



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO

ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TESIS

**LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE
JESÚS - CUSCO 2022**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

BACH. IBETH YUSELY GARCIA PUMA.

ASESOR:

DR. GREGORIO CORNEJO VERGARA

CÓDIGO ORCID:0000-0002-3259-2229

CUSCO – PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS - CUSCO 2022

presentado por: IBETH YUSELY GARCIA PUMA con DNI Nro.: 75220886

presentado por: con DNI Nro.:

para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 30 de noviembre de 2023

Firma

Post firma Gregorio Toranzo Vergara

Nro. de DNI 24477864

ORCID del Asesor 0000-0002-3259-2229

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: 010 : 27259 : 264037897

NOMBRE DEL TRABAJO

LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS - CU

AUTOR

Ibeth Yusely Garcia Puma.

RECUENTO DE PALABRAS

19042 Words

RECUENTO DE CARACTERES

106485 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

112 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

11.9MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 16, 2023 9:47 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 16, 2023 9:48 AM GMT-5

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis padres Wilber y Elizabet, que siempre están conmigo brindándome el soporte y apoyo en los peores momentos, motivándome a superarme profesionalmente y personalmente, a mis hermanos Briyith, Josue y Valeria que son la razón de seguir adelante, por permitirme ser un ejemplo ante ellos.

A Dios por guiarme y haber puesto en mi camino a maravillosas personas que aportaron valioso conocimiento durante todo mi periodo de estudio, por darme esperanzas en mi salud y permitirme seguir en vida para cumplir mis metas.

Ibeth Yusely Garcia Puma

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, así mismo a los directivos y doctores, magísteres, catedráticos y docentes por acompañarme durante mi preparación profesional.

Al director, profesores y estudiantes de la Institución Educativa “Sagrado Corazón de Jesús”, por brindarme las facilidades para el desarrollo de mi investigación.

A mi asesor el Doctor Gregorio Cornejo Vergara por el apoyo brindado para realizar mi investigación.

Ibeth Yusely Garcia Puma

Presentación

Señor director de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco y señores miembros del Jurado:

En cumplimiento con el Reglamento de Grados de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pongo a vuestro análisis el trabajo de investigación intitulado: LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS - CUSCO 2022; para optar al Grado Académico de Maestro en Educación, con el objetivo de aumentar la calidad de la educación, el sistema educativo peruano viene concentrando sus esfuerzos en la formación de líderes eficaces que entiendan cómo actualizar su gestión y organización. De esta manera, ofrezco la consideración del jurado para esta investigación, con la finalidad de que los resultados que se obtengan sean utilizados en otros estudios que desarrollen sobre el mismo tema.

Bach. Ibeth Yusely Garcia Puma

Índice general

Agradecimiento.....	iii
Presentación	iv
Índice general.....	v
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	3
a. Problema general.....	3
b. Problemas específicos	3
1.3. Justificación de la investigación.....	4
1.3.1. Justificación práctica.....	4
1.3.2. Justificación teórica	4
1.3.3. Justificación científica	4
1.3.4. Justificación metodológica.....	5
1.4. Objetivos de la investigación	5
a. Objetivo general	5
b. Objetivos específicos.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1.	Bases teóricas	6
2.1.1.	Liderazgo motivacional	6
2.1.2.	Desempeño docente	14
2.2.	Enfoque por competencias en el desempeño docente	20
2.2.1.	Competencia	20
2.2.2.	Las nueve competencias docentes	21
2.2.3.	Diferencias entre el desempeño docente y el marco del buen desempeño docente 23	
2.3.	Marco conceptual	24
2.4.	Antecedentes empíricos de la investigación.....	27
2.4.1.	En el ámbito internacional	27
2.4.2.	En el ámbito nacional.....	30
2.4.3.	En el ámbito local	33

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.	Hipótesis.....	36
a.	Hipótesis general	36
b.	Hipótesis específicas	36
3.2.	Identificación de variables e indicadores	36
3.3.	Operacionalización de variables.....	38

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.	Ámbito de estudio: Localización política y geográfica.....	40
------	--	----

4.2.	Tipo y nivel de investigación	40
4.2.1.	Tipo de investigación.....	40
4.2.2.	Nivel de investigación.....	40
4.2.3.	Diseño de la investigación	40
4.2.4.	Enfoque de investigación.....	41
4.3.	Unidad de análisis	41
4.4.	Población de estudio.....	41
4.5.	Tamaño de muestra	42
4.6.	Técnicas de selección de muestra.....	42
4.7.	Técnicas de recolección de información	42
4.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.....	42
4.9.	Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	43

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.	Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	44
5.1.1.	Fiabilidad del instrumento aplicado.....	44
5.1.2.	Resultados de la variable liderazgo motivacional.....	45
5.1.3.	Resultados de la variable desempeño docente	50
5.2.	Pruebas de hipótesis	55
5.2.1.	Prueba de hipótesis general.....	55
5.2.2.	Prueba de las hipótesis específicas	56
5.3.	Discusión de resultados.....	59
5.4.	Propuesta de la investigación	62
5.4.1.	Denominación de la propuesta.....	62
5.4.2.	Descripción de las necesidades.....	62

5.4.3.	Justificación de la propuesta	64
5.4.4.	Público objetivo	65
5.4.5.	Objetivos de la propuesta.....	66
5.4.6.	Actividades inherentes al desarrollo de la propuesta.....	67
5.4.7.	Planificación detallada de las actividades.....	70
5.4.8.	Cronograma de acciones	71
5.4.9.	Financiamiento.....	73
5.4.10.	Evaluación de la propuesta	73
5.4.11.	Sesión de trabajo	74
CONCLUSIONES		76
SUGERENCIAS		78
BIBLIOGRAFÍA		79
ANEXOS		83
a.	Matriz de consistencia.....	84
b.	Instrumentos de recolección de información	85
c.	Medios de verificación	89
d.	Base de datos.....	95
e.	Otros.....	99

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Dominios y competencias</i>	22
Tabla 2 <i>Operacionalización de las variables</i>	38
Tabla 3 <i>Población de estudio</i>	41
Tabla 4 <i>Fiabilidad del instrumento liderazgo motivacional</i>	44
Tabla 5 <i>Fiabilidad del instrumento desempeño docente</i>	44
Tabla 6 <i>Resultados de la variable liderazgo motivacional</i>	45
Tabla 7 <i>Dimensión motivación de logro</i>	47
Tabla 8 <i>Dimensión motivación de poder</i>	48
Tabla 9 <i>Dimensión motivación de afiliación</i>	49
Tabla 10 <i>Resultados de la variable desempeño docente</i>	50
Tabla 11 <i>Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	51
Tabla 12 <i>Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	52
Tabla 13 <i>Dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad</i>	53
Tabla 14 <i>Dimensión desarrollo de la profesionalidad</i>	54
Tabla 15 <i>Correlación del Chi cuadrado para el liderazgo motivacional y el desempeño docente</i>	55
Tabla 16 <i>Correlación de Chi cuadrado para la motivación de logro y desempeño docente</i> .	56
Tabla 17 <i>Correlación de Chi cuadrado para la motivación de poder y el desempeño docente</i>	57
Tabla 18 <i>Correlación de Chi cuadrado para la motivación de afiliación y el desempeño docente</i>	58
Tabla 19 <i>Actividades inherentes del desarrollo de la propuesta</i>	68
Tabla 20 <i>Planificación de actividades</i>	70
Tabla 21 <i>Cronograma de acciones</i>	71

Lista de figuras

Figura 1 <i>Resultados de la variable liderazgo motivacional</i>	45
Figura 2 <i>Dimensión motivación de logro</i>	47
Figura 3 <i>Dimensión motivación de poder</i>	48
Figura 4 <i>Dimensión motivación de afiliación</i>	49
Figura 5 <i>Resultados de la variable desempeño docente</i>	50
Figura 6 <i>Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	51
Figura 7 <i>Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	52
Figura 8 <i>Dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad</i>	53
Figura 9 <i>Dimensión desarrollo de la profesionalidad</i>	54

Resumen

Este estudio tuvo como finalidad, determinar la relación entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, tipología descriptiva, diseño no experimental y un nivel correlacional; se aplicaron cuestionarios validados mediante especialistas. La muestra de la población fue representada por 101 docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de la región del Cusco - 2022, en ellos se aplicó los instrumentos y los resultados fueron procesados en el SPSS 26 y Excel.

Según lo obtenido, se demuestra que existe relación directa entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa, con base en la estadística de Chi cuadrado donde se halló el valor de 71.015^a y el p valor de 0,000 es menor que 0,05 por lo que, se acepta la hipótesis alterna, asimismo el 50% de docentes de la Institución encuestados calificaron al liderazgo motivacional como deficiente, ya que, no desarrollan de forma adecuada la motivación de logro, poder y afiliación, debido a la falta de dirección, empoderamiento, conexión interpersonal y de metas claras, por otro lado, el 42% de docentes calificaron al desempeño docente en la Institución como deficiente, ya que, hay una precaria preparación de lecciones, falta de atención a las necesidades individuales de los alumnos, baja calidad en la instrucción, baja colaboración entre colegas y baja reflexión sobre la práctica docente.

Palabras clave: Liderazgo motivacional, Desempeño docente.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between motivational leadership and teaching performance at the Sacred Heart of Jesus Educational Institution - Cusco 2022. The study was developed under a quantitative approach, descriptive typology, non-experimental design and a correlational level; questionnaires were applied and validated by specialists. The sample population was represented by 101 teachers of the Sacred Heart of Jesus Educational Institution in the region of Cusco - 2022, the instruments were applied and the results were processed in SPSS 26 and Excel.

According to what was obtained, it is demonstrated that there is a direct relationship between motivational leadership and teaching performance in the Educational Institution, based on the Chi-square statistic where a value of 71.015th and the p value of 0.000 is less than 0.05, therefore, the alternative hypothesis is accepted. Likewise, 50% of the teachers surveyed rated motivational leadership as deficient, since they do not adequately develop the motivation of achievement, power and affiliation, due to the lack of direction, empowerment, interpersonal connection and clear goals, On the other hand, 42% of teachers rated teaching performance at the institution as deficient, since there is poor lesson preparation, lack of attention to individual student needs, low quality of instruction, low collaboration among colleagues and low reflection on teaching practice.

Keywords: Motivational leadership, Teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo motivacional y Desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco, 2022” tuvo como finalidad determinar la relación entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. El liderazgo motivacional emerge como un factor fundamental en la mejora del desempeño docente. La interacción entre el liderazgo ejercido por la dirección escolar y la calidad del desempeño de los educadores desempeña un papel crucial en la creación de un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. En este escenario, el liderazgo motivacional no solo implica la dirección y supervisión de las actividades pedagógicas, sino también la capacidad de inspirar, empoderar y fomentar el compromiso de los docentes hacia su labor educativa.

La presente investigación se estructuró basándose en cinco capítulos:

I. Planteamiento del problema: Se encuentra la problemática, el problema general y los específicos, la justificación del estudio tomando en cuenta la justificación práctica, teórica, científica y metodológica, por último, el objetivo general con los específicos.

II. Marco teórico conceptual: Encontraremos las bases teóricas del liderazgo motivacional y el desempeño de los docentes, como también el marco conceptual, de la misma forma, los antecedentes empíricos de investigaciones internacionales, nacionales y locales.

III. Hipótesis y variables: En esta sección se halla la hipótesis general y las específicas, la caracterización de las variables e indicadores y finalizamos con las operacionalizaciones de cada una de las variables de la investigación.

IV. Metodología: Se halla el ámbito de investigación, los análisis, se da a conocer la población y muestra, la técnica para recolectar los datos, para analizar la interpretación

Consta del ámbito de estudio, tipo y nivel de investigación, unidad de análisis, población, tamaño de muestra, técnicas de recolección de estudio, para análisis e interpretación y técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

IV. Resultados y discusión: Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados. Pruebas de hipótesis, presentación de resultados y su discusión.

Por último, se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos con sus respectivos ítems como la matriz de consistencia, los instrumentos para la obtención de datos, medidas para verificar y otros.

Conclusiones y recomendaciones: Se presentan las conclusiones obtenidas a lo largo de esta investigación, que representan el núcleo fundamental de este estudio, estas conclusiones ofrecen una visión consolidada de los resultados y hallazgos alcanzados, proporcionando respuestas a las interrogantes planteadas al inicio de la investigación. Asimismo, se presentan recomendaciones claves derivadas de las conclusiones, las cuales ofrecen orientación práctica y directrices para abordar los desafíos y oportunidades identificados.

Además, se presenta la bibliografía y anexos con sus respectivos ítems como la matriz de consistencia, los instrumentos para la obtención de datos, medidas para verificar y otros.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

Numerosos autores han estudiado el liderazgo a lo largo de los años en diversos contextos y utilizando una variedad de metodologías. Estos estudios han permitido a los investigadores poder concluir que es eficaz el liderazgo en la medida de que fomenta la cooperación de los equipos, mejora la confianza de los individuos en sí mismos, aumenta la productividad y fomenta el desarrollo de mejores interacciones interpersonales. El sector educativo fue uno de los casos de estudio, con énfasis en la investigación de los resultados del liderazgo inspirador de los profesores. (Riascos y Becerril, 2021)

En este aspecto, la capacidad de un profesor para practicar el liderazgo motivacional es crucial si quiere que sus alumnos puedan obtener información a su propio ritmo y estén motivados para estudiar. Para obtener más y mejores resultados, que se conviertan en un aprendizaje significativo, es crucial que los instructores reciban formación en el ámbito de la motivación. (Averro, 2020)

A nivel global, el liderazgo motivacional ha surgido como una habilidad crucial para mejorar la calidad educativa. Se considera que es lo más provechoso para la productividad académica de los estudiantes y lo que más influye en él y, por tanto, más importante en las escuelas situadas en zonas desfavorecidas. Por otro lado, el liderazgo motivacional educativo, cuyas estrategias se ajustan a los tipos y ritmos de aprendizaje, mediante el acompañamiento, el seguimiento y la evaluación pertinente, el liderazgo pedagógico motivador, basado en una sólida gestión curricular, intenta desarrollar y mejorar el rendimiento de los docentes, es una estrategia vital mejorar las enseñanzas a las personas que lo necesiten. (Vásquez y Carranza, 2021)

En el Perú, con el objetivo de aumentar la calidad educativa, el sistema educativo peruano viene concentrando sus esfuerzos en la formación de líderes eficaces que entiendan cómo actualizar su gestión y organización (Salvador y Sánchez, 2018). La escuela requiere un jefe que influencie, anime y dinamice las actividades de la comunidad educativa en términos pedagógicos, vinculando el trabajo de los profesores, según el marco para el buen desempeño de la enseñanza del departamento de educación, un ambiente escolar agradable y el deber de los familiares y la población, Ministerio de Educación (MINEDU, 2014, p. 14)

El desarrollo de los estudiantes de primaria y secundaria, es decir, los que tienen entre 6 y 17 años es facilitado por las organizaciones de educación básica regular en Perú. Sin embargo, estas instituciones están sujetas a la influencia de numerosos factores mientras trabajan para cumplir con sus objetivos institucionales, el más crucial de los cuales es ofrecer servicios educativos de alta calidad. El sistema educativo en el Perú aún tiene un largo camino por recorrer para poder ofrecer servicios de alta calidad, lo cual incluye la responsabilidad del director de la institución y de los instructores, cuya preparación debe tomar en cuenta el desarrollo del liderazgo pedagógico, factor crítico en esta situación. (Rossi y Ortiz, 2021)

En el Cusco, la gestión centrada en el servicio educativo debe estar orientada en el proceso pedagógico y liderazgo pedagógico de los trabajadores de la UGEL, directores y profesores de los diferentes niveles y modalidades (Huacac, 2017). En las instituciones educativas, los instructores ven al director como un profesional que disipará sus preocupaciones respecto a los métodos, los enfoques y la estructura del plan de estudios; sin embargo, cuando no pueden descubrir las soluciones necesarias, los profesores desarrollan una desconfianza hacia el director.

La presente investigación fue desarrollada en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, en la cual, se pudo observar que los docentes carecen de liderazgo motivacional, en vista que no tienen confianza de su trabajo, no tienen logros definidos respecto

a la enseñanza ni reciben capacitaciones para mejorar sus deficiencias. Asimismo, se evidenció un bajo manejo y organización, falta de capacidad en mantener el orden, falta de comunicación, motivación e inspiración en sus sesiones de clases.

Estos problemas generaron que los docentes tengan un mal desempeño, por ende, no brinden las herramientas necesarias para el aprendizaje de los temas, asimismo, generó un mal desarrollo de prácticas pedagógicas, afectando en los logros de sus estudiantes. Por otro lado, la falta de motivación genera que los docentes no logren sus objetivos académicos y formativos que les exige el Currículo nacional.

Los problemas serán solucionados cuando la entidad, evalúen adecuadamente el nivel de liderazgo y desempeño de los docentes a contrastar, cuando capaciten a sus docentes sobre el manejo de estudiantes, brindándoles charlas semanales sobre la importancia que tiene la motivación, comunicación y el uso de herramientas didácticas en la enseñanza, de esta manera, los docentes podrán mejorar su liderazgo motivacional y con ello mejorar su desempeño por lo que planteamos los siguientes problemas.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022?

b. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022?
- ¿Cómo se relaciona la motivación de poder con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022?

- ¿Cómo proponer una estrategia para mejorar el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación práctica

Este estudio tuvo justificación práctica, ya que se justifica por la capacidad que brindó para conocer la conexión entre el liderazgo motivacional y desempeño docente, en el cual se dio a conocer las problemáticas que presentan los docentes respecto a su liderazgo y desempeño, problemas como la falta organización, falta de capacidad de hacer mantener el orden, falta de motivación e inspiración hacia los estudiantes, por esta razón, los resultados que se hallaron, sirven a otras instituciones que presentan problemas similares, para ello se les dio algunas recomendaciones para evitar y solucionar dichos problemas, aplicando las estrategias, como charlas informativas y capacitaciones son las tácticas ideales para mejorar el liderazgo motivacional y con ello su desempeño docente, desarrollando sus actividades óptimamente el cual permite mejorar la calidad educativa.

1.3.2. Justificación teórica

Asimismo, tuvo una justificación teórica, ya que las teorías que se emplearon fueron fidedignas y mediante las cuales se contribuyeron al conocimiento del liderazgo motivacional y desempeño docente, de esta manera, sirve de base para seguir estudiando cuestiones comparables a esta investigación, de la misma manera, sirve como antecedente de próximos estudios similares.

1.3.3. Justificación científica

El estudio fue significativo porque las teorías elegidas abordan el liderazgo motivacional en la forma en que el profesor planifica su instrucción en el mundo real y

en la teoría, es decir, cómo maneja sus actividades de enseñanza dentro y fuera del aula, esto ayuda a los profesores en su liderazgo en su desempeño docente.

1.3.4. Justificación metodológica

Este estudio tiene justificación metodológica, en vista que, se desarrolló el instrumento para recolectar la información, además que fueron aprobados y utilizados adecuadamente para el procesamiento de datos, de esta manera, se pudo verificar el liderazgo motivacional y su relación con el desempeño docente.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

b. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la motivación de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.
- Identificar la relación de la motivación de poder con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.
- Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.
- Generar una propuesta para mejorar el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Liderazgo motivacional

Romero (1993) como se citó en George y Jones (2014) señala que:

Un líder motivacional es un permanente constructor y transmisor de significador, aquellos que son nuevos y profundos, los que permiten al líder despertar en las otras personas el entusiasmo por sus ideas, la identificación con su obra, la necesidad de acompañarlo en la acción transformadora. El líder motivacional transmite una visión particular de la realidad y otorga nuevos significados a las cosas viejas. Las nuevas ideas, los nuevos símbolos, permiten la identificación con la organización o la causa.

Loayza (2018) afirma:

Es la interrelación entre personas, donde uno orienta de acuerdo la necesidad de un individuo con optimismos, satisfacción y destreza, trazándose un objetivo general para solucionar un problema en común. Este propósito se logrará con una influencia personal y emocionalmente centrado en un solo objetivo, con una mentalidad de dirigir a una gran multitud en diversas actividades con el fin de transformar el ámbito crítico de las personas. Por lo tanto, un líder siempre debe tener un entusiasmo relevante para dirigir un grupo de personas con el fin lograr un beneficio general de acuerdo a sus necesidades. Liderazgo motivacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de la “Red Educativa Sol Naciente” del Distrito de Chuschi. Cangallo – 2018.

Lapiente (2020) afirma:

El ambiente de trabajo de cualquier organización está determinado por su liderazgo, y un liderazgo motivador implica un conjunto de valores compartidos, como el celo, el sentimiento de identidad y pertenencia, el equilibrio, el compromiso, la motivación, la coherencia y el aprecio. Las personas son las protagonistas del equipo, ya que es un estado de ánimo, que tiene gran influencia, considerando los siguientes caracteres:

1. Sentimiento de adhesión
2. Manejo de los resultados
3. Individualización
4. Comunicación
5. Saber por qué
6. Apostar por el talento

El contenido dentro de la publicación de Lapiente nos sirve como base teórica y describe lo que viene a ser nuestra primera variable, que es el liderazgo motivacional, hablando y embarcando lo referido a sus características y su conjunto de valores, lo cual nos sirve para enriquecer el conocimiento de esta variable.

Hernández (2017) menciona que:

El liderazgo motivacional es un método de liderar y dirigir al grupo, influenciándolo de forma positiva, basándose no solo en el trabajo y el esfuerzo, también refiriéndose al potencial del equipo, estimulando sus talentos y capacidades, considerando las experiencias por las que está pasando el grupo, prestando gran atención a los numerosos componentes, y teniendo en cuenta sus intereses, preocupaciones y necesidades comunes.

El contenido de este trabajo es de mucha utilidad porque nos habla acerca de lo que es el liderazgo motivacional, viendo que en este trabajo aplicó la relación de la variable con el deporte y la mentalidad de las personas, brindándonos un punto de vista diferente al que está tratando.

2.1.1.1. Modelos de liderazgo

a) Líder total

El liderazgo total consiste, básicamente, en encontrar el equilibrio entre los cuatro ámbitos fundamentales de la persona: el trabajo, la familia, la sociedad y uno mismo. Pino (2019), señala que:

En pocas palabras, se trata de que uno sea siempre la misma persona en todos estos dominios. Y es que no se puede ser un buen líder cuando alguien es de una forma en el mundo laboral y de otra muy distinta en el personal. En otras palabras, el buen líder siempre es coherente consigo mismo, con independencia del ámbito en que se encuentre. Eso le permite tener una visión total, no solo del negocio, sino de todo cuanto forma parte de su vida.

b) Líder moral

El líder moral es alguien que entiende la dinámica del momento y se conecta con los procesos internos para trabajar en la consecución de los objetivos que hay que alcanzar y los métodos que los harán posibles. De este modo, no es más que la persona que toma decisiones teniendo en cuenta tanto los ideales de la empresa como los intereses de sus trabajadores para maximizar los beneficios de esta. (Luna, 2016)

2.1.1.2. Dimensiones de motivación de logro

La motivación, según Hendrie y Bastacini (2020) es:

Aunque los individuos pueden "hacerlo mejor" por una serie de razones, como complacer a los demás, evitar las críticas, ganarse los elogios o simplemente obtener una recompensa, "Hacerlo mejor" es la motivación natural para la motivación de necesidad (o logro). El logro se caracteriza por el deseo de tener éxito, de sobresalir y de cumplir un objetivo. Sin embargo, la ambición de triunfar debe ir acompañada del deseo de hacerlo simplemente por el placer de ser mejor.

La motivación de logro, según Morán y Menezes (2016) es:

El deseo de ejecutar las tareas de la mejor manera posible, el deseo de alcanzar objetivos desafiantes y lograr los mejores resultados posibles, todos poseen un cargo fundamental tanto en la ejecución de tareas diarias como en la perspectiva motivacional en las interacciones interpersonales.

2.1.1.3. Dimensión de motivación de poder

Hendrie y Bastacini (2020) precisa que:

A diferencia de quienes tienen una baja motivación de poder, las personas con una alta motivación de poder dedican más tiempo y energía a considerar cómo adquirir y utilizar el poder y la autoridad. Estos individuos creen que deben ganar constantemente discusiones, influir en los demás y hacer prevalecer sus normas. También se sienten incómodos si no tienen una cierta cantidad de poder.

Según Barraca (2018), la motivación de poder se ha descrito:

Como el deseo de poder, autoridad o control sobre otro individuo, comunidad o el mundo entero. El poder puede iniciarse y establecerse mediante el impacto, mantenerse mediante el control y ampliarse mediante la influencia en caso de contratiempo o desafío. Estos factores se centran en aspectos como la autoridad, el prestigio, la reputación o la posición. La clave es la característica del control

sobre los recursos, las personas y las circunstancias: lo que constituye la principal preocupación de quienes están motivados por el poder. Este poder puede obtenerse mediante la coacción, la adquisición de objetos de prestigio, el conocimiento, etc.

2.1.1.4. Dimensión de motivación de afiliación

Según Barraca (2018) es:

El deseo de interactuar con otros y formar conexiones personales como incitación que se complace mediante la formación de relaciones emocionales con otros individuos, con el objetivo de lograr y desarrollar una relación amistosa mutua que se refiere a diferencias entre los individuos que tienen distintos niveles de este motivo.

La motivación de afiliación, según Sánchez y Pirela (2016) es:

La acción social que satisface una necesidad mediante la formación y el disfrute de vínculos emocionales con otros, con la intención de establecer y hacer crecer una relación amistosa recíproca, a veces se denomina deseo de socializar. Esto implica desarrollar, preservar y restablecer conexiones íntimas y acogedoras. Puede observarse en los deseos de los alumnos, de ser bien vistos por sus compañeros de clase, de tener uno o más amigos íntimos y de tener fuertes vínculos con las personas que valoran.

2.1.1.5. Evolución histórica del liderazgo motivacional

Según Estrada (2007) citada por la economista Lapo (2015) presenta la evolución del liderazgo a través de la historia:

Donde inicia con los líderes de las civilizaciones antiguas que coordinaban los esfuerzos de toda la comunidad y ayudaban en la división natural del trabajo, acorde con el género y la edad, entre hombres y mujeres; niños, adultos, y

ancianos. Los documentos de la civilización de Sumeria (Siglo L y XLIX a.C.) presentaron evidencias sobre el liderazgo organizacional, los sacerdotes reunían y administraban grandes sumas de bienes y valores producto del sistema tributario establecido, además debían presentar cuentas de su gestión al sumo sacerdote. En el siglo XX a.C., Babilonia estableció un conjunto de regulaciones, destacando los preceptos legales, que a su vez representaban el pensamiento administrativo de los babilonios, donde se visualizaba la importancia de controlar a las personas y a los procesos. En el Siglo XII a.C., el líder hebreo Moisés siguió los consejos de su suegro para escoger hombres capaces en todo Israel y delegar autoridad para que sean sus representantes. Al finalizar el siglo II a.C., surgieron los griegos como cultura dominante, presentaron influencia como matemáticos, economistas, filósofos, y profundos pensadores en la ideología moderna, adicionalmente en esta civilización se encuentra el origen del método científico que influyó en la administración.

2.1.1.6. Importancia de la motivación

Según García Correa, et al. (2016) citado por Manjarrez, et al. (2020) mencionan que:

La motivación, dentro del ámbito laboral, actualmente es definida como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados; por esto, en el ámbito laboral es importante conocer las causas que estimulan la acción humana, ya que, mediante el manejo de la motivación, entre otros aspectos, los administradores pueden operar estos elementos a fin de que su organización funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos.

Según Maslow (1991) menciona la importancia de la teoría de las necesidades humanas donde:

Establece que nuestra motivación es tener el reconocimiento de otras personas, alcanzando un alto estatus, ganando respeto y sintiéndonos importantes. Maslow trató de establecer “algún tipo de jerarquía de la preponderancia” en el terreno de las necesidades básicas humanas, y comentar la diferencia que esta jerarquía supondría para nuestra comprensión de la motivación. Él argumentó estas necesidades básicas y sus relaciones entre ellas y las dividió en cinco niveles, que a continuación tratamos uno a uno.

- La necesidad de autorrelación
- Las necesidades reconocimiento
- Las necesidades afiliación
- Las necesidades seguridad
- Las necesidades fisiológicas

2.1.1.7. Teorías del liderazgo motivacional

Según Bass y Stogdill (2021) en su libro TEORÍAS DE LIDERAZGO ¿Cuáles son las teorías que explican el liderazgo como fenómeno social? detallan las teorías de la siguiente manera:

- **Teorías de liderazgo: Preocupación por las personas y preocupación por la producción**

Blake y Mouton (1964, 1965) conceptualizaron el liderazgo en términos de una cuadrícula de gestión en la que la preocupación por las personas representa un eje y la preocupación por la producción el otro eje. Los líderes pueden ser altos o bajos en ambos ejes, o pueden estar altos en uno y bajos en el otro. El líder que califica alto en ambos ejes desarrolla seguidores que están comprometidos

con la realización del trabajo y tienen un sentido de interdependencia a través de un interés común en la organización.

- **La teoría eupsiquiana de Maslow**

La teoría de Maslow de la gestión eupsiquiana (1965) se derivó de sus observaciones de las personas que trabajan en la industria. Maslow enfatizó que es importante que los gerentes desarrollen la autoestima y la salud psicológica de sus subordinados y enfatizó la necesidad de la autorrealización para que todos tengan la oportunidad de convertirse en lo que tenían la capacidad de ser. La gestión eupsiquiana distingue entre la persona que intenta ser un superior democrático y la que es espontáneamente democrática. De acuerdo con esta teoría, el inconsciente y las profundidades de la personalidad deben ser sondeados en la búsqueda de una gestión iluminada. Sobre la base de estos sondeos, se elegirán diferentes líderes para diferentes situaciones, como fue el caso de los indios Blackfoot. Por lo tanto, el poder debe otorgarse a un líder solo sobre una base ad hoc para la situación en la que está justificado. Dicho liderazgo no debe dejarse en manos de los que buscan a sí mismos con necesidades neuróticas de poder, sino que debe entregarse a aquellos que están mejor preparados para ser líderes en la situación designada: aquellos que pueden aclarar las cosas, que pueden hacer lo que sea necesario.

- **Teoría del ciclo de vida del liderazgo**

La teoría del ciclo de vida del liderazgo de Hersey y Blanchard (1969a, 1972) sintetiza la cuadrícula gerencial de Blake y Mouton (1964), la tipología de eficacia tridimensional de Reddin (1977) y la teoría de madurez-inmadurez de Argyris (1964a). Según esta teoría, el comportamiento del líder está relacionado con la madurez de los subordinados. A medida que los subordinados maduran,

el comportamiento del líder debe caracterizarse por un énfasis decreciente en la estructuración de tareas y un énfasis creciente en la consideración. A medida que los subordinados continúen madurando, debería haber una eventual disminución en la consideración. La madurez se define en términos de la experiencia de los subordinados, la motivación para lograr y la voluntad y capacidad para aceptar la responsabilidad”

- **Teorías del logro del rol de liderazgo**

Estas teorías intentan explicar quién emerge como líder de un grupo y por qué. Para Hemphill (1954), los líderes surgen en situaciones en las que los componentes de las tareas del grupo son interdependientes y están relacionados con la solución de un problema común entre los miembros del grupo. Para su teoría es fundamental el concepto de estructura en interacción o actividad de interacción predecible. La estructura de roles del grupo y la oficina del líder están definidas por expectativas institucionalizadas con respecto a esta iniciación de estructura en interacción.

2.1.2. Desempeño docente

Se trata de un grupo de actividades dispuestas de conformidad con las mediaciones pedagógicas, las interacciones entre la información científica y académica, y las mediaciones basadas en factores socioculturales y lingüísticos.

Podrá fomentar actividades didáctico-pedagógicas que apoyen el procedimiento de aprendizaje del alumnado, la mejora de la preparación inicial de los profesores, así como el crecimiento profesional de los mismos, con la ayuda del análisis reflexivo del desempeño docente. La examinación a los profesores no debe ser vista como una forma de control, sino como una herramienta para apoyar y fomentar su desarrollo. (Ministerio de Educación, 2020)

La información que nos brinda el artículo del Ministerio de Educación nos sirve debido a que nos indica de cómo debe ser un correcto desempeño docente, mediante qué actividades se puede apoyar el aprendizaje de los alumnos y la examinación de los profesores, temas que son tratados dentro de nuestra investigación.

La tarea que el profesor desarrolla como parte de su trabajo se conoce como su desempeño, y también para garantizar que se logren las metas de aprendizaje y aprovechar al máximo el esfuerzo pedagógico, se sugiere que las evaluaciones del desenvolvimiento sean de manera conjunta, así describir y evaluar las actitudes que se observan en el mediador del aprendizaje.

las acciones que se ven en el mediador de aprendizaje. Los estándares progresivos de competencia profesional para el desempeño docente efectivo se dividen en 4 dominios:

- a) Orden de la instrucción.
- b) Educación para la comprensión.
- c) Intervención la gestión social e institucional.
- d) Crecimiento del raciocinio y la identidad docente.

La información que nos brinda el MINEDU es de gran utilidad debido a que este estudio al ubicarse en una institución educativa pública, son reguladas por la UGEL, la DREC y lógicamente por el MINEDU. La mejor fuente y verídica para los conceptos, características, actividades y los estándares referidos a la variable que las provenientes del MINEDU.

El desempeño docente para Cuevas (2019) es:

Una apreciación sistemática, periódica, estandarizada y cualificada del valor demostrado por un individuo en su puesto de trabajo, desde el punto de vista de

la organización donde trabaja, con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos por el esfuerzo de quien trabaja en la empresa.

El desempeño docente para Anchundia (2019) es definido como:

Un conjunto de acciones específicas que dan un índice del rendimiento de un individuo en su trabajo, El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, una acción mediante una acción reflexiva.

De acuerdo con Achilli (1988), citado por Sigüenza (2020) el desempeño docente es:

El trabajo que el docente desarrolla en determinadas condiciones sociales, históricas e institucionales, adquiriendo una significación tanto para la sociedad como para el mismo, considera que está determinada por una red compleja de actividades, en las que incluye la práctica pedagógica vista como un proceso desarrollado dentro del aula, y que se centra en la enseñanza y el aprendizaje.

2.1.2.1. Objetivos particulares del cuadro para el mejor desempeño del profesorado

- a) Establecer un lenguaje estándar entre el público en general y los educadores para definir las distintas técnicas de enseñanza.
- b) Animar a los profesores a reflexionar sobre su trabajo, apropiarse de los comportamientos profesionales que lo definen y a desarrollar una comprensión común de la enseñanza en las comunidades profesionales de práctica.

- c) Fomentar la reevaluación socio-magistral de los profesores para reforzar su reputación como competentes y conocedores que crecen y se desenvuelven como instructores.
- d) Dirigir y dar coherencia al planteamiento y adaptación de las normas de preparación del profesorado, reconocimiento profesional, evaluación y mejoras de las circunstancias laborales. (Ministerio de Educación, 2020)

2.1.2.2. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación (2021) engloba:

Creación del plan de estudios, las herramientas pedagógicas y las reuniones de instrucciones en el marco de una filosofía multicultural e integradora. La planificación de la actividad de instrucción requiere el conocimiento de temas disciplinarios y de psicología, la selección de herramientas didácticas, la adaptación de métodos de apreciación y enseñanza del aprendizaje de los alumnos.

2.1.2.3. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2021) señala que abarca:

El uso de un método de enseñanza que prioriza la diversidad y la inclusión en cada una de sus formas. Habla de la intervención didáctica del profesor en la ejecución de un entorno de aprendizaje favorable, la gestión del currículo, motivación continua con los estudiantes, los desarrollos de diferentes procedimientos metodológicos y de evaluación, así como el uso oportuno de las pruebas de diagnóstico rápido (PDR). Implica el empleo de una serie de mediciones y tecnologías que facilitan la visualización de las áreas en las que hay que mejorar la enseñanza, así como de aquellas en las que los alumnos han tenido éxito y han encontrado desafíos.

2.1.2.4. Dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad

Según MINEDU (2021) menciona que:

Para influir en la comunidad de educación, implica también la colaboración democrática en la administración del colegio o de los varios colegios. Describe las comunicaciones efectivas hechas con diferentes miembros de la institución, la intervención en las evaluaciones, ejecuciones y elaboraciones del PEI, asimismo, ayuda para el desarrollo de un ambiente amigable en la entidad. Las familias deben responsabilizarse por el éxito de los estudiantes, respetando y valorando las características de la comunidad.

2.1.2.5. Dimensión desarrollo de la profesionalidad

Según MINEDU (2021) menciona que:

Consiste en los procedimientos y métodos que definen el crecimiento y desarrollo de la profesión. Incorpora la colaboración, la cooperación entre pares, la reflexión rigurosa sobre los enfoques educativos propios y de los colegas, y las participaciones en actividades de perfeccionamientos profesionales. Implica responsabilidades de los resultados y procedimientos de los aprendizajes, además de la administración de los datos sobre la creación y aplicación del reglamento educativo a nivel regional y nacional.

2.1.2.6. Teorías del desempeño docente

Según Villanueva, (2019) en su revista menciona las teorías relacionadas con el desempeño docente, los cuales lo especifica de la siguiente forma:

- **La teoría del desempeño**

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están referidas a entender los factores

actuantes de ese mismo proceso. Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

- **Teoría de la equidad**

Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para Klingner y Nabaldian (2002): En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara, la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: El rendimiento y la equiparación con otros.

- **Teoría de las expectativas.**

De acuerdo con Klingner y Nabaldian (2002) esta teoría se centra en los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado , la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño y la importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.253).

2.2. Enfoque por competencias en el desempeño docente

2.2.1. Competencia

Ramírez (2020) menciona que:

La idea de competencias es común hoy en día y suele referirse a una organización compleja de diferentes rasgos derivados de habilidades, conocimientos, actitudes y valores que se evalúan en determinados contextos. A la luz de esta idea, parece lógico que se incluya en la educación, ya que es esta la que nos permitirá estar preparados para la vida en sociedad.

En ese sentido, el MINEDU (2016) indica que:

La competencia es la capacidad de combinar diversos talentos para alcanzar un objetivo en un contexto determinado, teniendo en cuenta los requisitos de la situación y las propias características personales. Esto significa que engloba el carácter del alumno, los valores que desarrolla, el estilo de pensamiento exclusivo del ser humano, así como su capacidad para actuar. También se refiere a la capacidad en términos de inteligencia teórica. Por lo tanto, es importante tener en cuenta que las instituciones educativas sirven a diversos fines, entre ellos el desarrollo holístico de sus alumnos.

Dado que las expectativas sobre los agentes de la sociedad actual son cada vez mayores, el desarrollo de competencias es esencial. Tiene sentido incluir el desarrollo de competencias en la educación porque son las instituciones educativas las que preparan a la mano de obra del futuro. El currículo nacional, que se publicó en 2016 y entró en vigor al año siguiente, refleja la adopción por Perú del enfoque de la educación basado en competencias. Enumera 29 competencias, que claramente abordan no solo el conocimiento académico, sino también el desarrollo personal (juicio, autonomía, personalidad), el desarrollo

social (convivencia, participación) y el desarrollo creativo-gestionario (expresión artística, soluciones innovadoras, habilidades de gestión). Una vez más, queda claro que el objetivo es el desarrollo integral del individuo.

En resumen, las competencias en la educación son fundamentales para preparar a los estudiantes para el mundo actual y futuro. El proceso de enseñanza-aprendizaje puede ser más individualizado y variada gracias al enfoque basado en las competencias. El plan de estudios y las tácticas pedagógicas pueden modificarse para adaptarse a las necesidades específicas de cada alumno, centrándose en sus capacidades y competencias únicas. Gracias a la capacidad de los estudiantes para conectar lo que están aprendiendo con sus propias vidas y experiencias, el aprendizaje adquiere más sentido y relevancia. Es crucial reconocer que poner en práctica el enfoque basado en las competencias tiene sus dificultades. Para aplicarlo con éxito, los instructores deben cambiar su forma de preparar, impartir la enseñanza y evaluar el rendimiento de los estudiantes. También son necesarios recursos y apoyo institucional para garantizar su éxito.

2.2.2. Las nueve competencias docentes

Para el Ministerio de Educación (2014) define las nueve competencias docentes para el marco del buen desempeño docente de la siguiente manera:

La competencia va más allá de la aplicación de conocimientos, incluyendo la habilidad para resolver dificultades, alcanzar metas y abordar problemas. No se limita a ejecutar tareas en situaciones específicas, sino que implica comprender la realidad, reconocer el propio potencial de intervención y asumir compromisos. Solucionar problemas requiere no solo información, sino también la capacidad de utilizar la lógica, manejar fundamentos intelectuales y comprender las implicaciones éticas y sociales de las acciones.

Tabla 1*Dominios y competencias*

Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

	<p>Competencia 7</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>
<p>Dominio 4</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Competencia 8</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>
	<p>Competencia 9</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>

Nota. Recuperado de Ministerio de Educación (2014)

Esta información es importante, ya que las aptitudes y conocimientos que debe poseer un profesor para impartir una enseñanza de alta calidad se establecen en el Marco para el Buen Desempeño Docente, que es un conjunto de normas y competencias. A modo de guía, estas competencias se utilizan para evaluar y mejorar las prácticas docentes. Así mismo, estas competencias son necesarias para permitir una enseñanza eficaz y proporcionar a los alumnos una educación de calidad que los prepare para responder a las exigencias del mundo moderno.

2.2.3. Diferencias entre el desempeño docente y el marco del buen desempeño docente

El desempeño docente para Anchundia (2019) se entiende como:

Cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural,

el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, una acción mediante una acción reflexiva.

El Marco de Buen Desempeño Docente MINEDU (2014) es “Una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional”

En este sentido, el desempeño de los docentes se refiere a cómo realizan su trabajo en el aula, mientras que el marco de buen desempeño docente es un conjunto de estándares y pautas utilizados para evaluar y medir la calidad de ese desempeño. El marco de buen desempeño docente puede variar según la institución educativa o el sistema escolar, pero su objetivo es establecer criterios consistentes para evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza. Es por eso por lo que, se usó el marco de buen desempeño docente como guía de la elaboración para los instrumentos, ya que el objetivo fue medir el desempeño de los docentes durante el dictado de sus clases y el marco del buen desempeño nos guía.

2.3. Marco conceptual

- **Aprendizaje**

Sarmiento (2019) indica que el aprendizaje es:

El tratamiento de la información defiende la interacción entre las variables del sujeto y las del entorno, definiendo el aprendizaje como un cambio en las disposiciones o habilidades humanas que se prolonga en el tiempo y que no se debe únicamente a procesos de crecimiento.

- **Calidad**

Según Dueñas y Quillahuama (2018) la calidad es:

Un valor asignado a un proceso o producto educativo en términos comparativos. Se compara la realidad observada en el mínimo de deseo, y en la cadena de producción se realiza un «control de calidad»: esto, salvando las distancias existentes entre la producción cultural en donde los criterios de calidad implican posicionamiento, acerca de la sociedad, el sujeto y la educación.

- **Conocimientos**

Ramírez (2020) señala:

El conocimiento se refiere tanto al sujeto, o al que se conoce, como objeto a la cosa, o al que reconoce. El conocimiento es el proceso deliberado e intencionado de aprender las características del objeto. Su crecimiento ha coincidido con el desarrollo del pensamiento humano.

- **Educación de calidad**

Dueñas y Quillahuaman (2018) menciona que: “Es aquella que ayuda al educando a satisfacer plenamente sus necesidades y desarrollar al máximo sus posibilidades personales de manera integral, contribuyendo así a su participación plena y constructiva en la sociedad en que vive de acuerdo con lo que esta espera y necesita de él.”

- **Enseñanza**

Sarmiento (2019) indica que la enseñanza:

Estos son los métodos que la escuela emplea para cumplir con su deber de planificar la educación de los alumnos, dejando claro que la enseñanza es algo más que dar instrucciones, sino también el fomento metódico del aprendizaje a través de diversos canales. Considera la comunicación como una reacción a un procedimiento planificado en el que se intercambia información.

- **Estrategias**

Westreicher (2020) afirma que: “La estrategia es una forma de tomar decisiones y/o actuar en respuesta a un determinado acontecimiento, intentando alcanzar uno o varios objetivos previamente establecidos”.

- **Gestión**

Mauricio y Castelo (2020) señalan “La gestión se convierte en la ejecución eficiente y exitosa de las tareas de trabajo con y a través de otras personas”.

- **Laboral**

Reyes (2012) afirma:

El trabajo garantiza que las fuentes de empleo y la producción proporcionen una categoría de vida aceptable para los trabajadores y sus familias. El trabajo es el derecho a trabajar. También pretende equilibrar los componentes de la producción, el capital y el trabajo.

- **Liderazgo**

Vázquez et al. (2014) se indica que:

El liderazgo es un concepto que se refiere a la capacidad que tiene una persona para influir, organizar y motivar a otras personas con el fin de lograr objetivos en común. El liderazgo puede desarrollarse de diferentes formas y en situaciones muy variadas, no solo en el ámbito empresarial o educativo, sino también en el deportivo, militar, científico, social, político e incluso familia.

- **Métodos**

Touriñan y Sáez (2019) indicaron:

Dado que el término "método" deriva de las palabras griegas metha, lo que quiere decir hacía, más allá, y hodos, o es la guía, se ha descrito como la ruta

que conduce a un destino o a un fin. La ciencia que estudia los métodos se va a llamar metodología.

- **Planificación**

Carriazo y Pérez (2020) “Permite que el procedimiento de aprendizaje-enseñanza del Sistema Educativo Nacional alcance su objetivo en la priorización del plan educativo como un instrumento crucial para producir alta calidad en la educación”.

- **Práctica**

Chaverra (2020) indicó:

Debido a la variedad de opiniones que existen al respecto, se convierte en un ejercicio complicado desde el punto de vista epistemológico. No obstante, haré un rápido recorrido por numerosos autores antes de centrarme en la práctica formativa como categoría sugerida por el estudio.

- **Riesgo**

Chávez (2020) afirma “La contingencia o cercanía del daño se describe como: La posibilidad de que algo ocurra o no ocurra, en particular un asunto que se desarrolla de forma inesperada”.

2.4. Antecedentes empíricos de la investigación

2.4.1. En el ámbito internacional

Rovira (2020), en su investigación titulada “*Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*” para optar el grado de Magister en Gerencia Educativa, en la Universidad de Guayaquil – Ecuador. En donde el estudio fue descriptivo cualitativo, tuvo como objetivo principal determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente a través de una investigación bibliográfica y de campo para el diseño de un plan de capacitación de las mismas

características, a partir de la revisión del estudio de campo, se llegó a las siguientes conclusiones.

A: Un análisis descriptivo mostró que el liderazgo transformacional sí tiene impacto en el desempeño de los docentes, cumpliéndose el objetivo del estudio de identificar este impacto para desarrollar programas de formación con las mismas características (87,8% de los encuestados).

B: En cuanto al requerimiento de un programa de formación en liderazgo transformacional, las objeciones de los docentes y administrativos de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez encuestados identificaron el requerimiento de un programa de formación en liderazgo transformacional para el personal de la entidad (97,3 % de los encuestados).

Por lo que considero que esta investigación estudió aquellos factores que dejaron en desuso algunos planteamientos de la educación tradicional que transmitían los valores dentro de la comunidad de Latinoamérica y en Europa, buscando así, determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente, esta tesis considerado como antecedente será de gran ayuda porque tiene mucha similitud con nuestra investigación donde podemos considerar los conceptos empleados para mejorar nuestros conocimientos y ampliar nuestra visión del tema, además que, los objetivos de este antecedente fueron alcanzados.

Victores (2019), en su tesis intitulada “*Liderazgo Transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil – Ecuador, 2018*”, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo - Perú. La investigación fue asociativa, correlacional y descriptiva, tuvo como objetivo general conocer la relación entre la eficacia docente y el liderazgo transformacional, y quienes arribaron a las conclusiones siguientes:

A: Dado el resultado significativo de $p: 0,177$ y Rho correlacional de Spearman $0,285$, la Tabla 7 indica que las variables de la investigación no están asociadas. Con base en los hallazgos, el liderazgo y el desempeño son calificados como muy altos por el 79.2 por ciento (19) de los encuestados. En otras palabras, los líderes educativos proporcionan una administración educativa eficaz para que los profesores puedan desempeñar bien sus funciones.

B: La relación entre el entorno y el rendimiento de los profesores tiene un nivel de significación de $0,030$, y la Rho correlacional de Spearman de $0,444^*$ indica que ambas variables fueron altamente valoradas por el 75,0% de los encuestados. Esto indica que los líderes educativos gestionan eficazmente el entorno laboral, lo que ayuda a los instructores a mejorar sus actividades.

Esta tesis es importante porque nos sirve como referencia para que nos guíe en nuestra investigación, además de que posee la misma variable de estudio, prácticamente, el propósito de esta investigación es crear métodos y estrategias para poner en práctica un nuevo proceso que mejore el desempeño laboral de los instructores para que sean reconocidos como profesores maravillosos y creen un desempeño laboral excepcional a favor de los estudiantes en cada una de las actividades involucradas.

Altamirano (2019), en su trabajo titulado “*Liderazgo transformacional y desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*”, para la obtención del grado de Maestro en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo - Perú. El estudio fue descriptivo, correlacional y asociativa, tuvo como objetivo general: Investigar la conexión entre el desempeño docente y el liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Jorge Icaza Coronel de Guayaquil, Ecuador, en 2018, y quienes arribaron a las conclusiones siguientes:

A: Según los resultados, hay una correlación algo favorable en el liderazgo transformacional con el rendimiento de los profesores. Además, existe una asociación considerable entre la dimensión de impacto idealizado y la eficacia docente, y ambas variables presentan un nivel regular.

B: Asimismo, ambas variables presentan un nivel regular.

En esta tesis podemos observar que es significativo para mi trabajo porque, la Unidad Educativa Guayaquil presentaban muchas falencias, para modificar y mejorar el rendimiento de la institución, es vital subrayar que los ejercicios de enseñanza deben ser el principal foco de atención. Sin embargo, para cumplir los objetivos, es esencial evaluar tanto el rendimiento de los instructores como sus actividades. Este antecedente es de gran ayuda para ampliar nuestros conocimientos, ya que, aplica el desarrollo de 2 cuestionarios con escala ordinal, esta investigación es muy similar a nuestra investigación porque trabajo con la misma variable además que la población de estudio es en el mismo contexto.

2.4.2. En el ámbito nacional

Castro (2020), en su trabajo titulado “*Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una Universidad Particular en la ciudad de Lima*”, para la obtención del grado académico de Maestra en Psicología, en la Universidad San Martín de Porres. La investigación fue correlacional, descriptivo, tuvo como objetivo general: Determinar la conexión entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los profesores con su trabajo en una institución privada de Lima, se llegaron a las siguientes conclusiones:

A: El vínculo entre la preocupación de una persona por su bienestar físico, las normas administrativas, las relaciones sociales, el crecimiento personal, el rendimiento en las tareas y la relación con la autoridad es crucial. La

estimulación intelectual tiene un enorme impacto en la salud, la productividad en el trabajo, las relaciones con los compañeros y los superiores, y otros aspectos cotidianos. El motivo y el estado físico, las conexiones sociales, el crecimiento personal, el rendimiento en las tareas y las relaciones con la autoridad están significativamente correlacionadas.

B: Existe una fuerte correlación entre la influencia idealizada y aspectos como el bienestar físico, las ventajas laborales, las normas administrativas, los vínculos sociales, el crecimiento individual, la realización de trabajos y la relación con las autoridades.

El contenido de esta tesis es muy importante porque refleja en su trabajo el análisis estadístico que hay entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral, para lo cual en este estudio se aplicaron dos escalas, ambas con propiedades psicométricas adecuadas, los resultados a los que llegó este antecedente fueron de gran ayuda para nuestras discusiones además que los conceptos empleados fueron de gran ayuda para ampliar nuestros conocimientos.

Mass (2020), en su tesis intitulada “*Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020*”, para la obtención del grado académico de Maestro en Educación, en la Universidad Católica los Ángeles Chimbote – Perú. En donde la investigación fue no experimental-descriptiva, el objetivo general fue: Conocer la asociación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones de nivel inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali en el año 2020, se llegó a las siguientes conclusiones.

A: La relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente es significativa y favorable, como muestran los productos de $Rho=0,513$ y $Sig.=0,00$, que indican una relación altamente significativa.

B: Se halla una relación positiva y significativa en el liderazgo pedagógico con el componente personal del rendimiento, como muestran los resultados $Rho=0,479$, $Sig.=0,00$, y $Rho=0,00$, respectivamente, que sugieren ambos una correlación positiva media y un resultado altamente significativo.

La sugerencia de mejora de la tesis mejoró significativamente el desempeño del liderazgo pedagógico de los docentes, esta investigación nos señala los resultados obtenidos a través de la intervención de la DREU y las UGEL después de organizar actividades que fortalecerán el liderazgo y como los directivos fomentan las prácticas del desempeño de buen docente y donde se vio que a los profesores les falta innovar su saber de forma personal, este antecedente nos ayudó a tener conocimientos más amplios sobre la relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

Gómez y Huamaní (2018), en su investigación titulada “*Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta. Ayacucho, 2018*”, para la obtención del grado académico de Maestra en Educación, en la Universidad César Vallejo. En donde el estudio fue descriptivo, correlacional, tuvo como objetivo general: Investigar la conexión entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública González Vigil de Huanta, Ayacucho en el año 2018, se llegó a las siguientes conclusiones:

A: El liderazgo instruccional no es adquirido en su totalidad por los administradores, sin acompañamiento y control sistemático de los docentes, lo que no compromete el desempeño instruccional, que solo alcanza evaluaciones

periódicas, lo que sugiere que el registro estadístico confirma que la relación entre las dos variables de investigación está directamente correlacionada.

B: La falta de un adecuado liderazgo instruccional en el área de aprendizaje hace que los docentes no puedan vincular su labor docente al nivel social comunitario, desvalorizando así la función de los apoderados en el desarrollo educativo.

La propuesta de esta tesis es interesante, viendo que, se encontró que más del 40% de los docentes tenían una relación positiva con el liderazgo pedagógico, que era el objetivo del estudio, señalan como regular ambos indicadores, confirmando que los empleados de la dirección no aceptan completamente el liderazgo pedagógico, lo que impide un procedimiento metódico de supervisión y control de los instructores, este antecedente nos sirvió para tener base de conocimientos.

2.4.3. En el ámbito local

Cabrera (2017), en su investigación intitulada “*Liderazgo transformacional de la dirección y el clima institucional del Centro de Educación Técnico Productivo (Cetpro) Juan Tomas Tuyro Tupac Inca del Cusco - 2017*”, para la obtención del grado académico de Magister en Educación, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. En donde, el tipo de estudio fue descriptivo, el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional de la dirección y el clima institucional del Centro de Educación Técnico Productivo (CETPRO) “Juan Tomas Tuyro Túpac Inca” del Cusco, se llegó a las siguientes conclusiones:

A: La motivación inspiracional, la influencia idónea, la estimulación inteligente, la atención personal, las gestiones activas por excepción y las afirmaciones contingentes constituyen el primer componente del liderazgo transformador.

Además, existe la influencia del ambiente institucional, así como otros factores como la motivación, la colaboración y los vínculos interpersonales.

B: La investigación demuestra mediante sus resultados que existen conexiones sustanciales en el liderazgo transformador del área directiva con el ambiente institucional, según la opinión de los profesores.

Este estudio nos brindó y aportó conocimientos, debido a que, estudia ambas variables de nuestra investigación en el CETPRO “Juan Tomas Tuyro Túpac”, obteniendo por medio de la aplicación de su encuesta, que existe una relación total de casi siempre entre las dos variables mencionadas y sus dimensiones.

Corimayta (2018), en su investigación titulada “*Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “República de México” 50023 - Cusco*”, con el fin de obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo. En donde el estudio fue no experimental, correlacional y descriptivo, tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en la I.E. República de México – Cusco, se llegó a las siguientes conclusiones:

A: Se halla la relación marginalmente significativa entre ambas variables en la muestra de investigación. La ocurrencia de una relación b de la Tau de Kendall ($t_b = 0,228$), considerada una relación escasa y que, expresada en porcentaje, significa que existe una correlación del 22,8 por ciento entre las variables conectadas, sirve como evidencia de ello.

B: El estadístico Tau b de Kendall ($t_b = 0,330$), que se traduce en una relación con un porcentaje del 33 por ciento, demuestra la inestable relación estadística entre las dimensiones "carisma" y "obligaciones profesionales". El instructor se

encarga de cumplir con sus responsabilidades como profesor, pero a veces pasa por alto el derroche de encanto en el proceso.

La presente investigación nos sirvió como referencia, debido a que, estudia variables similares a las que proponemos en este estudio, tiene como principal finalidad el de retribuir positivamente al crecimiento profesional de los profesores en sus respectivos campos, teniendo como referencia el punto de vista del centro educativo donde laboran, planteando como hipótesis que no hay relación entre ambas variables a raíz de la falta de liderazgo y desempeño, teniendo como conclusión que, caso totalmente contrario a lo que se mencionó, es evidente que una parte considerable del personal docente exhibe excelentes cualidades de liderazgo además de tener excelentes habilidades docentes.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis general

Existe relación directa entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

b. Hipótesis específicas

- Entre la motivación de logro y el desempeño docente existe una relación directa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.
- La motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.
- La motivación de afiliación y el desempeño docente se relacionan de manera significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.
- Con estrategias adecuadas se va a mejorar el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022.

3.2. Identificación de variables e indicadores

Variable independiente

- Liderazgo motivacional

Dimensiones:

- Motivación de logro
- Motivación de poder
- Motivación de afiliación

Variable dependiente

- Desempeño docente

Dimensiones:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo motivacional	El líder motivacional es un permanente constructor y transmisor de significador, aquellos que son nuevos y profundos los que permiten al líder despertar en las otras personas el entusiasmo por sus ideas, la identificación con su obra, la necesidad de acompañarlo en la acción transformadora. (Romero, 1993, como se citó en George y Jones, 2014)	Romero (1993), citado por George y Jones (2014) señaló que el liderazgo motivacional es un estilo de motivación que prioriza el crecimiento personal y humano de los empleados por encima de la afiliación, el poder y los incentivos basados en los logros.	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> – Resultado óptimo – Metas laborales – Riesgos en su trabajo – Retos laborales
			Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> – Control de eficiencia – Brindar opiniones – Reconocimiento de aportes – Dedicación
			Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> – Relación entre colegas – Identificación con la organización – Ambiente laboral – Contacto entre colegas
Desempeño docente	Describe las áreas, habilidades y acciones que constituyen una instrucción excelente y que todos los instructores nacionales de educación básica deben exhibir. Para	Este marco es el resultado de un acuerdo entre el Estado, la sociedad y los profesores. Se trata de una lista de directrices que contiene las competencias	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> – Características de sus estudiantes – Conocimientos actualizados – Contenidos disciplinares, enfoques y procesos pedagógicos – Planifica la enseñanza – Planifica garantizando la coherencia entre los aprendizajes

<p>garantizar que todos los alumnos aprendan, es un acuerdo social y técnico sobre las competencias que deben tener los profesores de la nación a lo largo de su carrera, entre el Estado, los profesores y la sociedad. (MINEDU, 2014)</p>	<p>y habilidades que, para mejorar y lograr el aprendizaje de los estudiantes, los instructores de todo el país deben pasar a fases cada vez más sofisticadas de su formación profesional. (MINEDU, 2014)</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Crea un clima propicio para el aprendizaje – Dominio de los contenidos disciplinares – Conocimientos para solucionar problemas reales – Evalúa permanentemente el proceso de enseñanza aprendizaje – Métodos y técnicas para evaluar
		<p>Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Gestión de la escuela – Interactúa con sus pares para construir un clima democrático – Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y comunidad – Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados
		<p>Desarrollo de la profesionalidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Reflexiona sobre su práctica docente – Experiencia institucional – Derechos fundamentales de la persona – Honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso social

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica

Para efectos de este estudio, el área de estudio fue la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, que se encuentra en el distrito de Wánchaq, que limita con los distritos de Cusco al norte, San Sebastián al este, Santiago al sur y Santiago al oeste.

4.2. Tipo y nivel de investigación

4.2.1. Tipo de investigación

El presente estudio fue de tipo de investigación descriptiva, donde Gallardo (2017) menciona que:

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.
(p. 53)

4.2.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel correlacional, según Hernández y Mendoza (2018), ya que: “Se determinaron la conexión o la asociación entre de dos a más variables en una muestra o entorno específico. “A pesar de que los estudios suelen identificar relaciones entre tres, cuatro o más variables, en ocasiones solo analizan las que existen entre dos”.

4.2.3. Diseño de la investigación

Asimismo, se tuvo un diseño correlacional – descriptivo, según Bilbao y Escobar (2020) indican que:

Las investigaciones de tipo correlacionales buscan medir el grado de relación y la forma cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto. Asimismo, una investigación de tipo

descriptivo selecciona unos conceptos o varias variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin y propósito de describirlas el cual buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, poblaciones, cosas o cualquier otro fenómeno. (p.56)

4.2.4. Enfoque de investigación

Este estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, ya que se emplearon mediciones numéricas para la medición de sus resultados, según Hernández y Mendoza (2018) menciona que: “El enfoque cuantitativo se tiene en cuenta al decidir cómo presentar los datos que se basan en mediciones matemáticas y estadísticas que utilizan estadísticas”

4.3. Unidad de análisis

En este estudio la unidad de estudio fue el área de docencia que se encuentran laborando en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de la región del Cusco - 2022.

4.4. Población de estudio

La población del presente estudio estuvo conformada por 101 docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús de la región del Cusco - 2022.

Tabla 3

Población de estudio

Nivel educativo	Turno escolar	Cantidad de docentes
Primaria	Mañana	35
Primaria	Tarde	21
Secundaria	Mañana	30
Secundaria	Tarde	15
Total		101

Nota. Elaboración propia

4.5. Tamaño de muestra

Para la presente investigación, la muestra estará conformada por el total de la población de estudio que son los 101 docentes del nivel primario y secundario, tanto turno mañana como turno tarde de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús del distrito de Wanchaq - Cusco.

4.6. Técnicas de selección de muestra

La definición de la muestra del estudio se realizó mediante un método no probabilístico, según Otzen y Manterola (2017), mencionan que:

El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo en lugar de hacer la selección al azar. A diferencia del muestreo probabilístico, donde cada miembro de la población tiene una posibilidad conocida de ser seleccionado, en el muestreo no probabilístico, no todos los miembros de la población tienen la oportunidad de participar en el estudio.

4.7. Técnicas de recolección de información

La técnica que se usó para recolectar la información fue la:

- Encuesta

El instrumento que se empleó fue:

- El cuestionario

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para este estudio se hizo uso de un programa estadístico, con el fin de obtener tablas y gráficos que ayudaron a ordenar, sistematizar la información y datos obtenidos después de aplicar la recolección de datos para el instrumento de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, para ello se hizo uso de programas como SPSS 26 y Excel, programas que nos ayudaron a lograr los objetivos planteados en la investigación, aceptando o rechazando las hipótesis planteadas.

4.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Los resultados de este estudio demostraron si las teorías fabricadas son verdaderas o falsas, tras sistematizar se realiza el estudio y la aplicación de las herramientas de instrumentos de recolección de datos a los docentes de la Institución.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Fiabilidad del instrumento aplicado

Ambos instrumentos de recojo de datos, inicialmente fueron puestos a prueba, por medio de la aplicación de una prueba piloto en 25 docentes, quienes fueron seleccionados al azar; posteriormente se realizó la medición de la confiabilidad de ambos instrumentos por medio de la prueba Alfa de Cronbach, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento liderazgo motivacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.898	20

Nota. Elaboración propia

Como puede observarse, el resultado de la prueba alfa de Cronbach fue de 0,898, lo que indica que el instrumento es fiable a efectos del desarrollo del tratamiento de datos.

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.939	18

Nota. Elaboración propia

El alfa de Cronbach tuvo un valor de 0,939, lo que indica que el instrumento que se utilizó para procesar la información es fiable. Así lo demostró el hecho de que el resultado fuera tan elevado.

5.1.2. Resultados de la variable liderazgo motivacional

Tabla 6

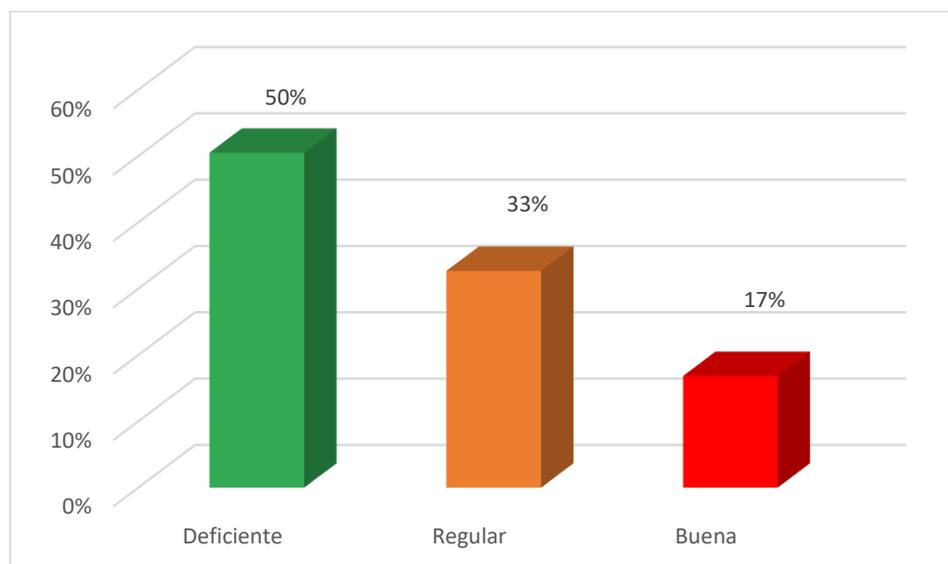
Resultados de la variable liderazgo motivacional

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	51	50%	50%	50%
Regular	33	33%	33%	83%
Buena	17	17%	17%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia

Figura 1

Resultados de la variable liderazgo motivacional



Nota. Elaboración propia

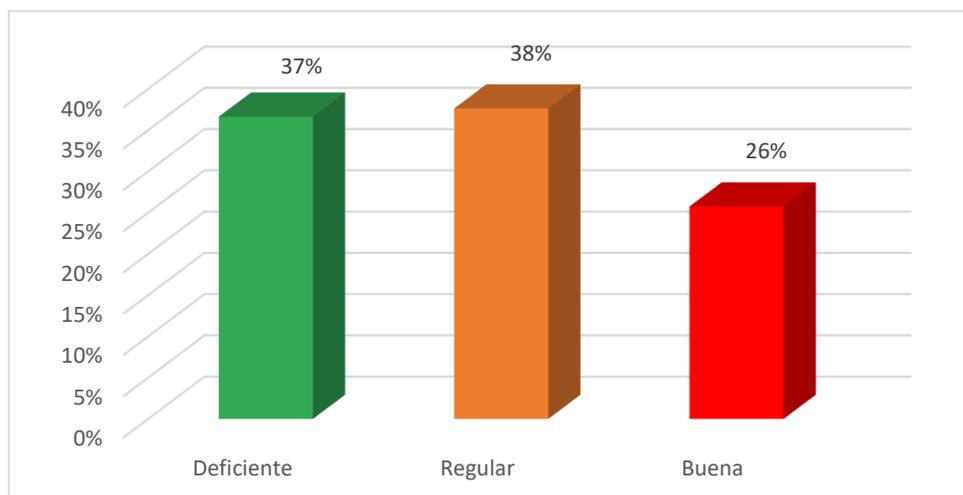
Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla N.º 6 y figura 1, el 50% de docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús que fueron encuestados calificaron al

liderazgo motivacional como deficiente, por otro lado, el 33% de ellos indicaron que esta variable es regular, por último, el 17% de docentes restantes revelaron que el liderazgo motivacional es bueno. A partir de ello se llega a concluir que, los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús no desarrollan de forma adecuada el empoderamiento, conexión interpersonal y el objetivo de plantearse sus metas claras, generando una organización que presenta dificultades en la que se evita la colaboración e interacción social.

Tabla 7*Dimensión motivación de logro*

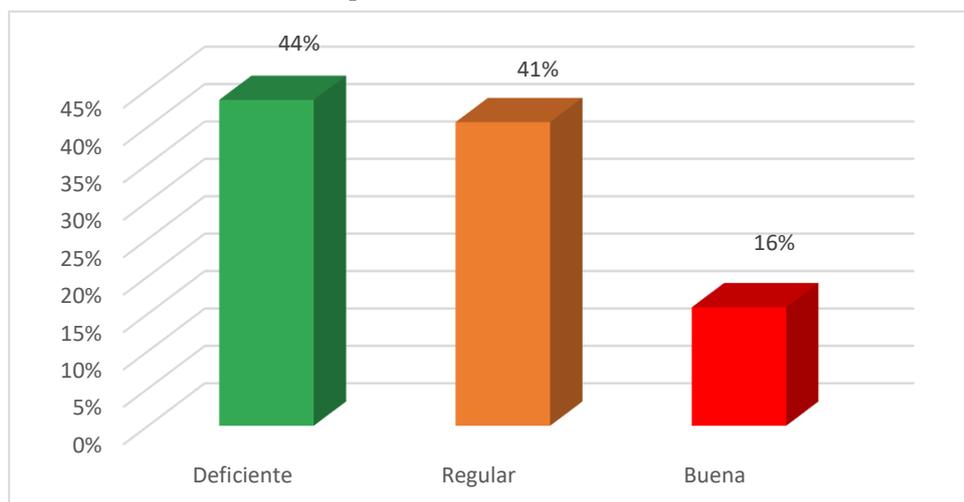
	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	37	37%	37%	37%
Regular	38	38%	38%	74%
Buena	26	26%	26%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia**Figura 2***Dimensión motivación de logro**Nota.* Elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla N.º 7 y figura 2, se aprecia que, el 38% de docentes encuestados indicaron que la motivación de logro en la Institución es regular, mientras el 37% de ellos lo calificaron como deficiente y el 26% mencionaron que es buena; se concluye entonces que la motivación de logro se da de forma regular, debido a la falta de esfuerzo y dedicación, evitación de desafíos, la desconexión entre esfuerzo y logro, la falta de iniciativa en la institución generando un estancamiento profesional.

Tabla 8*Dimensión motivación de poder*

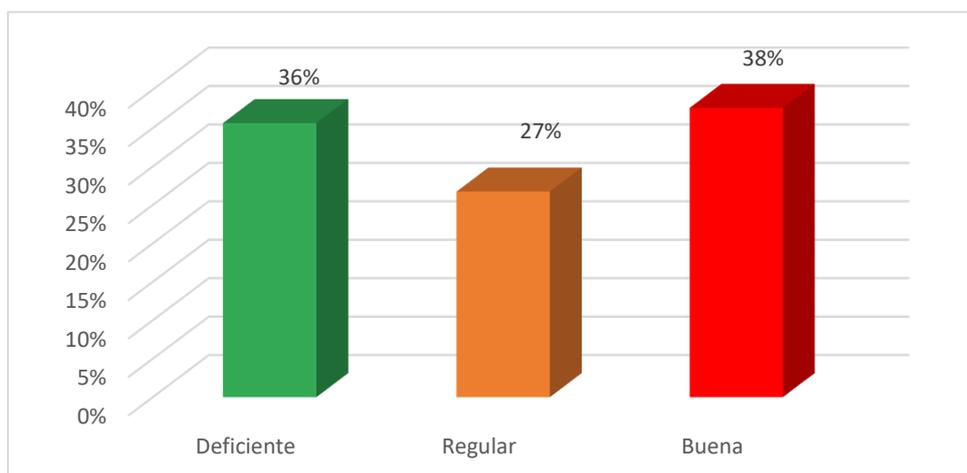
	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	44	44%	44%	44%
Regular	41	41%	41%	84%
Buena	16	16%	16%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia**Figura 3***Dimensión motivación de poder**Nota.* Elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla N.º 8 y figura 3, se observa que el 44% de docentes de la Institución encuestados manifestaron que la motivación de poder es deficiente, el 41% mencionaron que es regular, mientras el 16% de ellos la calificaron como buena; se puede concluir que, la motivación de poder es deficiente, ya que, el liderazgo en la Institución carece de la capacidad de influir y dirigir a otros, falta de visibilidad de logros, escaso reconocimiento de logros y falta de dedicación y perseverancia en los objetivos comunes.

Tabla 9*Dimensión motivación de afiliación*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	36	36%	36%	36%
Regular	27	27%	27%	62%
Buena	38	38%	38%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia**Figura 4***Dimensión motivación de afiliación**Nota.* Elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla N.º 9 y figura 4, se observa que, el 38% de docentes de la Institución manifestaron que la motivación de afiliación es buena, el 36% la calificaron como deficiente, y el 27% precisaron que es regular. Esto nos permite llegar a la conclusión que, dentro de la Institución Sagrado Corazón de Jesús los docentes prefieren realizar trabajo grupal antes que hacerlo independientemente, además la relación que existe entre los docentes suele ser positiva.

5.1.3. Resultados de la variable desempeño docente

Tabla 10

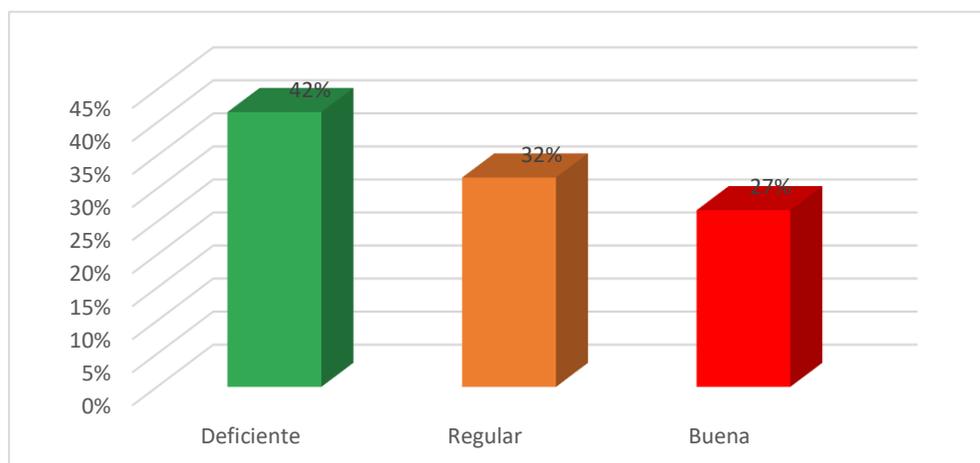
Resultados de la variable desempeño docente

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	42	42%	42%	42%
Regular	32	32%	32%	73%
Buena	27	27%	27%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Resultados de la variable desempeño docente



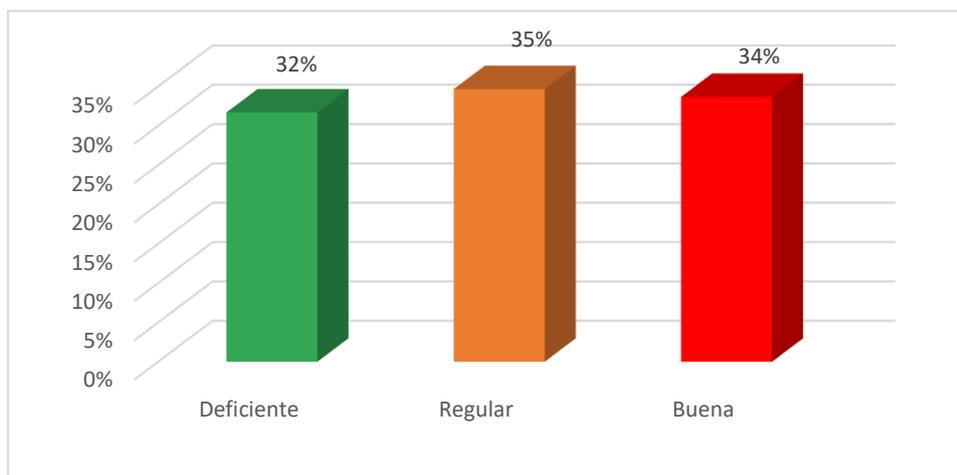
Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla N.º 10 y figura 5, se aprecia que el 42% de docentes calificaron al desempeño docente en la Institución como deficiente, el 32% consideraron que es regular, y el 27% lo calificaron como bueno. Se concluye que, en la Institución no se maneja de forma adecuada el desempeño del docente, ya que, hay una precaria preparación de lecciones, falta de atención a las necesidades individuales de los alumnos, baja calidad en la instrucción. baja colaboración entre colegas y baja reflexión sobre la práctica docente.

Tabla 11*Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

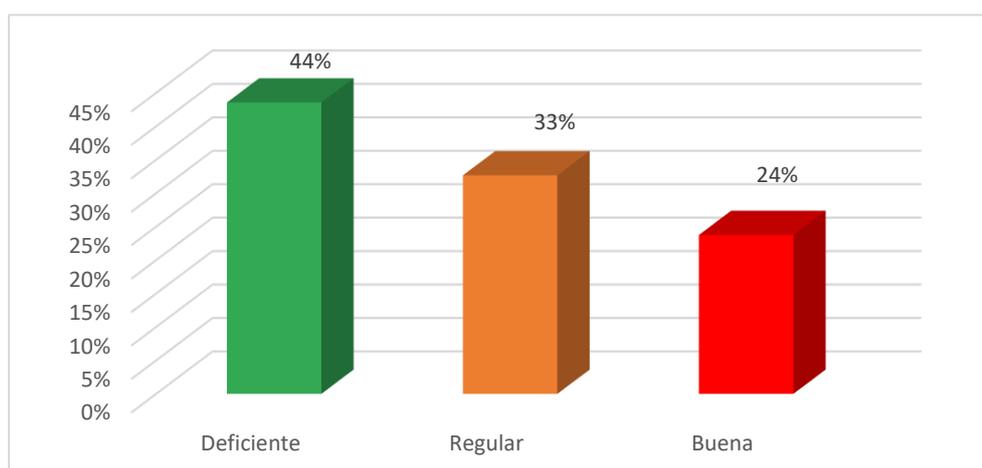
	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	32	32%	32%	32%
Regular	35	35%	35%	66%
Buena	34	34%	34%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia**Figura 6***Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes**Nota.* Elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla N.º 11 y figura 6, se observan que, el 35% de docentes encuestados calificaron a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes como regular, el 34% de ellos la calificaron como buena, mientras el 32% consideraron que es deficiente; se concluye entonces que, esta dimensión es regular, debido a que, los docentes pocas veces realizan una buena preparación de sus sesiones, asimismo, de vez en cuando utilizan las TIC, para garantizar la actualización de tendencias educativas.

Tabla 12*Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	44	44%	44%	44%
Regular	33	33%	33%	76%
Buena	24	24%	24%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia**Figura 7***Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**Nota.* Elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla N.º 12 y figura 7, se aprecia que, el 44% de los docentes de la Institución calificaron a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes como deficiente, el 33% indicaron que es regular, y el 24% la calificaron como buena, concluimos que los docentes no impulsan una convivencia en los alumnos, ni un buen ambiente para el aprendizaje, además de no llevar a cabo procesos de instrucción, de no motivar a los estudiantes a utilizar lo aprendido para crear experiencias y enfrentar problemas reales.

Tabla 13

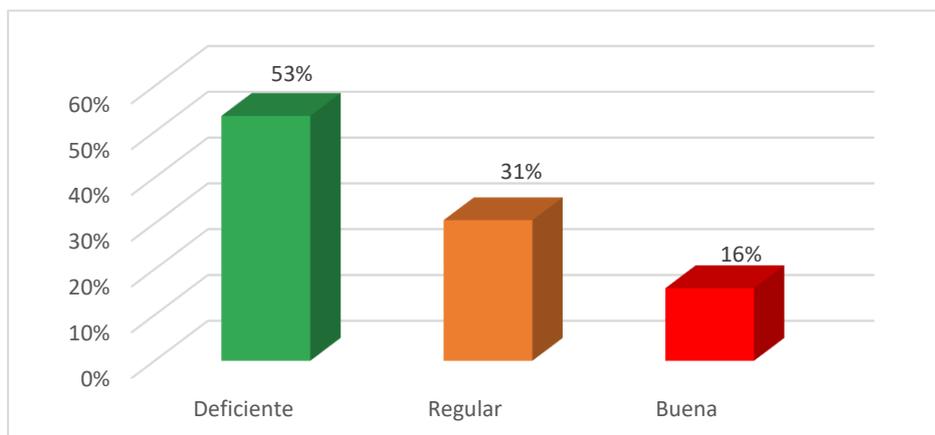
Dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	54	53%	53%	53%
Regular	31	31%	31%	84%
Buena	16	16%	16%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Dimensión participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad



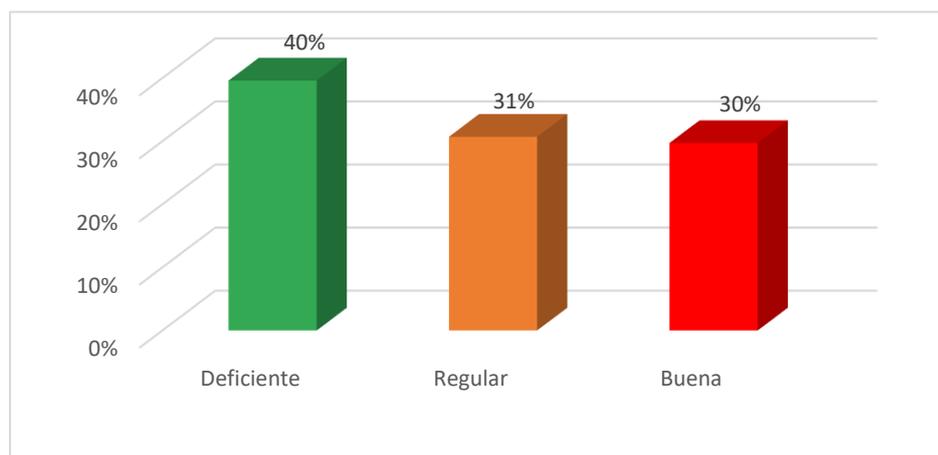
Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la tabla N.º 13 y figura 8 se observa que, el 53% de los docentes encuestados calificaron a participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad es deficiente, el 31% mencionaron que es regular, y el 16% manifestó que es buena; se concluye que, los docentes no establecen relaciones con los padres, no fomentan un ambiente democrático en la institución y no aumentan su participación en los Proyectos Educativos Institucionales.

Tabla 14*Dimensión desarrollo de la profesionalidad*

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Deficiente	40	40%	40%	40%
Regular	31	31%	31%	70%
Buena	30	30%	30%	100%
Total	101	100%	100%	

Nota. Elaboración propia**Figura 9***Dimensión desarrollo de la profesionalidad**Nota.* Elaboración propia**Análisis e interpretación**

En la tabla N.º 14 y figura 9, se muestran los resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad, donde el 40% de docentes lo calificaron como deficiente, el 31% detallaron que es regular, y el 30% manifestaron que es buena. Podemos concluir que, los docentes no actúan éticamente, hay una reflexión insuficiente sobre la práctica de su profesión, así mismo no hay una conciencia adecuada sobre los derechos fundamentales de la persona y la falta de compromiso social los lleva a ver una contribución limitada al bienestar social, poniendo de lado la justicia social y responsabilidad comunitaria.

5.2. Pruebas de hipótesis

5.2.1. Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación directa entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

Tabla 15

Correlación del Chi cuadrado para el liderazgo motivacional y el desempeño docente

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71,015 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	83.094	4	0.000
Asociación lineal por lineal	34.727	1	0.000
N de casos válidos	101		

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la presente tabla se muestra el estudio realizado mediante la prueba de hipótesis de Chi cuadrado, donde indica un valor de 71.015^a con un grado de significancia del 0.000, cuyo valor es menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que existe una relación directa entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente, para mejorar el desempeño docente sería beneficioso considerar estrategias de liderazgo motivacional efectivas y adaptadas al entorno educativo.

5.2.2. Prueba de las hipótesis específicas

a) Hipótesis específica 1

Hi: Entre la motivación de logro y el desempeño docente existe una relación directa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

H0: Entre la motivación de logro y el desempeño docente no existe una relación directa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

Tabla 16

Correlación de Chi cuadrado para la motivación de logro y desempeño docente

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,693 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	73.896	4	0.000
Asociación lineal por lineal	38.271	1	0.000
N de casos válidos	101		

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la tabla se muestra el estudio realizado mediante la prueba de hipótesis de Chi cuadrado, donde indica un valor de 79.693^a con un grado de significancia del 0.000, cuyo valor es menor que 0.05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que las fluctuaciones en la motivación de logro están estrechamente relacionadas con las variaciones en el desempeño de los docentes dentro del contexto que se ha estudiado. Como consecuencia, enfocar los esfuerzos en fomentar y consolidar la motivación de logro tendrá repercusiones positivas y tangibles en el rendimiento general de los docentes.

b) Hipótesis específica 2

Hi: La motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

H0: La motivación de poder no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

Tabla 17

Correlación de Chi cuadrado para la motivación de poder y el desempeño docente

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,194 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	45.807	4	0.000
Asociación lineal por lineal	15.339	1	0.000
N de casos válidos	101		

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la tabla se muestra el estudio realizado mediante la prueba de hipótesis de Chi cuadrado, donde indica un valor de 40.194^a con un grado de significancia del 0.000, cuyo valor es menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, señalando que las variaciones en la motivación de poder se encuentran ligadas a variaciones en el desempeño de los docentes dentro del contexto estudiado. Como consecuencia, focalizar los esfuerzos en nutrir la motivación de poder se convertirá en mejoras concretas en el desempeño global de los docentes.

c) **Hipótesis Específica 3**

Hi: La motivación de afiliación y el desempeño docente se relacionan de manera significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

H0: La motivación de afiliación y el desempeño docente no se relacionan de manera significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

Tabla 18

Correlación de Chi cuadrado para la motivación de afiliación y el desempeño docente

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,308 ^a	4	0.000
Razón de verosimilitud	68.913	4	0.000
Asociación lineal por lineal	35.889	1	0.000
N de casos válidos	101		

Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En la presente tabla se muestra el estudio realizado mediante la prueba de hipótesis de Chi cuadrado, donde indica un valor de 64.308^a con un grado de significancia del 0.000, cuyo valor es menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando que la motivación de afiliación está estrechamente relacionada con las variaciones en el desempeño de los docentes en el contexto examinado. Como consecuencia, enfocarse en cultivar la motivación de afiliación tendrá un impacto positivo sustancial en el rendimiento general de los docentes.

5.3. Discusión de resultados

Los hallazgos de este estudio nos permiten discutir los hallazgos de otros investigadores que han examinado las mismas variables, y tenemos:

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022. De acuerdo a los resultados obtenidos, se demuestra que existe relación directa entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, con base en la estadística Chi cuadrado donde se halló el valor de 71.015^a y el p valor de 0,000 es menor que 0,05 por lo que, se acepta la hipótesis alterna, asimismo el 50% de docentes de la Institución encuestados calificaron al liderazgo motivacional como deficiente, ya que, no desarrollan de forma adecuada la motivación de logro, poder y afiliación, debido a la falta de dirección, empoderamiento, conexión interpersonal y de metas claras, por otro lado, el 42% de docentes calificaron al desempeño docente en la Institución como deficiente, ya que, hay una precaria preparación de lecciones, falta de atención a las necesidades individuales de los alumnos, baja calidad en la instrucción, baja colaboración entre colegas y baja reflexión sobre la práctica docente. Estos resultados son concordantes con los resultados obtenidos por Rovira (2020) donde concluye que, una vez cumplido el objetivo del estudio, que era identificar el efecto del liderazgo transformacional en el desempeño de los profesores para crear programas de formación con las mismas características, un análisis descriptivo reveló que el liderazgo transformacional sí tiene efecto en el rendimiento de los profesores (87,8% de los encuestados), así mismo estos llevan a la relación con la teoría planteada por Lapuente (2020) quien indica que, el ambiente de trabajo de cualquier organización está determinado por su liderazgo, y un liderazgo motivador implica un conjunto de valores compartidos, como el celo, el sentimiento de identidad y pertenencia, el equilibrio, el compromiso, la motivación, la coherencia y el aprecio.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022. Se demuestra que existe relación directa entre la motivación de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, con base en la estadística de Chi cuadrado que fue de 79.693^a esto indica que, enfocar los esfuerzos en fomentar y consolidar la motivación de logro tendrá repercusiones positivas y tangibles en el rendimiento general de los docentes, por lo que, se aceptó la hipótesis alterna, en los resultados se demuestra que, el 38% de docentes encuestados indicaron que la motivación de logro en la Institución es regular, debido a la falta de esfuerzo y dedicación, evitación de desafíos, la desconexión entre esfuerzo y logro, la falta de iniciativa en la institución generando un estancamiento profesional. Estos resultados son concordantes con los resultados obtenidos por Gómez y Huamaní (2018) concluyen que, la falta de un adecuado liderazgo instruccional en el área de aprendizaje hace que los docentes no puedan vincular su labor docente al nivel social comunitario, desvalorizando así la función de los apoderados en el desarrollo educativo. Los resultados también se relacionan con la teoría de Morán y Menezes (2016) quienes indican que el deseo de ejecutar las tareas de la mejor manera posible, el deseo de alcanzar objetivos desafiantes y lograr los mejores resultados posibles, todos juegan un papel crucial tanto en la ejecución de las tareas diarias como en la perspectiva motivacional en las interacciones interpersonales.

Con respecto al objetivo específico 2: Identificar la relación de la motivación de poder con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022. Se demuestra que, la motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, con base en la estadística de Chi cuadrado que fue de 40.194^a esto indica que, focalizar los esfuerzos en nutrir la motivación de poder se convertirá en mejoras concretas en el desempeño global de los

docentes, en los resultados se evidencia que, el 44% de docentes de la Institución encuestados manifestaron que la motivación de poder es deficiente, ya que, el liderazgo en la Institución carece de la capacidad de influir y dirigir a otros, falta de visibilidad de logros, escaso reconocimiento de logros y falta de dedicación y perseverancia en los objetivos comunes. Estos resultados son concordantes con los resultados obtenidos por Castro (2020) quien concluye que, existe una fuerte correlación entre la influencia idealizada y aspectos como el bienestar físico, las ventajas laborales, las normas administrativas, los vínculos sociales, el crecimiento individual, la realización de trabajos y la relación con las autoridades. Así mismo, los resultados se relacionan con la teoría de Hendrie y Bastacini (2020) quienes definen que, a diferencia de quienes tienen una baja motivación de poder, las personas con una alta motivación de poder dedican más tiempo y energía a considerar cómo adquirir y utilizar el poder y la autoridad. Estos individuos creen que deben ganar constantemente discusiones, influir en los demás y hacer prevalecer sus normas. También se sienten incómodos si no tienen una cierta cantidad de poder

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño docente la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022. Se demuestra que, existe relación directa entre la motivación de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, con base en la estadística de Chi cuadrado que fue de 64.308^a esto indica que, enfocarse en cultivar la motivación de afiliación tendrá un impacto positivo sustancial en el rendimiento general de los docentes, por ello se aceptó la hipótesis alterna. En sus resultados se evidenció que el 38% de docentes de la Institución manifestaron que la motivación de afiliación es buena, ya que, dentro de la Institución Sagrado Corazón de Jesús los docentes prefieren realizar trabajo grupal antes que hacerlo independientemente, además la relación que existe entre los docentes suele ser positiva. Estos resultados son concordantes con los resultados obtenidos Victores (2019)

quien concluye que, los líderes educativos gestionan eficazmente el entorno laboral, lo que ayuda a los instructores a mejorar sus actividades. Así mismo, guardan relación con la teoría desarrollada por Barraca (2018) quien define que, la necesidad de estar con otras personas y tener relaciones personales como incitación que se complace mediante la formación de relaciones emocionales con otros individuos, con el objetivo de lograr y desarrollar una relación amistosa mutua que se refiere a diferencias entre los individuos que tienen distintos niveles de este motivo.

5.4. Propuesta de la investigación

5.4.1. Denominación de la propuesta

Fortalecimiento del liderazgo motivacional y optimización del desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

5.4.2. Descripción de las necesidades

En la actualidad, el ámbito educativo se enfrenta a una serie de desafíos y demandas en constante evolución. La Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús en Cusco, año 2022, no es ajena a estos cambios y está inmersa en un entorno donde la excelencia académica, la formación integral de los estudiantes y la adaptación a las nuevas dinámicas pedagógicas es necesario. En este contexto, el liderazgo motivacional y el desempeño docente emergen como pilares fundamentales para garantizar la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El liderazgo, en particular el liderazgo motivacional, desempeña un rol trascendental en la gestión educativa. El liderazgo motivacional se caracteriza por su capacidad para inspirar y movilizar a los docentes hacia la consecución de metas compartidas. Los líderes motivacionales no solo administran, sino que también fomentan un entorno en el que los docentes se sienten comprometidos, valorados y empoderados para innovar en sus prácticas pedagógicas. En este sentido, el liderazgo

motivacional trasciende la jerarquía y se convierte en un catalizador del desarrollo profesional y personal de los docentes.

Por otro lado, el desempeño docente ejerce una influencia directa en la calidad de la educación impartida. Un cuerpo docente comprometido y altamente efectivo es capaz de crear experiencias de aprendizaje enriquecedoras que promueven el pensamiento crítico, la creatividad y el compromiso estudiantil. Sin embargo, es necesario reconocer que los docentes a menudo enfrentan desafíos que pueden obstaculizar su capacidad para brindar lo mejor de sí en el aula. Estos desafíos pueden incluir la falta de motivación, la saturación laboral, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la ausencia de un liderazgo que los inspire y respalde.

En la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022, es crucial abordar estas necesidades de liderazgo motivacional y desempeño docente de manera holística y proactiva. Al hacerlo, no solo se mejorará la experiencia educativa de los estudiantes, sino que también se establecerá un ambiente de trabajo más enriquecedor y colaborativo para los educadores. La inversión en el crecimiento y la motivación del personal docente no solo tiene un impacto directo en su satisfacción laboral, sino que también se traduce en un aumento en la retención del talento y en la promoción de un clima organizacional positivo.

Esta propuesta busca analizar en profundidad la dinámica actual de liderazgo motivacional y desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús, a través de enfoques participativos, sesiones, trabajos grupales, entre otros, se obtendrá una visión panorámica de las percepciones y necesidades de los docentes y líderes educativos.

5.4.3. Justificación de la propuesta

La presente propuesta de investigación, centrada en el fortalecimiento del liderazgo motivacional y la optimización del desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022, surge como respuesta a una serie de imperativos y necesidades fundamentales en el ámbito educativo contemporáneo. Esta justificación se sustenta en la comprensión de que el liderazgo inspirador y el rendimiento docente de alta calidad son elementos cruciales para el éxito integral de la institución y para la formación de ciudadanos competentes y comprometidos en la sociedad.

En la actualidad, el campo educativo está en constante transformación debido a los avances tecnológicos, los cambios en la dinámica social y las demandas en evolución de los estudiantes. La Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús no es ajena a estos desafíos, y es imperativo que se adapte y evolucione para continuar brindando una educación de calidad. Sin embargo, esta adaptación solo puede lograrse si se cuenta con un liderazgo sólido que guíe el rumbo y un grupo docente altamente competente y motivado que implemente eficazmente las estrategias pedagógicas pertinentes.

El liderazgo motivacional es un factor clave en la gestión educativa exitosa. Los líderes motivacionales tienen la capacidad de influir en el compromiso, la dedicación y la pasión de sus equipos. En un entorno educativo, esto se traduce en docentes empoderados que se sienten valorados y apoyados en su desarrollo profesional. Cuando los líderes adoptan un enfoque motivacional, crean un ambiente propicio para la innovación y la creatividad, lo que a su vez mejora la calidad de la educación que se ofrece. La Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús tiene la oportunidad de

elevar sus estándares al fomentar un liderazgo inspirador que catalice el cambio positivo y fomente un sentido de propósito y cohesión en toda la comunidad educativa.

Por otro lado, el desempeño docente es el núcleo de la enseñanza y el aprendizaje efectivo. Una plana docente motivada, competente y comprometida es esencial para la construcción de una experiencia educativa enriquecedora. Cuando los docentes se sienten valorados y apoyados, están más dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en su propio desarrollo profesional. Esto se traduce en la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras, en la adopción de estrategias de enseñanza centradas en el estudiante y en la creación de un ambiente de aula estimulante. Los beneficios de un alto desempeño docente repercuten directamente en el logro académico de los estudiantes, en su compromiso con el aprendizaje y en su preparación para enfrentar los desafíos del mundo actual.

Esta propuesta se justifica al considerar el bienestar de los propios educadores. La profesión docente es una labor noble pero exigente, y los docentes enfrentan desafíos que van desde la sobrecarga de trabajo hasta la falta de reconocimiento. Al fortalecer el liderazgo motivacional y mejorar el desempeño docente, la institución reconoce y valora el papel esencial de los educadores en la sociedad. Esto no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también fomenta un sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

5.4.4. Público objetivo

El público objetivo de esta propuesta de investigación está compuesto por la plana directiva y la plana docente de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.

5.4.5. Objetivos de la propuesta

- Analizar la dinámica actual del liderazgo motivacional en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022, identificando fortalezas y áreas de mejora.
- Evaluar el nivel de desempeño docente en la institución, identificando factores que influyen en su eficacia y su impacto en la experiencia educativa de los estudiantes.
- Diseñar y desarrollar programas de capacitación y formación en liderazgo motivacional dirigidos a los miembros del cuerpo directivo, con el propósito de fortalecer su capacidad para inspirar y guiar a sus equipos.
- Diseñar estrategias y acciones para mejorar la motivación y el compromiso de los docentes, incluyendo programas de desarrollo profesional, reconocimiento y creación de comunidades de práctica.
- Fomentar la creación de un entorno de trabajo colaborativo y enriquecedor que facilite el intercambio de ideas y experiencias entre los docentes, promoviendo la innovación pedagógica.
- Evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas en términos de mejora en el liderazgo motivacional y el desempeño docente, utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos.
- Medir el impacto de las mejoras en el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la calidad de la educación proporcionada y en el compromiso de los estudiantes con el aprendizaje.

5.4.6. Actividades inherentes al desarrollo de la propuesta

Las acciones relacionadas con la mejora del liderazgo motivacional y el desempeño docente se llevarán a cabo a lo largo de varias sesiones de trabajo estratégicamente diseñadas. Cada sesión se centrará en la implementación de métodos y estrategias específicas para lograr los objetivos planteados:

Sesión 1: Análisis exhaustivo de las competencias y funciones esenciales de los líderes educativos.

Sesión 2: Exploración de técnicas de motivación y fortalecimiento del trabajo en equipo en el ámbito educativo.

Sesión 3: Capacitación y actualización del personal docente, seguido de la evaluación de la aplicación efectiva en la mejora del aprendizaje estudiantil.

Sesión 4: Desarrollo de habilidades directivas, abordando aspectos de liderazgo, administración y gestión.

Sesión 5: Estrategias pedagógicas para la consecución de los objetivos institucionales establecidos en el proyecto educativo.

Sesión 6: Estímulo e impulso de la investigación y la innovación en las Instituciones Educativas de Educación Básica y Técnicos Productivos en coordinación con la UGEL.

Sesión 7: Brindar asesoramiento y asistencia técnico-pedagógica para fortalecer la calidad educativa en las Instituciones y Programas Educativos.

Sesión 8: Definición de metas y objetivos claros para la organización, asegurando su logro efectivo.

Sesión 9: Establecimiento de planes de acción concretos, implementación de cambios y evaluación de resultados para garantizar un crecimiento constante y sustentable.

Sesión 10: Estímulo de la mejora continua en la institución, identificando áreas de oportunidad y adaptándose a las demandas cambiantes del entorno educativo.

Tabla 19

Actividades inherentes del desarrollo de la propuesta

Actividades			
N° de sesión	Objetivo de la sesión	Estrategia	Técnica
Sesión de trabajo N°1	Comprender en profundidad las competencias esenciales y las responsabilidades inherentes a los líderes educativos, con el fin de sentar una base sólida para el desarrollo de un liderazgo efectivo y motivador.	Análisis de roles y responsabilidades	Dinámica de Grupo
Sesión de trabajo N°2	Fomentar un sentido genuino de motivación y cohesión en el equipo directivo y docente, a través de dinámicas de trabajo en equipo que fortalezcan la colaboración y el compromiso.	Dinámicas de trabajo en equipo	Brainstorming
Sesión de trabajo N°3	Proporcionar una actualización sustancial en las habilidades y enfoques pedagógicos del personal docente, seguida de una evaluación reflexiva de su aplicación en la práctica educativa.	Taller de actualización y aplicación	Evaluación de Desempeño
Sesión de trabajo N°4	Desarrollar habilidades directivas específicas mediante la simulación de situaciones de liderazgo desafiantes, con el propósito de perfeccionar la toma de decisiones y la gestión efectiva	Simulación de situaciones de liderazgo	Role-playing

Sesión de trabajo N°5	Implementar estrategias pedagógicas innovadoras que respondan a los objetivos institucionales, a través del diseño y la presentación interactiva de planes de aula enriquecidos.	Diseño y presentación de planes de aula	Presentación Interactiva
Sesión de trabajo N°6	Fomentar una cultura de investigación y creatividad en las instituciones educativas, promoviendo el intercambio de ideas y proyectos para impulsar la innovación en la enseñanza.	Sesión de intercambio de ideas y proyectos	Panel de discusión
Sesión de trabajo N°7	Brindar asesoramiento individualizado y retroalimentación constructiva para potenciar el desarrollo pedagógico y el liderazgo, a través de sesiones de mentoría y apoyo técnico.	Sesiones de mentoría y retroalimentación	Observación Directa
Sesión de trabajo N°8	Establecer metas y objetivos claros para la organización, a través de la planificación estratégica y el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en el contexto.	Planificación estratégica y definición de metas	Análisis FODA
Sesión de trabajo N°9	Implementar cambios significativos en base a los planes previamente establecidos, evaluando sistemáticamente los resultados y ajustando las estrategias para un crecimiento constante.	Proyectos de mejora y seguimiento	Auditoría Interna
Sesión de trabajo N°10	Cultivar una mentalidad de mejora continua en la institución, identificando áreas de oportunidad y	Identificación de áreas de oportunidad	Grupo de Enfoque

adaptándose proactivamente a las demandas cambiantes del entorno educativo.

Nota. Elaboración propia

5.4.7. Planificación detallada de las actividades

Tabla 20

Planificación de actividades

Planificación de actividades			
Nº de sesión	Encargado	Mes	Tiempo
Sesión de trabajo Nº1	UGEL	Marzo	2 horas
Sesión de trabajo Nº2	UGEL	Marzo	2 horas
Sesión de trabajo Nº3	UGEL	Abril	3 horas
Sesión de trabajo Nº4	UGEL	Mayo	3 horas
Sesión de trabajo Nº5	UGEL	Julio	2 horas
Sesión de trabajo Nº6	UGEL	Julio	2 horas
Sesión de trabajo Nº7	UGEL	Julio	3 horas
Sesión de trabajo Nº8	UGEL	Noviembre	2 horas
Sesión de trabajo Nº9	UGEL	Noviembre	2 horas
Sesión de trabajo Nº10	UGEL	Noviembre	3 horas

5.4.8. Cronograma de acciones

Tabla 21

Cronograma de acciones

Actividades	Marzo	Abril	Mayo	Julio	Noviembre
Análisis exhaustivo de las competencias y funciones esenciales de los líderes educativos	X				
Exploración de técnicas de motivación y fortalecimiento del trabajo en equipo en el ámbito educativo	X				
Capacitación y actualización del personal docente, seguido de la evaluación de la aplicación efectiva en la mejora del aprendizaje estudiantil		X			
Desarrollo de habilidades directivas, abordando aspectos de liderazgo, administración y gestión			X		
Estrategias pedagógicas para la consecución de los objetivos institucionales establecidos en el proyecto educativo				X	
Estímulo e impulso de la investigación y la innovación en las Instituciones Educativas de				X	

Educación Básica y Técnicos Productivos en coordinación con la UGEL	
Brindar asesoramiento y asistencia técnico- pedagógica para fortalecer la calidad educativa en las Instituciones y Programas Educativos	
Definición de metas y objetivos claros para la organización, asegurando su logro efectivo	X
Establecimiento de planes de acción concretos, implementación de cambios y evaluación de resultados para garantizar un crecimiento constante y sustentable	X
Estímulo de la mejora continua en la institución, identificando áreas de oportunidad y adaptándose a las demandas cambiantes del entorno educativo	X
<i>Nota.</i> Elaboración propia	

5.4.9. Financiamiento

En cuanto al financiamiento para llevar a cabo la presente propuesta, se hará uso de los recursos de la UGEL Cusco y de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.

5.4.10. Evaluación de la propuesta

Los objetivos especificados servirán de base para la evaluación de esta propuesta, que se llevará a cabo mediante la UGEL de Cusco del distrito de Wanchaq

- Cusco.

5.4.11. Sesión de trabajo

SESIÓN DE TRABAJO N° 2

I. DATOS GENERALES:

- ✓ Ugel : Cusco
- ✓ I.E. : Sagrado Corazón de Jesús
- ✓ Estrategia : Dinámicas de trabajo en equipo
- ✓ Técnica : Brainstorming
- ✓ Duración : 2 horas

II. PREPARACIÓN DE LA SESIÓN DE TRABAJO

Objetivo de la sesión	Recursos o materiales se utilizarán en la sesión
<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento del liderazgo motivacional y optimización del desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. - Explorar y aplicar eficazmente la técnica de Brainstorming para fomentar la creatividad y la colaboración en el trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plumones - Hojas bond - Medios tecnológicos

III. DESARROLLO DE LA SESIÓN DE TRABAJO:

Momentos	Estructura de la sesión	Tiempo
INICIO	<p>Motivación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saludamos amablemente a los docentes de la I.E. - Mencionamos que el trabajo se realizará en grupos. - Aplicamos el juego de “Dibujar espalda con espalda” - Dividiremos a los docentes en equipos de dos y pídeles que se sienten espalda con espalda. En este juego, una persona será “el oyente”, mientras que la otra será “el orador”. <p>Saberes previos:</p> <p>A partir del juego realizamos las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la finalidad del juego? - ¿En qué nos ayuda el juego que aplicamos juntamente con nuestros compañeros de trabajo? <p>Problematización: Realizamos la siguiente pregunta</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿En nuestra institución realizamos el trabajo en equipo? 	20 min

	Propósito de la sesión: “Hoy realizaremos las dinámicas de trabajo en equipo aplicando la técnica de Brainstorming”	
DESARROLLO	<p>Introducción</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realizará breve explicación sobre la importancia del trabajo en equipo y la creatividad. - Presentación del objetivo de la sesión y la técnica de Brainstorming. <p>Conceptos básicos de Brainstorming</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explicaremos las reglas básicas del Brainstorming: suspensión del juicio, cantidad sobre calidad, construcción de ideas, etc. <p>Actividad de calentamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar una breve actividad para "calentar" los cerebros y fomentar la creatividad, como un juego rápido o una pregunta desafiante. <p>Aplicación de brainstorming</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dividir al equipo en grupos pequeños (4-6 personas). - Presentar un problema o pregunta específica relacionada con el trabajo del equipo. - Cada grupo realiza una sesión de Brainstorming para generar ideas. - Facilitadores circulan entre los grupos para ofrecer orientación y asegurar que se sigan las reglas del Brainstorming. <p>Compartir y evaluar ideas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada grupo presenta sus ideas al resto del equipo. - Breve discusión y clarificación de las ideas presentadas. - Destacar la diversidad de ideas y la importancia de la colaboración. <p>Seleccionar y planificar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como equipo, seleccionar las ideas más prometedoras. - Crear un plan de acción para implementar estas ideas. 	80 min
CIERRE	<p>Responden abiertas para reflexionar sobre la experiencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es lo que hicimos? - ¿Qué aprendí hoy? - ¿Tuve alguna dificultad durante la sesión? <p>Destacar los aspectos positivos y áreas de mejora. Compromiso del equipo para aplicar lo aprendido en futuras colaboraciones.</p>	20 min

CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo a los resultados obtenidos, se demuestra que existe relación directa entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, con base en la estadística de Chi cuadrado donde se halló el valor de 71.015^a y el p valor de 0,000 es menor que 0,05 por lo que, se acepta la hipótesis alterna, asimismo el 50% de docentes de la Institución encuestados calificaron al liderazgo motivacional como deficiente, ya que, no desarrollan de forma adecuada la motivación de logro, poder y afiliación, debido a la falta de dirección, empoderamiento, conexión interpersonal y de metas claras, por otro lado, el 42% de docentes calificaron al desempeño docente en la Institución como deficiente, ya que, hay una precaria preparación de lecciones, falta de atención a las necesidades individuales de los alumnos, baja calidad en la instrucción, baja colaboración entre colegas y baja reflexión sobre la práctica docente.

SEGUNDA: Se demuestra que existe relación directa entre la motivación de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, con base en la estadística de Chi cuadrado que fue de 79.693^a esto indica que, enfocar los esfuerzos en fomentar y consolidar la motivación de logro tendrá repercusiones positivas y tangibles en el rendimiento general de los docentes, por lo que, se aceptó la hipótesis alterna, en los resultados se demuestra que, el 38% de docentes encuestados indicaron que la motivación de logro en la Institución es regular, debido a la falta de esfuerzo y dedicación, evitación de desafíos, la desconexión entre esfuerzo y logro, la falta de iniciativa en la institución generando un estancamiento profesional.

TERCERA: Se demuestra que, la motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, con base en la estadística de Chi cuadrado que fue de 40.194^a esto indica que, focalizar los esfuerzos en nutrir la motivación de poder se convertirá en mejoras concretas en el desempeño global de

los docentes, en los resultados se evidencia que, el 44% de docentes de la Institución encuestados manifestaron que la motivación de poder es deficiente, ya que, el liderazgo en la Institución carece de la capacidad de influir y dirigir a otros, falta de visibilidad de logros, escaso reconocimiento de logros y falta de dedicación y perseverancia en los objetivos comunes.

CUARTA: Se demuestra que, existe relación directa entre la motivación de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco 2022, con base en la estadística de Chi cuadrado que fue de 64.308^a esto indica que, enfocarse en cultivar la motivación de afiliación tendrá un impacto positivo sustancial en el rendimiento general de los docentes, por ello se aceptó la hipótesis alterna. En sus resultados se evidenció que el 38% de docentes de la Institución manifestaron que la motivación de afiliación es buena, ya que, dentro de la Institución Sagrado Corazón de Jesús los docentes prefieren realizar trabajo grupal antes que hacerlo independientemente, además la relación que existe entre los docentes suele ser positiva.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Para mejorar el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús se recomienda a la institución fomentar el liderazgo pedagógico en los docentes, impulsando la colaboración en los procesos enseñanza – aprendizaje, además se sugiere promover diversos valores como la asertividad, empatía, etc. a fin de involucrar a todo el personal y lograr un desempeño eficiente y eficaz.

SEGUNDA: Para mejorar la motivación de logro en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús se recomienda a la institución brindarles comentarios constructivos acerca del trabajo que realizan los docentes con la finalidad de mejorar su trabajo, además se propone reconocer el esfuerzo y los logros que hace cada uno de los docentes, ya que impulsará a los docentes a concretar sus objetivos y metas.

TERCERA: Para mejorar la motivación de poder en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús se recomienda a la institución brindar charlas de liderazgo mediante actividades grupales con el fin de crear condiciones de vida a los docentes donde adquieran conocimientos de como producir, influir en otra persona, además se propone a los docentes ser empáticos en el aprendizaje tanto de sus colegas como de sus alumnos, ya que no todos aprenden al mismo ritmo y lo que se busca en la institución es la mejora continua de todas las personas.

CUARTO: Para mejorar la motivación de afiliación en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús se recomienda a los docentes mejorar su comunicación interna entre compañeros de trabajo, esto con el fin de generar un ambiente laboral bueno y de no generar problemas internos en la institución, además, se sugiere potenciar su formación actualizando sus conocimientos por medio de diversos cursos virtuales o presenciales, además de ello, se sugiere a la institución realizar actividades extras como paseos, reuniones, etc. con la finalidad de crear relaciones de amistad y mejorar el ambiente laboral entre docentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Altamirano, F. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Ciencias de la educación*.
- Averro. (2020). Todas las claves para ejercer un liderazgo motivador dentro de las aulas. *Educación en la escuela*.
- Barraca, J. (2018). *Liderazgo, Afiliación, poder y logro*. Madrid.
- Cabrera, D. (2017). *Liderazgo transformacional de la dirección y el clima institucional del Centro de Educación Técnico Productivo (CETPRO) Juan Tomas Tuyro Túpac Inca del Cusco*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Carriazo, C., y Pérez, M. (2020). *Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad*. Venezuela.
- Castro, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima*. Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Chaverra, B. (2020). *Una aproximación al concepto de práctica en la formación de profesionales en educación física*. Colombia.
- Chávez, S. (2020). *El concepto de riesgo*.
- Corimayta, A. (2018). *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa "Republica de México" 50023-Cusco*. Universidad César Vallejo.
- Dueñas, E., y Quillahuaman, J. (2018). *Gerencia Educativa*. Editora Gráfica Aquarela E.I.R.L.

- George, J., y Jones, G. (2014). *Administración contemporánea*. México: Mc Grall Hill.
- Gómez, L., y Huamaní, O. (2018). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en Institución Educativa Pública “González Vigil” Huanta. Ayacucho, 2018*. Universidad César Vallejo.
- Hendrie, K., y Bastacini, M. (2020). *Autorregulación en estudiantes universitarios: Estrategias de aprendizaje, motivación y emociones*. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Hernández, A. (2017). *Influencia positiva: La clave de un liderazgo motivacional. Vivencia y Talento Consultores*.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: MC GRAW HILL.
- Huacac, G. (2017). *Plan Operativo Institucional (POI)*. Cusco: Ministerio de Educación.
- Lapuente, I. (2020). *Liderazgo y rendimiento*. España: WANCEULEN.
- Loayza, H. (2018). *Liderazgo motivacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas de la “Red Educativa Sol Naciente” del Distrito de Chuschi. Cangallo – 2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Luna, A. (2016). *¿Qué es el Liderazgo Moral? Gestipolis*.
- Mass, E. (2020). *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel de educación inicial de la UGEL de Coronel Portillo-Ucayali, 2020*. Universidad Católica los Ángeles Chimbote.
- Mauricio, M., y Castelo, A. (2020). *La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador*. Ecuador.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela*. Lima: Ministerio de Educación.

- MINEDU. (2014). *Marco de Buen desempeño docente*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Ministerio de educación.
- MINEDU. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Ministerio de Educación.
- MINEDU. (2021). *Marco de buen desempeño docente*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2020). *Desempeño del docente*. Ecuador.
- Morán, C., y Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: Su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pimienta, J., y De la orden, A. (2017). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Pino, R. (2019). Liderazgo total: el método del camino de las cuatro victorias. *Ágora de conocimiento global*.
- Ramirez, A. (2020). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual.
- Ramírez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-15. <https://doi.org/http://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
- Reyes, L. (2012). *Derecho laboral*. México.
- Riascos, L., y Becerril, I. (2021). *Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis*. México: Universidad Americana de Europa.
- Romero, O. (1993). *Liderazgo Motivacional*. ROGYA.

- Rossi, M., y Ortiz, G. (2021). Liderazgo directivo, modelo de medida del constructo para aplicación en Educación Básica regular. *Revista Andina de Educación*, 11-22.
- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente*. Perú: Universidad César Vallejo de Lima.
- Sánchez, M., y Pirela, L. (2016). Motivaciones sociales y rendimiento académico en estudiantes de educación. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Sarmiento, M. (2019). *Enseñanza y aprendizaje*. España.
- Touriñán, J., y Saéz, R. (2019). *La metodología de investigación y la construcción del conocimiento de la educación*.
- Vásquez, S., y Carranza, M. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Revista Horizontes de Investigación en Ciencias de la Educación*.
- Vázquez, S., Bernal, J., y Llesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97.
- Vítores, A. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la unidad educativa Guayaquil - Ecuador, 2018*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Westreicher, G. (2020). Estrategia. *Economipedia*.

ANEXOS

a. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo motivacional</p>	<p>Tipología Básica Nivel Correlacional Diseño No experimental Enfoque Cuantitativo Población y muestra 101 docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022? • ¿Cómo se relaciona la motivación de poder con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022? • ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022? • ¿Cómo proponer una estrategia para mejorar el liderazgo motivacional y el desempeño docente? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la motivación de logro y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. • Identificar la relación de la motivación de poder con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. • Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. • Generar una propuesta para mejorar el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre la motivación de logro y el desempeño docente existe una relación directa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. • La motivación de poder se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. • La motivación de afiliación y el desempeño docente se relacionan de manera significativa en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús - Cusco 2022. • Con estrategias adecuadas se va a mejorar el liderazgo motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús. 	<p>Variable 2: Desempeño docente</p>	

b. Instrumentos de recolección de información

Cuestionario para el liderazgo motivacional

El presente cuestionario permitió evaluar el liderazgo motivacional de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús.

Instrucciones: Docente, este cuestionario consta de 20 ítems con 5 posibles respuestas cada una; se sugiere leer atentamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que considere correcta.

Alternativas:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Variable 1: Liderazgo Motivacional				
N°	Dimensiones	1	2	3
	Motivación de logro			
01	¿Para que obtenga sus resultados óptimos, realiza sus actividades paso a paso?			
02	¿Cuándo empieza sus actividades en el trabajo, se propone nuevas metas?			
03	¿Para lograr mejoras en el trabajo, acepta riesgos moderados?			
04	¿Pretende ser la primera persona en terminar sus actividades en el trabajo?			
05	¿Al lograr sus propios retos laborales, se siente impulsado?			
06	¿Para lograr su trabajo eficientemente, se esfuerza de manera consciente?			
	Motivación de poder			
07	¿Es de su agrado monitorear la eficiencia en las condiciones de trabajo de tus colegas?			
08	¿Es de su agrado dirigir las acciones y actividades que deben hacer tus colegas?			
09	¿Para qué sus colegas alcancen resultados ideales, les das sugerencias?			

10	¿Esperas que sus colegas requieran de su opinión para lograr una mejora en su trabajo?			
11	¿Es de su agrado utilizar un lenguaje exacto y claro para comunicar sus ideas y que tus colegas te entiendan?			
12	¿Te encargas de brindar tus puntos de vista hasta asegurarte que tus colegas hayan entendido?			
13	¿Al momento de dar aportes en tu trabajo, te gusta que tus colegas reconozcan dichos aportes?			
14	¿Te empeñas para que tus colegas entiendan lo que quieres comunicarles?			
	Motivación de afiliación			
15	¿Es de tu preferencia realizar tus actividades en trabajo grupal que un trabajo individual?			
16	¿La relación que tienes con tus colegas es de manera positiva?			
17	¿Experimentas un sentimiento de pertenencia a la institución en la que trabajas?			
18	¿De la institución donde laboras, te sientes parte de la familia?			
19	¿Te sientes satisfecho con el ambiente de tu trabajo?			
20	¿Fuera de tu trabajo mantienes la comunicación con tus colegas?			

Cuestionario para el desempeño de los docentes

El presente cuestionario permitió evaluar el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús.

Instrucciones: Docente, este cuestionario consta de 18 ítems con 3 posibles respuestas cada una; se sugiere leer atentamente cada ítem y marque con un aspa (X) la alternativa que considere la alternativa con la cual se siente más identificado.

Alternativas:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Variable 2: Desempeño Docente				
N°	Dimensiones	1	2	3
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
01	¿Conoces las cualidades de los estudiantes y sus entornos; y los empleas en la planificación de las sesiones de aprendizaje, programaciones anuales y unidades?			
02	¿Demuestras que tienes conocimientos actualizados y utilizas seguidamente las tecnologías de la información?			
03	¿Tienes conocimientos de los contenidos disciplinares que enseñas, como enfoques y los procesos pedagógicos que están dentro de un currículo el cual se somete a continua revisión?			
04	¿Para brindar los aprendizajes elementales, planificas tu enseñanza haciendo una selección del contenido?			
05	¿Planificas para que haya una garantía entre la coherencia y aprendizajes con los procesos pedagógicos, además del uso de los recursos y la evaluación?			
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
06	¿Creas un ambiente adecuado para el aprendizaje, convivencia democrática y la vivencia de la diversidad?			
07	¿Lleva a cabo el proceso de instrucción dominando los contenidos temáticos disciplinarios y haces uso de los recursos y estrategias pertinentes?			

08	¿Motiva a los estudiantes a utilizar lo que han aprendido para abordar cuestiones que son relevantes para sus experiencias, intereses y contextos culturales?			
09	¿Evalúas de forma constante el aprendizaje teniendo en cuenta los objetivos de E.I., los factores contextuales y las diferencias individuales?			
10	¿Utilizas una variedad de métodos y tácticas de evaluación, transmitiendo sus objetivos y resultados con el fin de tomar decisiones que permitan un rápido ajuste y la reformulación de procedimientos y estrategias?			
	Participación en la gestión de una escuela articulada a la comunidad			
11	¿Participas continuamente en la gestión de la institución y en los esfuerzos continuos del Proyecto Educativo Institucional (PEI) para ofrecer un aprendizaje de alta calidad?			
12	¿Interactúa con sus padres de familia para promover un clima democrático en la institución, comunidad y otras instituciones del estado?			
13	¿Crea vínculos de respeto mutuo, cooperación y responsabilidad entre los hogares, la comunidad y otras instituciones del estado?			
14	¿Utilizas tus habilidades y recursos de forma eficaz a lo largo del proceso educativo y eres consciente de los resultados?			
	Desarrollo de la profesionalidad			
15	¿Reflexionas en la forma de llevar a cabo su labor docente, incluyendo su compromiso con los procesos pedagógicos y las políticas educativas locales, regionales y nacionales?			
16	¿Analizas sobre tu experiencia institucional mientras desarrolla y reafirma su sentido de identidad y obligación profesional?			
17	¿Actúas éticamente respetando los derechos fundamentales de las personas?			
18	¿Desarrollas tu profesión de manera veraz, equitativa, responsable y dedicada al servicio de la sociedad?			

c. Medios de verificación

Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS - CUSCO 2022.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario Liderazgo motivacional y Desempeño docente.

III. INVESTIGADORA:
Bach: Ibeth Yusely Garcia Puma

IV. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombre y apellidos: FEDERICO O FERNANDEZ SUTTA
2. Lugar y fecha: CUSCO 20 DE OCTUBRE 2022
3. Cargo e institución donde labora: DIRECTOR FORTUNA L. HERERA

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Buena 41-60 %	Muy buena 61-80 %	Excelente 81-100 %
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e items están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
	5. SUFICIENCIA	Los items son adecuados en cantidad y claridad					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.					X
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los items, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83%

VII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede a su aplicación
- Debe corregirse



Sello y firma del experto

Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS - CUSCO 2022.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario Liderazgo motivacional y Desempeño docente.

III. INVESTIGADORA:

Bach: Ibeth Yusely Garcia Puma

IV. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombre y apellidos: Lid Haydee Estrada Chacón
2. Lugar y fecha: Cusco, 24 de octubre de 2022
3. Cargo e institución donde labora: Docente UNSAAC

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41- 60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
FORMA	1. REDACCION	Los indicadores e items están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los items son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los items, indicadores, dimensiones y variables.					X
	10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

VII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede a su aplicación

Debe corregirse

UNSAAC
FACULTAD DE EDUCACION

Lid Haydee Estrada Chacón
Mgt. Lid Haydee Estrada Chacón

DOCENTE UNIVERSITARIO
Sello y firma del experto
DNI: 23976260

Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS - CUSCO 2022.**

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario Liderazgo motivacional y Desempeño docente.

III. INVESTIGADORA:
Bach: Ibeth Yusely García Puma

IV. DATOS DEL EXPERTO:

1. Nombre y apellidos: Mercedes Vargas Fernandez.
2. Lugar y fecha: Cusco, 07 de Noviembre.
3. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario - UNSAAC.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Bueno 41-60 %	Muy bueno 61-80 %	Excelente 81-100 %
FORMA	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.			X		
	2. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
CONTENIDO	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X		
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87%

VII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

- Procede a su aplicación**
 Debe corregirse



Sello y firma del experto

Solicitud de autorización y facilidad para aplicar el cuestionario de investigación

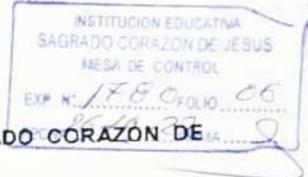


UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION



SOLICITO: AUTORIZACION Y FACILIDADES PARA APLICAR CUESTIONARIO DE INVESTIGACION

Señor:
Mgt. MARIO FREDHI CANSAYA ESQUIVEL
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS



Señor director, previo un cordial saludo, solicito a su digna autoridad brindar las facilidades del caso a la Srta. **IBETH YUSELY GARCIA PUMA** identificada con **DNI. N°75220886**, que por motivos de desarrollar su trabajo de tesis para lograr el título de Maestro en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, con el trabajo de investigación: **"LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZON DE JESUS CUSCO-2022"** para lo cual necesita que se le brinde las facilidades del caso para realizar la encuesta a los docentes de su prestigiosa institución que Ud. dirige acertadamente.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para hacerle presente las muestras de mi especial distinción.

Cusco, 26 de octubre de 2022

Atentamente.

Dr. Gregorio Comejo Vergara
CÓD. ORCID: 0000-0002-3259-2229
Docente Principal a Tiempo Completo

Autorizado la aplicación
del Instrumento de Investigación
03/11/2022

Talón de formulario único de tramite (FUT)

TALÓN DE FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITE (FUT)
Apellidos y Nombres: García Puma Ibeth Yusely
Asunto: Solicitud autorización para aplicar cuestionario de investigación
Fecha: 26 / 10 / 2022
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
MESA DE CONTROL
EXP. N°: 1750 FOLIO: 06
FECHA: 26-10-22 FIRMA: [Firma]
N° de Expediente
Sello y Firma de Recepción
FIRMA DEL INTERESADO
I E M
SAGRADO
JESUS

SOLICITO: AUTORIZACION Y FACILIDADES PARA APLICAR CUESTIONARIO DE INVESTIGACION

Señor:
Mgt. MARIO FREDHI CANSAYA ESQUIVEL
DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
MESA DE CONTROL
EXP. N°: 1750 FOLIO: 06
FECHA: 26-10-22 FIRMA: [Firma]

Señor director, previo un cordial saludo, solicito a su digna autoridad brindar las facilidades del caso a la Srta. **IBETH YUSELY GARCIA PUMA** identificada con **DNI. N°75220886**, que por motivos de desarrollar su trabajo de tesis para lograr el título de Maestro en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, con el trabajo de investigación: **"LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZON DE JESUS CUSCO-2022"** para lo cual necesita que se le brinde las facilidades del caso para realizar la encuesta a los docentes de su prestigiosa institución que Ud. dirige acertadamente.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para hacerle presente las muestras de mi especial distinción.

Cusco, 26 de octubre de 2022

Atentamente.

[Firma]
Dr. Gregorio Comejo Vergara
CÓD. ORCID: 0000-0002-3259-2229
Docente Principal a Tiempo Completo

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
Mesa de Control
Mgt. Mario Fredhi Cansaya Esquivel
Director
Autorizado la aplicación del Instrumento de Investigación
6/03/11/2022

Constancia de aplicación del proyecto de investigación



PERU	MINISTERIO DE EDUCACION	DRE CUSCO	UGEL CUSCO	INSTITUCION EDUCATIVA "SAGRADO CORAZON DE JESUS"
------	-------------------------	-----------	------------	--



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESUS, DEL DISTRITO DE WANCHAQ, PROVINCIA DE CUSCO, DEPARTAMENTO DE CUSCO, QUIEN SUCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la bachiller de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco, señorita **IBETH YUSELY GARCIA PUMA**, con **DNI N° 75220886**, aplico sus instrumentos de investigación de la tesis "**LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS – CUSCO 2022**", instrumento que fue aplicado a los docentes de la Institución Educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesante, para los fines que viene por conveniente.

Cusco, 28 de diciembre de 2022

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 11111
SAGRADO CORAZÓN DE JESUS
DIRECCIÓN
Mg. Mercedes Cansaya Estrella
DIRECTOR

d. Base de datos

*Base_de_datos_ibeth_UNSAAC_Educa_Maestria_25_08_23.spv.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	DX1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	DX2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	DX3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	VARIABLEX	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	VAR00025	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	VAR00026	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	VAR00027	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	VAR00028	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	VAR00029	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	VAR00030	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	VAR00031	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
32	VAR00032	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
33	VAR00033	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
34	VAR00034	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
35	VAR00035	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
36	VAR00036	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
37	VAR00037	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
38	VAR00038	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
39	VAR00039	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**



Visible: 56 de 56 variables

	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	DX1	DX2	DX3	VARIABLE EX	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1
1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	18	18	16	52	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	14	15	16	45	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	16	20	15	51	3	3	2	3	3	3	3
4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	16	18	18	52	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	16	15	16	47	3	2	3	3	3	3	3
6	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	17	20	16	53	3	3	3	2	3	3	3
7	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	17	22	15	54	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	14	13	14	41	2	3	2	3	3	2	2
9	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	11	17	11	39	3	2	2	1	2	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	24	18	57	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	16	18	15	49	1	2	2	2	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	24	18	60	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
15	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	15	18	12	45	3	2	3	3	3	3	2
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	15	19	15	49	2	3	3	2	3	3	2
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	16	24	17	57	2	3	2	2	2	2	2
18	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	15	20	16	51	2	3	3	3	3	3	3
19	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	16	19	16	51	3	3	3	3	3	3	3
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	15	12	38	2	2	2	1	2	2	2
21	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	12	18	12	42	3	2	2	2	3	3	3
22	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	14	14	12	40	3	2	2	2	2	2	2
23	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	17	18	15	50	3	2	3	2	3	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
27	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	12	19	14	45	2	2	2	2	2	2	2
28	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	14	21	17	52	2	2	2	2	2	2	2
29	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	12	17	13	42	2	2	2	2	2	2	2
30	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	17	15	12	44	2	2	3	2	3	3	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	13	18	11	42	1	2	2	2	2	2	2
34	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	14	17	14	45	2	3	3	3	2	2	3
35	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	15	18	16	49	2	3	3	2	3	3	3
36	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	13	18	16	47	2	3	3	2	3	2	3
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Vista de datos Vista de variables



	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	DX1	DX2	DX3	VARIABLE EX	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	24	18	60	3	3	3	3	3	3	3
38	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	11	17	12	40	2	2	2	3	2	2	2
39	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	18	18	16	52	3	3	3	3	3	3	3
40	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	14	15	16	45	3	2	3	3	3	3	3
41	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	16	20	15	51	3	3	2	3	3	3	3
42	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	16	18	18	52	3	3	3	3	3	3	3
43	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	16	15	16	47	3	2	3	3	3	3	3
44	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	17	20	16	53	3	3	3	2	3	3	3
45	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	17	22	15	54	3	3	3	3	3	3	3
46	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	14	13	14	41	2	3	2	3	3	2	2
47	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	11	17	11	39	3	2	2	1	2	3	2
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	24	18	57	3	3	3	3	3	3	3
49	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	16	18	15	49	1	2	2	2	3	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	24	18	60	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
53	1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	15	18	12	45	3	2	3	3	3	3	2
54	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	15	19	15	49	2	3	3	2	3	3	2
55	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	16	24	17	57	2	3	2	2	2	2	2
56	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	15	20	16	51	2	3	3	3	3	3	3
57	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	16	19	16	51	3	3	3	3	3	3	3
58	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	15	12	38	2	2	2	1	2	2	2
59	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	12	18	12	42	3	2	2	2	3	3	3
60	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	14	14	12	40	3	2	2	2	2	2	2
61	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	17	18	15	50	3	2	3	2	3	3	3
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
65	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	12	19	14	45	2	2	2	2	2	2	2
66	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	14	21	17	52	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	12	17	13	42	2	2	2	2	2	2	2
68	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	17	15	12	44	2	2	3	2	3	3	2
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	13	18	11	42	1	2	2	2	2	2	2
72	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	14	17	14	45	2	3	3	3	2	2	3



	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	VAR0001 6	VAR0001 7	VAR0001 8	VAR0001 9	VAR0002 0	DX1	DX2	DX3	VARIABLE EX	VAR0002 5	VAR0002 6	VAR0002 7	VAR0002 8	VAR0002 9	VAR0003 0	VAR0003 1
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
71	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	13	18	11	42	1	2	2	2	2	2	2
72	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	14	17	14	45	2	3	3	3	2	2	3
73	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	15	18	16	49	2	3	3	2	3	3	3
74	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	13	18	16	47	2	3	3	2	3	2	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	24	18	60	3	3	3	3	3	3	3
76	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	11	17	12	40	2	2	2	3	2	2	2
77	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	18	18	16	52	3	3	3	3	3	3	3
78	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	14	15	16	45	3	2	3	3	3	3	3
79	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	16	20	15	51	3	3	2	3	3	3	3
80	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	16	18	18	52	3	3	3	3	3	3	3
81	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	16	15	16	47	3	2	3	3	3	3	3
82	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	17	20	16	53	3	3	3	2	3	3	3
83	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	17	22	15	54	3	3	3	3	3	3	3
84	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	14	13	14	41	2	3	2	3	3	2	2
85	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	11	17	11	39	3	2	2	1	2	3	2
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	24	18	57	3	3	3	3	3	3	3
87	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	16	18	15	49	1	2	2	2	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	24	18	60	2	2	2	2	2	2	2
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
91	1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	15	18	12	45	3	2	3	3	3	3	2
92	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	15	19	15	49	2	3	3	2	3	3	2
93	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	16	24	17	57	2	3	2	2	2	2	2
94	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	15	20	16	51	2	3	3	3	3	3	3
95	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	16	19	16	51	3	3	3	3	3	3	3
96	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	15	12	38	2	2	2	1	2	2	2
97	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	12	18	12	42	3	2	2	2	3	3	3
98	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	14	14	12	40	3	2	2	2	2	2	2
99	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	17	18	15	50	3	2	3	2	3	3	3
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	16	12	40	2	2	2	2	2	2	2
102																						
103																						
104																						
105																						

e. Otros



Descripción: Fachada de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco.



Descripción: Solicitando autorización al director de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco para la aplicación de la investigación.



Descripción: Aplicación de las encuestas a una docente del nivel secundario del turno mañana de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco.



Descripción: Aplicación de las encuestas a una docente del nivel secundario del turno tarde de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco.



Descripción: Aplicación de las encuestas a una docente del nivel primario del turno mañana de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco.



Descripción: Aplicación de las encuestas a una docente del nivel primario del turno tarde de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús – Cusco.