo, mejorando significativamente su bienestar y su percepción del clima institucional.

Quinta. A las universidades y futuros investigadores:

Se sugiere ampliar la presente línea de investigación realizando estudios longitudinales o de alcance regional que incluyan a otras UGEL de Apurímac o del país, para contrastar si estos resultados se mantienen en contextos urbanos y rurales con diferentes características. Asimismo, resultaría muy enriquecedor desarrollar estudios de enfoque mixto que complementen la autopercepción de los directores con la percepción que tienen los docentes sobre la gestión instruccional de sus líderes, permitiendo así una triangulación de datos que profundice en la dinámica del liderazgo escolar.

REFERENCIAS:

- Albor, L., y Rodríguez, K. (2022). Estudios aplicados de la teoría de la autodeterminación en estudiantes y profesores, y sus implicaciones en la motivación, el bienestar psicosocial y subjetivo. *Eleuthera*, 24(1), 56-85. <https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.4>
- Asorza, M. (2025). Liderazgo directivo y gestión escolar en instituciones educativas públicas de primaria de Chilca – Huancayo [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/12448>
- Arias, K., y Wong, B. (2020). La influencia del líder educativo en la motivación de los docentes del distrito 1 de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 4–17. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.407>
- Belén, Y., Fuster, D., Teves, J., y Guillén, P. (2020). Estilos de liderazgo y motivación laboral de los docentes. *EduTicInnova - Revista De Educación Virtual*, 8(1), 88–107. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/eduticinnova/article/view/1913>
- Berrios, J., Buxarrais, M., y Garcés, M. (2020). TIC y liderazgo directivo: Un estudio en escuelas de Chile. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, (58), 7–27. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.74367>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9–33. <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=171015625002>
- Blanchar, T., y Martínez, N. (2026). Carta al Editor: El muestreo como elemento clave del rigor metodológico. *Revista Latina de Comunicación Social*, 84, 1-3. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2026-2690>
- Burbano, H., Ruiz, P., y Guzmán, L. (2023). Liderazgo educativo: Principales tendencias en investigación formativa. *EDU REVIEW. International Education and Learning Review*, 11(2), 173–186. <https://doi.org/10.37467/revedu.v11.3899>
- CARE Perú. (s.f.). 5 cifras alarmantes de la educación en el Perú. Recuperado de <https://care.org.pe/>
- Cifuentes, J., González, J., y González, A. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(1), 78–93. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Cordova, M., Vilcanqui, V., Flores, M., y Beteta, M. (2024). Liderazgo pedagógico en el contexto rural: perspectivas de los directivos desde un enfoque territorial. *Revista Inova Educación*, 6(2), 73-91. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2024.02.005>

- Dávila, O. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. *UCV-Scientia*, 12(2), 71–80. <https://doi.org/10.18050/RevUcv-Scientia.v13n2a6>
- Deci, E., y Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Deci, E., y Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Díaz, C. (2020). El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau. *UCV-Scientia*, 12(1), 77–85. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7885968.pdf>
- Dirección Regional de Educación Apurímac (DREA). (2022). *Proyecto Educativo Regional Apurímac al 2036*. Gobierno Regional de Apurímac.
- Esbrí, M., y Durán, R. (2023). Educational leadership: skills of good public school principals in Panama. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 25(40), 233–249. <https://doi.org/10.19053/01227238.16940>
- Gamarra, J. (2024). Liderazgo directivo en la educación: Una revisión literaria. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(34), 1897–1912. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.841>
- García, L. y Vélez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 10(20), 49–67. <https://doi.org/10.55560/arete.2024.20.10.3>
- Guzmán, L., Alarcón, S., y García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 4(2), 25-48.
- Hernández, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*, 30(58), 188–205. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.009>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México. McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Huamán, D., Jorge, J., y Carrillo, J. (2025). Factores de la Deserción Escolar en Estudiantes de Educación Secundaria de una Institución Educativa Rural de Huancavelica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5), 5311-5329. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.19883

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Izaguirre, J. (2024). Liderazgo docente y motivación académica en educación superior. *Revista Científica de la UCSA*, 11(3).
- Jara, C. (2023). ¿Por qué los directores quieren aprender? Motivaciones, expectativas y necesidades de formación continua desde la perspectiva del liderazgo escolar en Chile.
- Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*, 30(4), 498-518.
- Leithwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Fundación Chile.
- Lusquiños, C. (2025). Liderazgo escolar: Evolución conceptual, supuestos y vacancias. *Revista Saberes Educativos*, 14(1), 1-27. <https://doi.org/10.5354/2452-5014.2025.77654>
- Manriquez, K., y Reyes, M. (2021). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 46(1), 554–572. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- MASTER CIBER CLASS. (2025). IGA 2025 | INFORME DE GESTIÓN ESCOLAR PASO A PASO [Archivo de Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=sUYKYPI-xn0>
- Merino, C. (2023). Coeficientes V de Aiken: diferencias en los juicios de validez de contenido. *MHSalud*, 20(1). <https://doi.org/10.15359/mhs.20-1.3>
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2016). *Apurímac: ¿cómo vamos en educación?*. Unidad de Estadística (ESCALE).
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU). (2024). *ENLA 2023 muestra resultados estables con algunas mejoras importantes respecto a evaluación anterior*. Plataforma del Estado Peruano (Gob.pe).
- Miranda, I. y Velasteguí, E. (2023). La motivación escolar y su influencia en el liderazgo educativo en estudiantes. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(4), 490–500. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000400490&lng=es&tlng=es
- Moguel, O. M. (2025). Insatisfacción docente: impacto en la calidad educativa y el tejido social. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(3), 85-100. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.3932>
- Molinari, G. (2023, 7 de septiembre). Problemática de la educación rural en el Perú (I). El Montonero.

- Padilla, O., y Vargas, J. (2023). El liderazgo en la gestión del director. *Revista Andina De Educación*, 6(1), 006111. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.11>
- Quiroz, R. (2021). Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones educativas de la Red 6 – Callao (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M., y Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes*, 7(27), 359–371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Raymundo, Y., Blancas, H., Roque, I., Hinojo, G., y Tazzo, M.. (2023). Liderazgo directivo en la enseñanza virtual en una institución educativa del Perú, 2022. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(31), 2510–2525. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i31.681>
- Ryan, R., y Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saavedra, R., Santillán, K., y Saavedra, J. (2022). Leadership of the principal and teacher motivation in Juanjuí, San Martín – Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 146–156. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.222>
- Sandoval, A., Encinas, A., Gutiérrez, Y., y Vera, J. (2021). Liderazgo directivo: su relación con apoyo institucional y eficacia colectiva ante situaciones de conflicto. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 10.
- Serrano, E. (2025). Liderazgo escolar y transformaciones sociales: una revisión sistemática. *Portal de la Ciencia*, 8(1), 45-60. <https://doi.org/10.51247/pdlc.v6i1.481>
- Vega, J. (2025). Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico desde la percepción de los docentes en instituciones educativas. *Revista InveCom*, 5(4). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14787970>
- Yaranga, L., Quispe, K., y Cruz, C. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(28), 698–711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Zambrano, Y., y Carrera, X. (2025). Validez y Confiabilidad de un Instrumento para Evaluar: Componentes clave del Éxito Académico. *Ciencia y Reflexión - Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(3). <https://doi.org/10.70747/cr.v4i3.644>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable / Dimensiones	Metodología	Población
¿Qué relación existe entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?	Determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.	Existe una relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.	Liderazgo Educativo <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer Direcciones ● Desarrollo de Personas ● Rediseño de la Organización ● Gestión Instruccional Motivación <ul style="list-style-type: none"> ● Motivación intrínseca. ● Motivación extrínseca. 	Tipo <ul style="list-style-type: none"> ● Básica Enfoque <ul style="list-style-type: none"> ● Cuantitativo Alcance <ul style="list-style-type: none"> ● Correlacional Diseño <ul style="list-style-type: none"> ● No experimental – transversal. Técnica <ul style="list-style-type: none"> ● Encuesta Instrumento <ul style="list-style-type: none"> ● Cuestionario 	Población 100 directores de educación primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros. Muestreo Muestreo probabilístico aleatorio simple. Muestra 80 directores de educación primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros.
Preguntas Específicas	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
¿Qué relación existe entre el establecimiento de direcciones y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?	Determinar la relación entre el establecimiento de direcciones y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.	Existe una relación entre el establecimiento de direcciones y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.			
¿Qué relación existe entre el desarrollo de las personas y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?	Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.	Existe una relación entre el desarrollo de las personas y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.			

¿Qué relación existe entre el rediseño de la organización y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?	Determinar la relación entre el rediseño de la organización y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.	Existe una relación entre el rediseño de la organización y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.			
¿Qué relación existe entre la gestión instruccional y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025?	Determinar la relación entre la gestión instruccional y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.	Existe una relación entre la gestión instruccional y la motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025.			

ANEXO 2: Instrumentos**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EDUCATIVO**

Objetivo: Determinar el nivel de liderazgo educativo ejercido por los directores de educación primaria en la UGEL Chincheros en sus distintas dimensiones.

Indicaciones para el encuestado:

Marque con una "X" la opción que mejor represente la frecuencia con la que usted realiza cada acción en su función como directivo.

Escala de valoración tipo Likert:

Valor	Frecuencia
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Frecuentemente
5	Muy frecuentemente

Dimensión 1: Establecer direcciones

(Evalúa el enfoque general que adopta el director para conducir a su equipo, basado en teorías como el liderazgo transformacional, ético y distribuido)

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
01	Comunico claramente la visión y los objetivos de la institución a toda la comunidad educativa.					
02	Genero consensos entre los docentes para establecer metas grupales priorizadas.					
03	Demuestro altas expectativas sobre el desempeño profesional de mi equipo docente.					
04	Motivo a los docentes para que alineen sus objetivos personales con las metas de la escuela.					
05	Inspiro a mi equipo a trabajar con compromiso hacia el logro de los aprendizajes esperados.					

Dimensión 2: Desarrollo de personas

(Se refiere a la planificación, comunicación, gestión y organización institucional que ejecuta el líder)

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
06	Brindo apoyo individualizado a los docentes considerando sus necesidades y aspiraciones personales.					
07	Estimulo a los docentes a ser creativos e innovadores en la resolución de problemas educativos.					
08	Promuevo la reflexión crítica sobre las prácticas pedagógicas actuales para mejorarlas.					
09	Actúo como un modelo de conducta ética y profesional para el personal de la institución.					
10	Fomento oportunidades de capacitación y actualización profesional para el equipo docente.					

Dimensión 3: Rediseño de la organización

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
11	Promuevo el trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias entre los docentes.					
12	Involucro al personal docente en la toma de decisiones importantes de la gestión escolar.					
13	Fortalezco la relación y comunicación con las familias y la comunidad local.					
14	Genero espacios y tiempos específicos para la planificación colegiada entre docentes.					
15	Construyo un clima institucional basado en la confianza y el respeto mutuo.					

Dimensión 4: Gestión instruccional

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
16	Realizo monitoreo y acompañamiento pedagógico frecuente en las aulas.					
17	Aseguro que los docentes cuenten con los recursos y materiales necesarios para sus clases.					
18	Protejo el tiempo efectivo de enseñanza evitando interrupciones administrativas durante las clases.					
19	Analizo junto con los docentes los resultados de aprendizaje para tomar decisiones pedagógicas.					

20	Superviso que la planificación curricular se cumpla de acuerdo a lo programado.						
-----------	---	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN EN DIRECTIVOS

Objetivo: Determinar el nivel de motivación de los directores de educación primaria de la UGEL Chincheros a partir de sus dimensiones teóricas.

Indicaciones para el encuestado:

Marque con una "X" la opción que mejor represente su nivel de acuerdo con cada afirmación.

Escala de valoración tipo Likert:

Valor	Frecuencia
1	Nunca
2	Casi nunca
3	Algunas veces
4	Frecuentemente
5	Muy frecuentemente

Dimensión 1: Motivación intrínseca

(Relacionada con la satisfacción personal, sentido de propósito y autorrealización en el rol directivo)

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
01	Me siento feliz y entusiasmado ejerciendo mi labor directiva día a día.					
02	Siento una profunda satisfacción personal cuando alcanzamos las metas institucionales, más allá de los premios.					
03	Busco aprender nuevas estrategias de gestión por iniciativa propia porque me interesa mejorar.					
04	Considero que mi trabajo como director tiene un propósito valioso para transformar la sociedad.					
05	Me siento estimulado intelectualmente cuando enfrento desafíos complejos en la gestión escolar.					
06	Mi labor como director me permite sentirme realizado profesionalmente.					

07	Me esfuerzo en mi gestión incluso en tareas que no son obligatorias, por el simple gusto de hacerlas bien.					
08	Me motiva saber que mis decisiones contribuyen genuinamente al bienestar de los estudiantes.					

Dimensión 2: Motivación extrínseca

(Relacionada con estímulos externos como incentivos, reconocimiento y promoción)

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5
09	El salario y los beneficios económicos son una razón importante para esforzarme en mi cargo.					
10	Me motiva recibir reconocimiento público y explícito de la UGEL por mi gestión.					
11	Me esfuerzo en mi trabajo para garantizar mi estabilidad laboral y evitar riesgos de despido.					
12	Busco cumplir las metas principalmente para mejorar mi puntaje y ascender en la Carrera Pública Magisterial.					
13	Los bonos o incentivos por desempeño influyen significativamente en mi disposición para trabajar.					
14	Me importa mantener un prestigio social positivo ante la comunidad de padres y autoridades locales.					
15	Cumplo con los plazos administrativos principalmente para evitar sanciones o llamadas de atención.					
16	Me siento motivado cuando recibo elogios o validación externa por los logros de la escuela.					

ANEXO 3: Validación del instrumento “Cuestionario de liderazgo educativo”

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mg. Rojas Tello Rosa Amelia
 1.2 Cargo e institución donde labora: Directora de la I.E. N° 54182
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de liderazgo educativo”
 1.4 Autores del instrumento: Katia Cabrera Quispe y Jose Angel Cordova Rojas

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1	Relevancia					98
2	Claridad y precisión				95	
3	Coherencia				95	
4	Organización					98
5	Consistencia				95	
6	Marco de referencia				95	
7	Extensión					98
8	Inocuidad				95	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.1

III. OBSERVACIONES DE ÍTEMS ESPECÍFICOS:

Número de ítem	Observación	Recomendación

IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD:

Yo, Mg. Rojas Tello Rosa Amelia, con Documento Nacional de Identidad N° 43127549, de profesión Docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente en la I.E. N° 54182.
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado “Cuestionario de liderazgo educativo”, cuyo propósito es “Determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025”.
 Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Mg. Rosa A. Rojas Tello
SUB DIRECTORA

Firma del experto evaluador

Lugar y fecha: Apurímac 26 de Diciembre del 2025

DNI: 43127549

Teléfono (celular): 983 636 425

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Córdova Cusihamán Freddy
 1.2 Cargo e institución donde labora: Especialista de educación primaria - UGEL Chincheros.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Cuestionario de liderazgo educativo"
 1.4 Autores del instrumento: Katia Cabrera Quispe y Jose Angel Cordova Rojas

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1	Relevancia	Los ítems abordan aspectos pertinentes y adecuados para medir el constructo o concepto que se pretende evaluar					98
2	Claridad y precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.				95	
3	Coherencia	Los ítems guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables y/o hipótesis.					98
4	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.					98
5	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.					100
6	Marco de referencia	Los ítems han sido redactados de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.					98
7	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación				92	
8	Inocuidad	Los ítems no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.				92	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.4

III. OBSERVACIONES DE ÍTEMS ESPECÍFICOS:

Número de ítem	Observación	Recomendación
-	-	-

IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD:

Yo, Freddy Cordova Cusihamán, con Documento Nacional de Identidad N° 31186239, de profesión Docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros.
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado "Cuestionario de liderazgo educativo", cuyo propósito es "Determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025".
 Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable



U.G.E.L. CHINCHEROS
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN
 GOBIERNO REGIONAL APURÍMAC
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHINCHEROS
 Lic. Freddy Cordova Cusihamán
 Especialista Paut. Primaria

Firma del experto evaluador

Lugar y fecha: Apurímac, 26 de Diciembre del 2025

DNI: 31186239

Teléfono (celular): 949 032 161

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: PAULO ROSSI BANDA SULCA
 1.2 Cargo e institución donde labora: Asistente en función fiscal - Ministerio Público
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Cuestionario de liderazgo educativo"
 1.4 Autores del instrumento: Katia Cabrera Quispe y Jose Angel Cordova Rojas

	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1	Relevancia	Los ítems abordan aspectos pertinentes y adecuados para medir el constructo o concepto que se pretende evaluar				93	
2	Claridad y precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.					99
3	Coherencia	Los ítems guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables y/o hipótesis.					98
4	Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				95	
5	Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.					98
6	Marco de referencia	Los ítems han sido redactados de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.				95	
7	Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación					99
8	Inocuidad	Los ítems no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.				95	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.5

III. OBSERVACIONES DE ÍTEMS ESPECÍFICOS:

Número de ítem	Observación	Recomendación
-	-	-
-	-	-

IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD:

Yo, PAULO ROSSI BANDA SULCA, con Documento Nacional de Identidad N° 41706607, de profesión Docente y Abogado, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente en el Ministerio Público.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado "Cuestionario de liderazgo educativo", cuyo propósito es "Determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025".

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Firma del experto evaluador
 Lugar y fecha: Lima, 06 de Enero del 2026
 DNI: 41706607
 Teléfono (celular): 918862265

ANEXO 4: Validación del “Cuestionario de motivación en directivos”

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Mg. Rojas Tello Rosa Amelia
 1.2 Cargo e institución donde labora: Sub Directora de la I.E. N° 54182
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: “Cuestionario de motivación en directivos”
 1.4 Autores del instrumento: Katia Cabrera Quispe y Jose Angel Cordova Rojas

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1 Relevancia	Los ítems abordan aspectos pertinentes y adecuados para medir el constructo o concepto que se pretende evaluar					99
2 Claridad y precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.				97	
3 Coherencia	Los ítems guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables y/o hipótesis.					98
4 Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.					98
5 Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.					99
6 Marco de referencia	Los ítems han sido redactados de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.				97	
7 Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación				93	
8 Inocuidad	Los ítems no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.					96

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97.1

III. OBSERVACIONES DE ÍTEMS ESPECÍFICOS:

Número de ítem	Observación	Recomendación

IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD:

Yo, Mg. Rojas Tello Rosa Amelia, con Documento Nacional de Identidad N° 43127549, de profesión Docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente en la I.E. N° 54182.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado “Cuestionario de motivación en directivos”, cuyo propósito es “Determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025”.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Mg. ROSA A. ROJAS TELLO
SUB DIRECTORA

Firma del experto evaluador

Lugar y fecha: Apurímac 26 de Diciembre del 2025

DNI: 43127549

Teléfono (celular): 983 636 425

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Cordova Cusihamán Freddy
 1.2 Cargo e institución donde labora: Especialista de educación primaria - UGEL Chincheros
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Cuestionario de motivación en directivos"
 1.4 Autores del instrumento: Katia Cabrera Quispe y Jose Angel Cordova Rojas

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1 Relevancia	Los ítems abordan aspectos pertinentes y adecuados para medir el constructo o concepto que se pretende evaluar					99
2 Claridad y precisión	Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.					97
3 Coherencia	Los ítems guardan relación con los indicadores, las dimensiones, las variables y/o hipótesis.				95	
4 Organización	La estructura es adecuada. Contiene de manera coherente todos los elementos de un instrumento de medición.				95	
5 Consistencia	En su conjunto, el instrumento responde a los objetivos de la investigación.					100
6 Marco de referencia	Los ítems han sido redactados de acuerdo al marco de referencia del evaluado: lenguaje, nivel de instrucción, cultura.					99
7 Extensión	El número de ítems son suficientes para lograr el objetivo de la investigación				95	
8 Inocuidad	Los ítems no constituyen ningún riesgo para el sujeto evaluado.				95	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.9

III. OBSERVACIONES DE ÍTEMS ESPECÍFICOS:

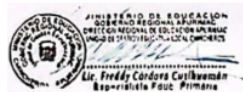
Número de ítem	Observación	Recomendación
-	-	-

IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD:

Yo, Freddy Cordova Cusihamán, con Documento Nacional de Identidad N° 31186239, de profesión Docente, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros..
 Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado "Cuestionario de motivación en directivos", cuyo propósito es "Determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025".
 Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Firma del experto evaluador

Lugar y fecha: Apurímac, 26 de Diciembre del 2025

DNI: 31186239

Teléfono (celular): 949 032 161

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: PAULO ROSSI BANDA SULCA
 1.2 Cargo e institución donde labora: Asistente en función fiscal - Ministerio Público
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: "Cuestionario de motivación en directivos"
 1.4 Autores del instrumento: Katia Cabrera Quispe y Jose Angel Cordova Rojas

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente Inf. de 79	Regular 80 a 85	Bueno 86 - 90	Muy bueno 91 - 95	Excelente 96-100
1	Relevancia					99
2	Claridad y precisión				93	
3	Coherencia				95	
4	Organización				95	
5	Consistencia				95	
6	Marco de referencia					98
7	Extensión					99
8	Inocuidad					99

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.5

III. OBSERVACIONES DE ÍTEMS ESPECÍFICOS:

Número de ítem	Observación	Recomendación
-	-	-
-	-	-

IV. VEREDICTO DE APLICABILIDAD:

Yo, PAULO ROSSI BANDA SULCA, con Documento Nacional de Identidad N° 41706607, de profesión Docente y Abogado, grado académico Magister, labor que ejerzo actualmente en Ministerio Público.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado "Cuestionario de motivación en directivos", cuyo propósito es "Determinar la relación entre el Liderazgo Educativo y la Motivación de los directores de Primaria pertenecientes a la UGEL Chincheros, 2025".

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Firma del experto evaluador
 Lugar y fecha: Lima, 06 de Enero del 2026
 DNI: 41706607
 Teléfono (celular): 918862265

ANEXO 5: Base de datos

N°	LIDERAZGO EDUCATIVO																				MOTIVACIÓN DE DIRECTIVOS																	
	Establecer Direcciones					Desarrollo de Personas					Rediseño de la Organización					Gestión Instruccional					Motivación intrínseca								Motivación extrínseca									
	V1 P1	V1 P2	V1 P3	V1 P4	V1 P5	V1 P6	V1 P7	V1 P8	V1 P9	V1 P10	V1 P11	V1 P12	V1 P13	V1 P14	V1 P15	V1 P16	V1 P17	V1 P18	V1 P19	V1 P20	V2 P1	V2 P2	V2 P3	V2 P4	V2 P5	V2 P6	V2 P7	V2 P8	V2 P9	V2 P10	V2 P11	V2 P12	V2 P13	V2 P14	V2 P15	V2 P16		
1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4		
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
8	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3		
9	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	1	4	4	4	4		
10	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	3	3	5	4	5	4	5		
11	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3		
12	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
15	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4		
19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5		
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3		
23	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5		
24	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		

ANEXO 6: Carta de aceptación para el desarrollo de la investigación



Gobierno Regional de Apurímac
Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros



CARTA DE ACEPTACIÓN

Señores:
UNIVERSIDAD PARA EL DESARROLLO ANDINO – UDEA
Unidad de Posgrado.

Presente.-

ASUNTO: Carta de aceptación para el desarrollo de investigación titulada "EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DIRECTORES DE PRIMARIA PERTENECIENTES A LA UGEL CHINCHEROS, 2025".

Es grato dirigirnos a ustedes para comunicarles que la señorita KATIA CABRERA QUISPE, identificada con DNI N.º 47562389, y el señor JOSÉ ANGEL CÓRDOVA ROJAS, identificado con DNI N.º 71921412, estudiantes de la Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad para el Desarrollo Andino – UDEA, han sido autorizados para desarrollar su trabajo de investigación titulado "EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DIRECTORES DE PRIMARIA PERTENECIENTES A LA UGEL CHINCHEROS, 2025", en las instituciones educativas de la jurisdicción de la UGEL Chincheros.

Se expide la presente carta a solicitud del interesado para los fines que estime por conveniente.

Chincheros, 06 de enero del 2026.



[Firma manuscrita]

Mag. Dimas Augusto Quispe Cahuana.
Director de la UGEL Chincheros

HTAR/DUGELCH
TOCB/SEC.
CC. ARCHIVO



Pasaje Mirador s/n - Chincheros
Teléfono 953 538 708
www.ugelch.gob.pe
ugelch@gmail.com

