



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional y motivación docente en
instituciones públicas de Manchay, Pachacámac 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Llacccho Beltran, Karen Sully (orcid.org/0000-0002-5439-8240)

ASESORA:

Dra. Diaz Rodriguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

CO-ASESORA:

Dra. Mendoza Retamozo, Noemi (orcid.org/0000-0003-1865-0338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Agradezco a Dios ante todo por haberme permitido alcanzar este gran reto; la salud y la perseverancia fueron mis compañeros para continuar afrontando las diversas adversidades encontradas.

Agradecimiento

Agradezco a mi esposo y mis hijos que con su apoyo y paciencia me permitieron continuar con esta gran aventura, también agradezco a los directores y maestros de las diversas instituciones educativas de Manchay que se mostraron muy dispuestos a brindarme su apoyo para continuar con el presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, muestra y muestreo	24
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Población de las instituciones educativas públicas de Manchay.	24
Tabla 2: Ficha Técnica de Instrumentos.	25
Tabla 3: Validación de instrumento a través de juicio de especialistas.	27
Tabla 4: Medición de la confiabilidad respecto a las variables en una prueba piloto.	27
Tabla 5: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para el análisis de datos.	34
Tabla 6: Análisis del liderazgo transformacional directivo y motivación docente.	35
Tabla 7: Análisis de la influencia idealizada del directivo y la motivación docente.	36
Tabla 8: Análisis de la motivación inspiradora del directivo y la motivación docente.	37
Tabla 9: Análisis de la estimulación intelectual del directivo y la motivación Docente.	38
Tabla 10: Análisis de la consideración individualizada del directivo y la motivación docente.	39

Índice de figuras

Figura 1: Liderazgo transformacional directivo y la motivación docente.	29
Figura 2: Influencia idealizada del directivo y la motivación docente.	30
Figura 3: Motivación inspiracional del directivo y la motivación docente.	31
Figura 4 : Estimulación intelectual del directivo y la motivación docente.	32
Figura 5: Consideración individualizada del directivo y la motivación docente	33

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue conocer la relación que existe entre liderazgo transformacional directivo y la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023, fue una investigación básica con propuesta cuantitativa , de diseño no experimental, corte transversal de nivel correlacional. Se tuvo en cuenta una muestra de 80 docentes de 10 instituciones educativas públicas de Manchay y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta , y en la obtención de información se usó como instrumento 1 cuestionario para cada variable ,en la evaluación de las variables se utilizó la escala policotómica ordinal de Likert, el cual se validó por juicio de 3 expertos y obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,810 y 0,908 respectivamente para cada variable

Los resultados hallados muestra un $Rho= 0,246$ y un $p\text{-valor}=0,028$. . En tal sentido se pudo afirmar que sí existe una relación directa y significativa del liderazgo transformacional directivo con la motivación docente, Sin embargo la relación resultó ser positiva débil por lo que mientras exista mayor liderazgo transformacional directivo, mayor será la motivación laboral de los docentes.

Palabras clave: Liderazgo, motivación,director, maestro,escuela.

Abstract

The general objective of the present investigation was to know the relationship that exists between managerial transformational leadership and teacher motivation in public institutions of Manchay-Pachacámac, 2023, it was a basic investigation with a quantitative proposal, of a non-experimental design, cross-section of correlational level. A sample of 80 teachers from 10 public educational institutions of Manchay was taken into account and for data collection the survey technique was used, and in obtaining information 1 questionnaire was used as an instrument for each variable, in the evaluation of For the variables, the Likert ordinal polychotomous scale was used, which was validated by the judgment of 3 experts and obtained a reliability of Cronbach's Alpha of 0.810 and 0.908 respectively for each variable.

The results found show a $Rho= 0.246$ and a $p\text{-value}=0.028$. . In this sense, it was possible to affirm that there is a direct and significant relationship between managerial transformational leadership and teacher motivation. However, the relationship turned out to be weakly positive, so the longer there is greater managerial transformational leadership, the greater will be the work motivation of teachers.

Keywords: Leadership, motivation, director, teacher, school.

I. INTRODUCCIÓN:

Internacionalmente el conocimiento del liderazgo como tendencia ha sido significativa en las últimas décadas por convertirse en una pieza clave para el avance de las instituciones educativas. De acuerdo a los estudios realizados en el sector educación, el liderazgo aumentó considerablemente en los últimos años (Heffernan et al., 2022). Por consiguiente la función que realice el líder directivo en una institución educativa se convertirá en un factor de suma importancia. Un líder que busca transformar su escuela motivará y estimulará a los maestros para perseguir sus metas y propósitos. Al respecto García (2021) expresa que un maestro que se encuentra motivado por su líder realizará sus labores con más empeño a diferencia de otros maestros que se muestran desanimados y por lo tanto desmotivados para realizar sus tareas. Para poder ilustrar lo anterior, se puede mencionar que en África subsahariana, es excesiva la ausencia de los maestros en sus escuelas por encontrarse desmotivados, y otros maestros enseñan desalentados al no tener una alternativa laboral diferente. Motivar y atraer a más docentes se vuelve un reto en estos tiempos, considerando que para el 2030 se requiere contar con 68.8 millones de maestros para cubrir la educación básica universal (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2022).

En un contexto más cercano al nuestro ,según estudios realizados por una Universidad chilena, develaron que una de las principales razones de la deserción en la carrera docente es el cansancio y que éste se debe significativamente por la motivación del maestro .Por lo tanto un maestro que no está motivado para educar se sentirá cansado dejando sin resultados de calidad para la enseñanza (citado por Sato,2022).

A nivel nacional los líderes directivos asumen excesivas tareas de carga administrativa, enfocadas en el cumplimiento de las normas y se fundamentan en una estructura tradicional y verticalista (Marco del Buen desempeño Directivo, 2014) dejando relegado o postergado el verdadero sentido del líder transformacional. La apreciación expuesta por 149 maestros de 5 escuelas educativas públicas y privadas de Perú respecto a un estudio sobre la actitud del

líder transformador manifiestan que es regular y deficiente para la mayoría de maestros (Zevallos, 2021).

A nivel local, la mayor percepción por parte de los docentes que tienen sobre el liderazgo de sus directivos de la UGEL 06 Ate, expresan que sus líderes directivos actúan de forma autoritaria, son poco sociables y se muestran reacios para aceptar otras formas de pensar (Meza et al, 2021). Por otro lado los líderes directivos de algunas escuelas de Villa el Salvador, presentan limitaciones para estimular o motivar a sus maestros al realizar tareas de equipo en las labores institucionales (Ruiz,2021).

En las escuelas públicas de Manchay-Pachacámac se observa que los directivos tienen diversos estilos de liderazgo; No obstante, se desconoce la correspondencia del liderazgo transformacional directivo con la motivación que tienen los maestros. Por tanto, la finalidad del estudio fue conocer con certeza ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacamac,2023?

Por consiguiente, en cuanto a los problemas específicos podemos mencionar: Primero, ¿ Cómo se relaciona la influencia individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacamác, 2023? Segundo,¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional del directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacamác, 2023? Tercero, ¿ Cómo es la relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacamác, 2023? Cuarto, ¿Cómo se relaciona la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacamác, 2023?

Es así que, para la justificación teórica del presente estudio, surgió la necesidad de develar si el liderazgo transformacional de los directivos guarda alguna relación con la motivación de los maestros . El presente estudio aportó importante información para las áreas de administración y psicología educativa, específicamente en la disciplina del neuroliderazgo. Un líder transformador es aquella persona que motiva a sus seguidores a potenciar sus habilidades más

de lo que se imaginan para conseguir sus metas, adquiriendo de esta forma grandes logros a nivel institucional (Bass, 1985).

Con respecto a la pertinencia y trascendencia del presente estudio, en su justificación práctica. Los resultados encontrados sirvieron de insumos para que los directivos analicen su liderazgo bajo un enfoque transformacional y busquen otras estrategias que puedan relacionarlas con la motivación que tienen los docentes, a fin de elevar la calidad educativa.

En esa misma dirección sobre la justificación social, ésta buscó beneficiar a los directivos y maestros de las escuelas públicas de Manchay-Pachacámac, quienes a partir de la reflexión crítica y de la información obtenidos en la presente indagación se encontrarán en condiciones de poder motivar a los docentes a partir de una mejor relación entre los mismos.

Sobre la justificación metodológica. Para concretizar los objetivos propuestos se aplicó cuestionarios en base a dimensiones y con referencia a dos variables investigadas como el liderazgo transformacional desde los aportes de Bernard Bass (1994) y motivación laboral basada en los aportes de Idalberto Chiavenato, (2017).

Sobre el objetivo general de la presente indagación fue: Conocer la relación del liderazgo transformacional directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023. Por tanto, siguiendo la secuencia, en cuanto a los objetivos específicos señalamos. Primero, conocer la relación de la influencia idealizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023. Segundo, develar la relación de motivación inspiradora del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.. Tercero, exponer la relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023. Cuarto, percibir la relación de la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.

Asimismo, la hipótesis general: Coexiste algún tipo de relación entre liderazgo transformacional del directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay,Pachacámac, 2023. Por tanto, siguiendo la secuencia, en cuanto a las hipótesis específicos señalamos. Primero, coexiste relación de la influencia idealizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay,Pachacamác,2023. Segundo, coexiste relación entre la motivación inspiradora del directivo con la motivación que tienen las maestros en instituciones públicas de Manchay,Pachacámac, 2023.Tercero, coexiste relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay,Pachacámac, 2023.Cuarto, coexiste relación de la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay,Pachacámac, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo científico se tomaron de referencia algunas investigaciones que estudiaron la variable liderazgo transformacional relacionada a la variable motivación en los educadores; sin embargo, también se consideraron investigaciones que analizaron una de las variables con otras que no son materia del estudio; asimismo, todos los antecedentes recopilados tienen un enfoque cuantitativo e información científica de suma importancia que ayudará a esclarecer el rumbo de la presente investigación.

A nivel internacional, respecto a los estudios que analizaron liderazgo transformacional directivo y motivación docente se puede mencionar a Siraj et al., (2022), quienes realizaron una investigación para conocer si existe correspondencia entre la actitud del líder transformador y el grado de motivación de los educadores en escuelas de primaria de Sabah, Malasia. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo descriptivo, para recoger los datos se implementó para cada variable un cuestionario dirigido a un grupo de 350 maestros. Respecto al coeficiente de correlación de Pearson con determinación = 0,05, se demostró que la motivación de los maestros hacia la gestión de los líderes transformacionales es alta, asegurando que prevalece una correspondencia positiva en referencia a las dos variables. Por lo tanto, se concluye que los líderes directivos transformacionales son muy influyentes en sus maestros.

Al respecto Pratama (2021) indagó para su investigación conocer la incidencia del liderazgo transformacional, la compensación y la motivación laboral en la satisfacción del trabajo de los maestros de matemática en Indonesia. Metodológicamente la indagación recurrió a un enfoque cuantitativo y fueron 75 maestros de matemática, quienes respondieron un cuestionario. Los hallazgos descubiertos según la prueba estadística, arrojó un nivel de significancia de 0,05 exponiendo una importante incidencia del liderazgo transformacional, la compensación y la motivación hacia el trabajo en la satisfacción laboral de los maestros de matemáticas.

Asímismo Chang et al., (2021) buscaron analizar la correspondencia del liderazgo transformacional directivo y la conducta de didáctica creativa en los

maestros de cultura física de centros educativos secundarios y superior de Taiwán. Para la muestra se recurrió a 477 profesores, aplicando la encuesta como técnica y los cuestionarios como instrumentos. Los hallazgos develaron que el factor 5 modelo de medida tuvo un ajuste bueno ($\chi^2 = 221,69$ ($p < 0,05$), $RMR = 0,02$, $RMSEA = 0,06$, $CFI = 0,99$ y $\chi^2/gf = 2,61$). Asimismo se puede concluir que individualmente el liderazgo transformacional directivo trasciende de forma positiva en las conductas de didácticas creativas de maestros de cultura física. Desde un nivel institucional, un ambiente escolar indagador impacta positivamente en las conductas didácticas creativas de maestros de cultura física.

También Hernández (2021) indagó la relación del estilo de liderazgo directivo con la motivación en profesores de la generación millennials de Ponce, Puerto Rico. La metodología empleada permitió realizar una investigación cuantitativa correlacional. El grupo de análisis estuvo conformado por 176. De acuerdo con los hallazgos encontrados de la prueba estadística, Rho de Spearman = -361, $p = .000$, comparado a un nivel de significancia de 0.05 ($p < 0.05$), expone denegando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Por tanto, existe significativa relación del estilo de liderazgo directivo con la motivación en profesores de la generación *millennials*, según los docentes y las docentes.

En la misma dirección Carranza (2020) indagó la reciprocidad del trabajo liderazgo transformacional directivo con los acuerdos de los maestros de la escuela Fiscal teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016. Metodología: Investigación de tipo pura, descriptiva, diseño correlativo. Asimismo, se aplicó un cuestionario a 212 maestros. De acuerdo con la correlación de Pearson para exponer la significativa relación de la dimensión la consideración Individual y los acuerdos de los maestros. se develó un nivel de correlación de $r = 0,720$, con significancia al 0,01. Manifestando una moderada correlación de la dimensión consideración individual de la variable el liderazgo transformacional directivo con los acuerdos de los maestros. Quiere decir que un docente que se siente

considerado y valorado por su directivo estará más motivado para responder a los compromisos institucionales.

En referencia a los antecedentes internacionales que analizaron la variable de la motivación docente, se tiene a Yalçinfalkaya et al., (2021), el objetivo de su investigación fue establecer los resultados de las formas del liderazgo directivo en la motivación de los maestros . La metodología empleada permitió un estudio con un enfoque cuantitativo, modelo de exploración relacional aplicados a 406 maestros de secundaria de la ciudad de Manisa, Turquía. Los resultados delataron que no hay una significativa relación entre los elementos externos e internos en la motivación de los maestros para la subdimensión estilo de plena libertad, pero sí una negativa correlación al nivel de $p < 0,004$ para la dimensión de elementos administrativos, según estos resultados se impone significativamente una correlación para ambas variables .Finalmente se concluyó que las decisiones de los líderes directivos se correlacionan directamente con la motivación del maestro.

De la misma manera Zohair et al., (2021), realizan una investigación para indagar el tipo de relación existente entre liderazgo y motivación desde la percepción de los maestros en la localidad de Aman, Jordania. Metodología: Investigación cuantitativa descriptiva. En esta indagación se aplicó un cuestionario a un grupo de 445 maestros. Los resultados comprobaron que los niveles de motivación en los maestros fueron altos, además se evidenció que existió significativamente una correlación del liderazgo directivo con la motivación de los resultados de los maestros. Por lo anterior se concluye que se debe fortalecer la preparación de los líderes directivos para que estén familiarizados con los aspectos que motivan la labor de sus maestros.

Respecto a lo anterior Tubsree et al., (2019) indagaron la correspondencia entre la motivación y rendimiento laboral de maestros en una escuela primaria de Rayong, Tailandia. El método empleado fue mixto con diseño explicativo secuencial. Con respecto a los datos, éstos se obtuvieron mediante la aplicación del cuestionario a 132 maestros. Según los resultados se evidenció que los 5 factores motivacionales (según las necesidades: biológicas y fisiológicas, de protección, de amor y pertenencia, de valoración y autorrealización) estaban en

muchas (media- 3.5842, S.D. = .05996), decretando que los anteriores factores motivacionales repercuten en las actuaciones de los maestros como el rendimiento laboral de los docentes.

Así también los estudios realizados por Naz & Rashid (2021) establecieron como propósito descubrir el impacto del liderazgo instructivo en la motivación de los docentes y los resultados en los saberes de los alumnos en la escuela secundaria de Lahore, Pakistán. Respecto a la metodología utilizaron un estudio cuantitativo y fueron 400 maestros que tuvieron que resolver un cuestionario. Los hallazgos encontrados demostraron respecto al liderazgo institucional, que éste repercute significativamente sobre la motivación de los maestros, $B=0.9082$, $SE=0.0265$, $p<0.05$. Se puede concluir que el liderazgo institucional influye indirectamente en los saberes de los alumnos mediante la motivación de los maestros.

De la misma forma el trabajo realizado por Comighud et al., (2020) establecieron como propósito develar el grado de correlación de motivación con el rendimiento docente de la ciudad de Bayawan, Negros Oriental, Filipinas. El estudio tuvo enfoque cuantitativo y el método fue descriptivo y correlacional. Sobre la técnica recurrida se optó por la encuesta y se sometió a 89 maestros a resolver un cuestionario. Los hallazgos demostraron que no prevalece una significativa correlación del grado de motivación y rendimiento docente, debido a que el valor obtenido de r es 0,106, que es mayor que el valor p de 0,000 nivel de significancia. Esto quiere decir además que el grado de motivación no repercute sobre el rendimiento laboral de los maestros. Según el estudio se pudo concluir que en la correlación de motivación y rendimiento laboral de los maestros existe insignificancia .

Por lo anterior Mehdipour & Yadegarzaee (2019), en su trabajo investigativo exploraron el nivel de correspondencia de la inteligencia socio-cultural y las destrezas comunicativas con la motivación hacia el trabajo desde la apreciación de los gerentes educativos en las escuelas de secundaria gubernamentales y no gubernamentales en Zahedan país de Irán. Investigación descriptiva y de nivel correlacional. Los investigadores recurrieron a la técnica

de la encuesta para 196 gerentes educativos. Según los hallazgos encontrados los coeficientes de correlación de Kendal y Pearson demuestran una correspondencia significativa entre ambas variables ($0/05 > P$), siendo una relación directa y moderada. Se concluye que si mejora la inteligencia socio-cultural y las destrezas comunicativas entonces aumentará la motivación hacia el trabajo.

Finalmente Pinkas (2022), tuvo por finalidad develar la relación según la apreciación de los docentes sobre el clima institucional y su motivación laboral en las escuelas primarias de Tuzla, Turquía. Metodología: el estudio fue cuantitativo y se optó por la técnica de la encuesta aplicando cuestionarios a 467 maestros. Según los hallazgos encontrados, exponen que el clima institucional según la percepción de los maestros se relaciona con la motivación que tienen. Los 5 modelos de análisis de varianza son estadísticamente significativos a $p < 0,01$. Esto reafirma que los modelos tienen su existencia, aunque su alcance sea modesto.

A nivel nacional, también se encontraron investigaciones sobre liderazgo transformacional directivo y motivación docente.

Habiendo mencionado lo anterior se pudo acceder a la investigación realizada por Condori (2021), quien realiza un estudio para determinar si existe influencia del liderazgo transformacional y la eficiencia del líder director en el desarrollo del clima organizativo en las escuelas del Cusco. Según la metodología, ésta descansó sobre un estudio cuantitativo, no experimental, usando el método hipotético-deductivo. La información fue obtenida a través de un cuestionario que se aplicó a 261 maestros. Respecto a los hallazgos encontrados exhibieron un 46,7% respecto al liderazgo transformacional, develando un nivel optima ; para el caso de eficiencia del directivo se logra un nivel eficiente del 47,5% y un clima institucional adecuado del 46,4%, manifestándose a través del análisis bivariado la trascendencia del liderazgo y eficiencia del directivo para mejorar el clima institucional. En conclusión, para lograr un nivel favorable de clima en las escuelas de la Ugel Cusco, es importante el liderazgo que demuestra el directivo en sus funciones administrativas y pedagógicas.

Al respecto, la investigación de Coila (2022) tuvo por objetivo conocer el grado de correlación entre liderazgo transformacional y desempeño directivo en las escuelas que pertenecen a la zona de Carabaya, Puno. Respecto a la metodología, se recurrió a un estudio no experimental, de diseño descriptivo correlativo. Se aplicó un cuestionario para cada variable, aplicándolos a un grupo de 74 directores. Los resultados hallados evidencian un nivel de relación $r = 0.401$ a un nivel de significancia del 5%, así el 90.5% de líderes directivos verifican que el liderazgo transformacional es muy positivo y la eficiencia del directivo es muy eficiente. A modo de conclusión se demostró que se mantiene una relación importante del liderazgo transformacional con la eficiencia de los directivos de escuelas en Carabaya, Puno.

Del mismo modo, Díaz (2022) propuso en su investigación exponer la reciprocidad del liderazgo transformacional directivo con clima organizativo en escuelas primarias de Chota, Cajamarca. La metodología empleada permitió desarrollar una indagación de tipo correlativo-descriptivo con diseño transversal. Para recoger los datos se aplicó un cuestionario a 32 maestros. Los resultados encontrados permitieron un grado moderado de relación entre ambas variables alcanzando un valor de coeficiente de correlación muy importante de ($p < 0,01$), demostrando un grado moderado de ($r = 0.772^{**}$). Por lo tanto, a modo de conclusión se impone una correlación importante del liderazgo transformacional directivo con clima organizativo.

Por lo anterior, también Zevallos (2021) en su estudio pudo indagar sobre la correspondencia que prevalece entre liderazgo transformador con la eficiencia de los maestros en cinco escuelas particulares en el Perú. La metodología utilizada permitió realizar un estudio con un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. Se sometió un cuestionario a 149 maestros de 5 escuelas particulares de Perú. Los hallazgos confirman la confiabilidad sobre el instrumento de liderazgo transformador del equipo de directivo es de 0,935 ($\alpha > 0,6$) y el coeficiente con respecto al instrumento desempeño de los maestros es de 0,961 ($\alpha > 0,6$). A modo de concluir, se halló una correspondencia positiva de la variable percepción del liderazgo transformacional y eficiencia docente.

Asímismo Jaramillo et al., (2021) buscaron en su investigación conocer el impacto del liderazgo transformacional en las interrelaciones personales y trabajo cooperativo de directores en la UGEL 11. Metodología: Investigación básica, diseño no experimental. Muestreo no probabilístico La muestra seleccionada fue de 75 individuos, quienes resolvieron un cuestionario. Respecto a los resultados de la regresión del Pseudo R cuadrado, el liderazgo transformacional, influye en las variables interrelaciones personales y trabajo cooperativo de directores de la UGEL 11, en donde el coeficiente de Nagelkerke muestra que las malas o buenas interrelaciones personales y trabajos cooperativos, se desprenden en un 72,5% al liderazgo ejecutado en las escuelas. En conclusión se colige que se mantiene una influencia alta y positiva del liderazgo transformacional en las interrelaciones personales y trabajo cooperativo en escuelas de la UGEL 11 Cajatambo.

Así también, Hernández (2022). Tuvo por finalidad develar la incidencia del liderazgo transformacional sobre el rendimiento organizativo en la UGEL de Chiclayo. Metodología: La investigación siguió un modelo cuantitativo, aplicada, no experimental y para la obtener la información de campo se aplicó la encuesta a 113 trabajadores. De acuerdo a los resultados develados (significancia de $p < 0.05$ y con un $Rho = ,281^{**}$) el desarrollo del liderazgo transformacional desde una mirada holística favorece el rendimiento organizacional en la UGEL de Chiclayo. Finalmente se pudo concluir que hay presencia de notables debilidades con respecto al rendimiento organizacional en la UGEL de Chiclayo.

Con respecto a estudios sobre la variable motivación docente, se conoce la pesquisa de Vásquez et al., (2021), en su indagación establecieron la correlación existente entre la motivación y la identidad de los maestros en los centros educativos de la Asociación del Oriente Peruano. Metodología: Investigación cuantitativa y básico, descriptivo, transversal. Se aplicó un cuestionario a 117 maestros para medir ambas variables. Según los hallazgos encontrados, se confirma que mediante el análisis estadístico del coeficiente de correlación de rho de Spearman, se expone un resultado de p valor de 0,000 (< 0.05) de 0,767 y un A modo de conclusión se corroboró que mantiene una correspondencia

moderada y directa entre las variables analizadas. Significa que si la motivación es elevada entonces la identidad docente también es elevada.

En la misma dirección Poicón (2020) estableció exponer la relación de la motivación con la eficiencia del maestro de escuelas públicas del Callao. Metodológicamente, la indagación fue de diseño no experimental, transversal, tipo básica, correlacional- descriptivo, fue la encuesta que se aplicó a través de 2 cuestionarios distribuidos a 96 maestros. Según los hallazgos y conforme con un $Rho=0,813$ y un nivel de significancia de $0,000 < 0,01$ se declara que prevalece una positiva correlación alta. De esta forma se colige que existe una reciprocidad positiva de la motivación con la eficiencia del maestro.

Coincidiendo con lo anterior, Flores et al., (2022) buscaron en su estudio develar la reciprocidad de motivación laboral y rendimiento de los maestros de la escuela General Prado, en Bellavista, Callao 2021. Investigación cuantitativa de tipo básico, correlacional de corte transversal con un diseño no experimental . Fue aplicado dos cuestionarios a 70 docentes. A través de la prueba Rho Spearman se conoció la reciprocidad entre las 2 variables de estudio. Según los hallazgos encontrados declararon que la motivación laboral docente se relaciona con el rendimiento de los maestros con un grado de moderada relación (Rho 0,462 y p-valor 0,000).

Por otro lado y en un contexto distinto, Bardales et al.,(2021) buscaron develar la incidencia de los modelos de liderazgo docente de la universidad César Vallejo – Perú en la prevención del embarazo adolescente . Elaboraron un estudio cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional. Se aplicó la encuesta a través de un cuestionario aplicado a 793 estudiantes universitarias. De acuerdo a los hallazgos encontrados, la prueba Chi Cuadrado declaró que los 3 estilos de liderazgo docente trascienden de forma muy significativa en la prevención del embarazado, con un nivel de significancia $p<0,05$. Para concluir se puede decretar que el estilo de liderazgo de los docentes repercute de forma significativa (nivel de significancia del 5%) en la prevención del embarazo adolescente desde la percepción de los estudiantes universitarios.

A nivel local se pudo recurrir a los estudios previos de Sobero (2022), la finalidad de su estudio fue exponer la correspondencia sobre las variables de clima organizativo con liderazgo transformacional en las escuelas de la Red 12, UGEL 7 del distrito de Chorrillos. Metodología: Investigación de tipo cuantitativo, diseño correlacional, para lo cual se aplicó un cuestionario a un grupo de 140 maestros. Para la hipótesis general resultó $Rho = 0,845$, sobre las variables clima institucional y liderazgo transformador, resultando poco apropiado, de acuerdo a la valoración de los maestros. Por lo tanto, se reporta la insatisfacción de la mayoría de maestros con respecto al liderazgo de los directivos.

En la misma dirección, Mendívil et al., (2020) respecto a su estudio partieron del propósito para conocer la correlación entre liderazgo transformador y aprendizaje emocional en directivos de la UGEL N° 8 ,Cañete, Lima. La metodología aplicada permitió realizar una investigación cuantitativa, básica, correlacional y transversal. Se aplicó un cuestionario a 80 directivos, para descubrir la relación entre ambas variables de estudio. Los hallazgos encontrados evidenciaron un $\rho=0.748$, ($\rho=0.748$) exhibiendo una correlación positiva media y un valor de significancia (p -valor: $0.000 < 0.010$) entre el liderazgo transformador y aprendizaje emocional . Por lo tanto, a modo de conclusión, se determinó que mantiene una correlación moderada entre liderazgo transformador y aprendizaje emocional en los directivos de la UGEL N° 08 de Cañete – Lima.

Con respecto a lo anterior, Álvarez (2022) en su estudio buscó descubrir la influencia sobre liderazgo transformador y el aprendizaje organizativo en la competitividad docente. Asimismo, el propósito del estudio buscó establecer cómo puede influir el liderazgo transformador y aprendizaje organizativo en la competitividad docente de la zona sur de Lima. Metodológicamente se ejecutó una pesquisa de tipo aplicado, diseño no experimental, correlacional-causal. Este estudio se aplicó a un grupo de 100 maestros a través de un cuestionario para las variables independientes y dependientes. Según los hallagos se obtuvo un nivel de confianza del 99% con un valor de significancia $p=0,000$; no obstante, el estadístico Pseudo Rcuadrado de Nagelkerke devela que el nivel de influencia respecto a las variables independientes sobre la dependiente fue de 35,1%. Se concluyó que, el liderazgo transformador y aprendizaje organizativo

repercuten en forma significativa en la competitividad laboral en maestros de la zona sur de Lima. faltan datos estadísticos.

De la misma forma, Anyaipoma (2022) tuvo como finalidad conocer la correlación existente sobre el liderazgo transformador directivo y la agrado laboral de maestros en escuelas públicas de secundaria, UGEL 01, Lima. Respecto a la metodología el tipo de estudio resultó ser aplicado, correlacional y descriptivo. El estudio tomó en cuenta la información obtenida de 112 maestros encuestados que pertenecieron a cuatro escuelas de secundaria. Los resultados permitieron develar que la reciprocidad existente entre liderazgo transformador directivo con el agrado laboral de los maestros es positiva alta, hallada en la prueba estadística, $r = 0.754$ en los maestros de cuatro escuelas de gestión pública de secundaria de la UGEL 01, en la ciudad de Lima.

Siguiendo en la misma dirección Macavilca (2019) estableció el propósito de averiguar la relación que coexiste sobre la gestión en administración y liderazgo transformacional en escuelas de Huarochirí, 2019. Para la metodología empleada se mantuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, con diseño no experimental y transversal. La muestra lo integró 78 docentes a quienes se les aplicó 2 cuestionarios. A través del alfa de Crombach se demostró la confiabilidad de ambos instrumentos (0,926 para gestión en administración y 0,821 para liderazgo transformacional). Con respecto a la conclusión se develó que se impone una relación fuerte y muy importante según coeficiente de Spearman ($\text{sig bilateral} = 0.000 < 0.01$; $\text{Rho} = 0.826^{**}$)

Según el estudio realizado por González et al., (2022) establecieron por finalidad evidenciar la correspondencia entre liderazgo transformacional de directivos y trabajo en equipo en una escuela de Los Olivos, Lima. Metodológicamente el estudio fue cuantitativo, correlacional, básico, no experimental. Se aplicaron dos cuestionarios de 30 ítems a 104 docentes. El análisis de los resultados develó un Rho de 0.697, exponiendo una correspondencia moderada y fuerte. Así se concluye que prevalece una reciprocidad muy significativa del liderazgo transformacional de directivos con el trabajo en equipo en una escuela pública de Perú.

Respecto a lo anterior Campó (2021) mantuvo el objetivo de indagar sobre la correspondencia entre gestión educativa y estilo de liderazgo transformador en directivos de las escuelas N° 2076 de Puente Piedra. Para la investigación se recurrió a un enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, tipo aplicado, correlacional, de corte transversal y uso del diseño no experimental. Los resultados demostraron que existe alta correlación significativa de Pearson= .794 entre la gestión educativa y liderazgo transformador.

Así también en el estudio realizado por Moya et al, (2022) buscaron conocer la reciprocidad entre liderazgo transformador y resiliencia en maestros de una escuela en San Martín de Porres, ciudad de Lima. Sobre la metodología tratada se recurrió al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y transversal. Fueron aplicados los instrumentos para una muestra conformadas por 70 maestros. A modo de conclusión, se colige que el liderazgo transformador es recíproco hacia la resiliencia en maestros, con un Rho 0,621 y p-valor 0,000, exhibiendo una moderada correlación.

De la misma forma Garay (2022) realizó un estudio para establecer cómo influyen las destrezas del líder directivo y la administración del tiempo en la motivación de resultados académicos de los maestros en la ciudad de Lima. El objetivo del estudio fue establecer en qué medida las destrezas directivas y el uso del tiempo pueden influir en la motivación de resultados académicos de 360 maestros. Con respecto a la metodología, se llevó a cabo un estudio cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional causal. Por consiguiente, se procedió aplicar un cuestionario con las variables para la obtención de los resultados. Asimismo, los hallazgos encontrados permitieron conocer que las variables destrezas del líder directivo y administración del tiempo influyen en la motivación de resultados académicos de los maestros con una significancia de $p=0,000$, por lo tanto, se concluye que las destrezas del líder directivo y el uso del tiempo influyen en la motivación de resultados académicos de los maestros.

Finalmente la pesquisa realizada por Iwanaga (2019) buscó indagar la correlación de motivación y rendimiento docente en la institución de educación básica alternativa PRONOEPSA de Breña, Lima. Se utilizó una metodología cuantitativa de nivel correlacional. Se aplicó cuestionarios a 25 docentes con

nivel de significancia de 0,923. Los hallazgos descubrieron que el 92% de los maestros demuestran motivación insatisfactoria y el 96% de los mismos tienen buen nivel de rendimiento. Por lo tanto, se concluye que hay presencia de relación invertida entre motivación y rendimiento de los maestros en el CEBA PRONOEPSA en Breña, Lima, 2018.

Existen diferentes conceptos sobre liderazgo transformacional como: Respecto al liderazgo transformacional puede lograrse mediante la influencia que se logra en los colaboradores, luego de generar vínculos de acercamiento y proximidad (Bass, 1985 citado por Briceño, 2018), al respecto el liderazgo transformacional de un líder directivo consiste en animar a sus maestros a ver sus responsabilidades desde otro enfoque, logrando superar sus propios límites; generando una nueva perspectiva como equipo y logrando desarrollar sus capacidades y destrezas; por otro lado, el líder directivo logra motivar a sus maestros dejar de lado sus propios beneficios para tener una visión compartida (Zevallos 2021).

Asimismo, Álvarez (2020) define el término de liderazgo transformacional como la acción inteligente a los cambios por parte de los integrantes una institución. Se refiere alcanzar los propósitos y metas comunes que involucran a los colaboradores y al líder. El líder tiene actitudes resaltantes que resulta como modelo de imitación por parte de sus colaboradores.

Al respecto Bakti y Hartono (2022) declaran que el liderazgo transformacional es un proceso mutuo en donde los líderes y colaboradores se estimulan entre sí, para dar como resultado el aumento de la moralidad y la motivación relacionado con las responsabilidades que realizan en común.

Del mismo modo Lawogska y Tavares (2022) develan que los líderes transformacionales son los más idóneos para desarrollar los resultados del liderazgo compartido en el mejoramiento de y desempeño de un equipo.

Sobre el análisis del liderazgo transformacional se recurrieron a diversas teorías que ayudaron a direccionar la investigación y que respaldan la aplicación de la variable en el campo educativo:

Según la propuesta teórica de liderazgo transformador de Kouzes y Posner vislumbra que el liderazgo transformador se basa en acciones que los líderes ejecutan con sus colaboradores para realizar tareas novedosas y fuera de lo común como: afrontar desafíos, lograr el trabajo colaborativo, fortalecer la confianza y autoestima de los colaboradores para ser los protagonistas del cambio, enrumbar la travesía y mantener el ánimo en todo momento (Kouzes y Posner 1997, citado por Briceño 2018).

Por otro lado, la teoría de liderazgo transformacional de Nichols menciona ocho modelos de liderazgo orientados en 3 dimensiones: motivación, poder y nivel de compromiso, las cuales orienta las interrelaciones buscando la complacencia de las demandas y necesidades. Los elementos involucrados son: Mutualidad de intereses: se dinamiza entre alcanzar lo que busca el líder o colaborar con lo que interesa a los demás integrantes de grupo. Poder: Se mueve entre utilizar algo de poder y autoritarismo. Compromiso: se establece entre el interés que tiene el líder con los demás, prestando interés a los requerimientos y a la satisfacción de éstos (Nichols 1988, citado por Briceño 2018).

Por último, para la teoría transformacional de Bass y Avolio afirma que por medio del liderazgo transformacional un líder logra motivar en sus colaboradores el deseo e interés de superarse, transformando sus comportamientos y creencias. A través del poder de la influencia el líder conseguirá que sus colaboradores se vean a sí mismos desde una forma distinta y nueva, percibiendo además nuevas oportunidades y desafíos en su contexto para hacerlos suyo. Un líder transformacional consigue potencializar las habilidades y destrezas de su personal, logrando el crecimiento institucional a través de la Influencia idealizadora, motivación inspiracional, estímulo intelectual y consideración individualizada (Bass y Avolio,2006 citado por Alvarez, 2022)

Para el presente estudio se consideraron las 4 dimensiones del liderazgo transformacional que a continuación son detallados con sus respectivos indicadores:

Para Sobero (2022), la dimensión de influencia idealizada comprende que un líder transformacional se distingue de otros líderes porque sus colaboradores se sienten motivados para identificarse e imitarlo; por lo tanto las conductas ético

morales, innovadoras y creativas de un líder transformador sirven de referencia para el accionar de sus seguidores; éstos perciben por parte del líder la preocupación constante por sus necesidades y el interés de acompañarlos en nuevos desafíos, a su vez sus seguidores le corresponden con respeto, confianza y admiración. Los indicadores para esta dimensión son: Culminación de fines y propósitos, grado de seguridad, acepta desafíos y retos, postura del directivo.

Por otro lado, la dimensión motivación inspiracional señala que un líder transformacional incluye y envuelve a sus seguidores en la perspectiva compartida de alcanzar etapas futuras que sean novedosas e interesantes; para lo cual los seguidores logran entender y tener conciencia sobre los objetivos y compromisos que involucra afrontar un nuevo desafío. (Briceño ,2018).

Del mismo modo, Zevallos (2021) manifiesta que los líderes transformacionales tienen muy en cuenta que los individuos requieren motivos importantes para desarrollar cualquier acción. Estos motivos serán más trascendentales a medida que sean internos, porque partirá de la propia iniciativa del individuo el querer realizar las cosas. Los indicadores para esta dimensión son: Acuerdo institucional, inspiración en colegas.

En cuanto a la dimensión estimulación intelectual, Briceño (2018) resuelve al respecto que los líderes transformadores incentivan a sus seguidores en utilizar la originalidad e imaginación a través de interrogantes o planteamientos de situaciones que los lleve a la reflexión y a la solución de problemas. Ante esto el líder solicita ideas nuevas y alternativas de solución sin menospreciar o criticar los esfuerzos realizados por sus seguidores. Los indicadores de la dimensión estimulación intelectual son: Crecimiento del desempeño, imaginación, descubrimiento, recientes saberes, resolución de dificultades, colaboración.

La dimensión consideración individualizada, es tratada por Sobero (2022) implicando que un líder transformador motiva a sus seguidores a crecer profesionalmente dentro de ambiente de apoyo y soporte; convirtiéndose en un líder que escucha, admite y tiene en cuenta en todo momento las diferencias de cada uno de sus colaboradores. Asimismo, distribuirá tareas y responsabilidades

para fomentar el crecimiento profesional de sus colaboradores. Los indicadores de esta dimensión son: Responde demandas, acepta la singularidad, proporciona soporte, valoriza las tareas.

Con respecto a la variable motivación existen varias definiciones como: La motivación laboral es un motor psicológico que incita a los colaboradores a ejecutar acciones que suple sus intereses, esta carga energética psicológica da paso a realizar labores con diversos matices de dificultad. Si la empresa o institución fomenta acciones para aumentar el grado de motivación de los integrantes, por consiguiente, se logrará mayor compromiso y cooperación en el desarrollo de la organización (Pastor, 2021).

Del mismo modo, Cuba (2021) resuelve que la motivación es significativa para la persona, porque constituye el pilar para que logre sus labores con emoción y así poder alcanzar las metas establecidas. Es importante que los individuos se encuentren motivados constantemente en su quehacer diario para ejecutar sus tareas de forma positiva, de lo contrario las labores se retrasan o resultan tediosas.

Por otro lado, Roque (2022) establece que, para conocer y entender la motivación, se debe tener en cuenta las etapas de ésta que se inician con los requerimientos e intereses, y las potencias que se mueven constantemente para impulsar la conducta de la persona. Mientras que una persona sienta la carencia de suplir algo, se sentirá tensionada, tendrá insatisfacción, fastidio e inseguridad. Por lo tanto, la motivación hace que la persona demuestre conductas que releguen el cansancio y la inestabilidad.

Respecto a lo anterior, existen teorías científicas sobre el estudio de la motivación, tales como: Para la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1943), se basa en cubrir las necesidades básicas del individuo, las cuales permitirán el crecimiento personal y laboral de los individuos. En la pirámide de Maslow se ubican en primer lugar las necesidades fisiológicas, las cuales permiten la supervivencia de los individuos como: Salud, sueño y alimentación; posteriormente surgen las necesidades de seguridad, que busca el amparo, el cuidado, la permanencia asociada a la confianza; las necesidades de afiliación satisfacen las necesidades de afecto y permite

desarrollar el sentido de pertenencia a un grupo familiar , amical o laboral; las necesidades de reconocimiento, se satisface al reconocer los esfuerzos , habilidades y destrezas de los individuos y lo significativo que son en el ámbito competitivo y las necesidades de autorrealización, las cuales se orientan a conseguir logros que una persona es capaz de alcanzar. Maslow establece que para llegar al último peldaño de la pirámide se debe satisfacer las necesidades inferiores en el orden consecutivo.

Desde otro enfoque sobre la teoría de las necesidades aprendidas de acuerdo con McClelland (1961), se enfoca en la explicación del logro del éxito en base a la motivación. Se percibe la existencia de tres tipos de motivaciones y estas son aprendidas durante la interacción entre individuos, a su vez éstas repercuten en las personas a comportarse de diversas formas. Los tres tipos de motivación según McClelland son: la motivación por afiliación, la motivación al poder, la motivación al logro.

La motivación son los efectos que se dan entre el contexto y el individuo. Dependerá de los sucesos que se presentan en el instante y de como lo experimente la persona, se mantendrá procesos de interacción de la persona con el contexto que resultará motivador o no para el sujeto.(Chiavenato 2007, citado por Poicón 2020)

Para Chiavenato las dimensiones de la motivación son tres y estas son: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental. En la dimensión motivación intrínseca lo constituye como el instrumento que estimula en la persona a desarrollar las destrezas y prácticas, permite ampliar la zona o el área de la perfección y afina favorablemente la visión que se tiene por delante. Activar la motivación intrínseca de un individuo permite favorecer la aparición de valores importantes hacia el trabajo y por lo tanto se consigue mayor producción. Los indicadores de la motivación intrínseca son: Desarrollo anímico, la persona siente y comprende que sus experiencias le permiten superarse a nivel personal, dichas experiencias organizadas favorecen las oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Superación colectiva, son las acciones o comportamientos que le permitan superarse y crecer dentro de una comunidad, gracias a estas interrelaciones significativas dependerá su aceptación dentro de

su círculo de amigos o compañeros. Comodidad individual, consiste en determinar los aspectos que identifican el bien común de la persona, asimismo busca optimizar sus tareas en el lugar donde labora (Chiavenato 2017 citado por Poicón 2020).

Por otro lado, la dimensión de la motivación extrínseca trasluce que el comportamiento del individuo se regula por los premios externos que pueda recibir culminado una tarea o responsabilidad, así el docente satisface sus propios intereses. Los indicadores de esta dimensión son: Aprobación, Todo lo que una persona ejecuta para otro a cambio de una recompensa concreta o abstracta. Al reconocer el trabajo de un individuo aumentará el nivel de seguridad y autoestima y fomentará el trabajo colaborativo. Trato social, aduce a los procesos de interacciones con alumnos, maestros y padres de familia, repercutiendo sobre la motivación del maestro para realizar su labor. Retroinformación, se divisa la importancia del maestro para realizar acciones de reflexión y autoevaluación con respecto a su práctica docente, estas acciones permitirán al maestro lograr mayor eficiencia individual y grupal. Coherencia con el equipo, éstas son coordinadas en grupo, por lo tanto, los maestros se sentirán motivados para alcanzar sus objetivos (Chiavenato 2017 citado por Poicón 2020).

Finalmente, en la dimensión motivación trascendente, se instaura que los maestros motivados realizarán procesos de estudio en beneficio de los otros; por lo tanto, encaminarán los efectos conseguidos del aprendizaje en sus alumnos. Los indicadores de esta dimensión son: Comodidad con el equipo, busca metas comunes para el grupo al que pertenece, se preocupa por sí mismo y por los que trabajan en la organización, buscando en todo momento el desarrollo y crecimiento institucional. Colaboración, le interesa el trabajo colaborativo y distribuido que realiza con sus colegas y se enfoca en ejecutar acciones que les permita superarse profesionalmente. Comportamientos generosos, se enfoca en dar a los demás sin esperar algo a cambio, son personas solidarias y empáticas con los demás. Enseñanza hacia los otros, se preocupa por sus compañeros para que crezcan en conocimiento y valor personal. Es muy convincente para fomentar que su equipo se supere (Chiavenato 2017 citado por Poicón 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

La presente pesquisa fue de tipo básica o pura. Una investigación es pura porque se desarrolla por simple gusto, placer y satisfacción para conseguir saberes que aún no fueron descubiertos, resulta ser básica por los datos reales que se recogerá, ampliando el saber científico, favoreciendo el descubrimiento de principios científicos que servirá de referencia para otros tipos de investigaciones (Poicón 2020).

3.1.2 Diseño de investigación:

- Diseño no experimental:

Para lograr una investigación con enfoque cuantitativo se implementó un diseño no experimental de tipo correlacional; al respecto, una indagación correlacional analiza las probables relaciones sobre 2 o más variables, sin establecer que una variable es la causa de la otra (Bernal, 2016) por lo tanto este estudio fue una indagación de corte transversal, porque la información fue obtenida en un solo tiempo.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable liderazgo transformacional

- **Definición conceptual:** El concepto de liderazgo transformacional de un líder directivo consiste en animar a sus maestros a ver sus responsabilidades desde otro enfoque, logrando superar sus propios límites; generando una nueva perspectiva como equipo y logrando desarrollar sus capacidades y destrezas; por otro lado, el líder directivo logra motivar a sus maestros dejar de lado sus propios beneficios para tener una visión compartida (Zevallos 2021).
- **Definición Operacional:** Respecto a la variable de liderazgo transformacional fue aplicada la técnica denominada encuesta, mediante el uso del cuestionario, cuyo objetivo fue conocer la apreciación que tienen los maestros sobre el liderazgo transformacional directivo

subdividiéndose en Influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual, consideración individualizada.

- **Indicadores:** Culminación de fines y propósitos, grado de seguridad, acepta desafíos y retos, postura del directivo, acuerdo institucional, iluminación en colegas, crecimiento del desempeño, imaginación, descubrimiento, recientes saberes, resolución de dificultades, colaboración, responde demandas, acepta la singularidad, proporciona soporte, valoriza las tareas.
- **Escala de Medición:** Para la medición de los items de cada indicador de la variable liderazgo transformacional se recurrió usar la escala ordinal de Likert.

Variable motivación

- **Definición conceptual:** La motivación es significativa para la persona, porque constituye el pilar para que logre sus labores con emoción y así poder alcanzar las metas establecidas. Es importante que los individuos se encuentren motivados constantemente en su quehacer diario para ejecutar sus tareas de forma positiva, de lo contrario las labores se retrasan o resultan tediosas (Cuba 2021).
- **Definición Operacional:** Para la variable motivación se aplicó un cuestionario a modo escala de Likert, cuyo propósito fue conocer la motivación laboral que tienen los maestros de IE públicas de Manchay, Pachacámac. Respecto a la variable motivación docentes se subdivide en Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental.
- **Indicadores:** Desarrollo anímico, superación colectiva, comodidad individual, aprobación, trato social, retroinformación, coherencia con el equipo, colaboración, comportamientos generosos, enseñanza hacia los otros.
- **Escala de Medición:**
- Para la medición de los items de cada indicador de la variable motivación docente se recurrió usar la escala ordinal de Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

La población de acuerdo a Hernández (2018) consiste en el grupo de personas, hechos y/o fenómenos que coinciden en características similares . Por lo tanto para este estudio la población fue integrada con maestros que pertenecen a IE públicas de Manchay, Pachacámac.

- **Criterios de inclusión:** Maestras nombradas y contratadas que laboran en IE públicas .
- **Criterios de exclusión:** Maestras nombradas y contratadas con licencia o que cuentan con cargos directivos.

Tabla 1

Población de las instituciones educativas públicas de Manchay.

Institución educativa	Cantidad de docentes
Rayito de luz 667	14
Mundo Mágico 672	11
Las Mercedes	42
Roxanita Castro Witting	65
San Francisco de Asis	58
Víctor R. H. de la Torre	85
Sr. de los Milagros	16
IEI 653 y IEI 675	19
Total	310

Nota: Elaboración propia

3.3.2 Muestra: Se puede afirmar con respecto a la muestra que viene a ser la subagrupación de la población que proporciona información relevante , ésta debe representar a la población para que los hallazgos sean generalizados (Hernández et al., 2016). De acuerdo al ámbito geográfico de la población y la

ubicación de las unidades de análisis, la muestra fue necesariamente no probabilística.

3.3.3 Muestreo: Por la misma naturalidad de ubicación de las unidades de análisis se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por conveniencia, encuestando a 10 maestros de cada institución educativa logrando conformar una muestra de 80 maestros.

3.3.4 Unidad de análisis: Sobre la unidad de análisis para el estudio fue el conjunto de individuos integrados por 80 docentes .

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Respecto a la técnica para adquirir la información de la muestra se recurrió la encuesta, así se puede precisar que la encuesta permite abstraer datos de un conjunto de individuos, esta información permitirá concretizar el propósito de la investigación (Arias 2020).

Sobre el instrumento que se aplicó en esta pesquisa para recoger los datos fue el cuestionario diseñado con interrogantes cerradas.

Tabla 2

Ficha Técnica de Instrumentos

Nombre del instrumento	Cuestionarios para liderazgo transformacional directivo y la motivación docente
Autor	Karen Sully Llaccho Beltrán
Objetivo	Conocer la relación del liderazgo transformacional directivo y la motivación docente en instituciones pública de Manchay, Pachacámac. 2022. 2022
Año Aplicación	Está agrupado por 80 maestros de IE públicas en Manchay. Liderazgo transformacional:(1) Totalmente en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), indiferente (4)
Unidad de análisis	de acuerdo (5), totalmente de acuerdo

	Motivación :(1) Totalmente en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), indiferente (4) de acuerdo (5), totalmente de acuerdo
Confiabilidad	Variable del liderazgo transformacional, Alfa de Cronbach Variable de motivación docente, Alfa de Cronbach.
Validez	Valoración y juicio de expertos.

Nota: Elaboración propia

Respecto al instrumento que midió la variable el liderazgo transformacional directivo tuvo que adaptarse el cuestionario desarrollado por Sobero (2018), dicho instrumento estuvo equipado por 22 ítems integrando la Influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual y consideración individualizada El instrumento buscó detectar el comportamiento del liderazgo transformador del directivo desde la percepción de los docentes, la escala aplicada se consideró a la Likert (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo) y se calificó del 1 al 5.

Para el caso sobre el instrumento que midió la variable motivación docente se adaptó un cuestionario desarrollado por Poicón (2020). El instrumento de recojo de información tuvo por finalidad identificar la percepción de la motivación que tienen los docentes de la instituciones educativas públicas de Manchay, el rango fue de tipo Likert con cuatro opciones (Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo), la estructura del instrumento lo conformó 17 ítems integrando a la Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental.

La validación de un instrumento debe estar relacionado con lo que el investigador desea medir y saber si dicho instrumento se encuentra adecuado para su utilización (Contreras y Novoa 2018, citado por Castro 2022) . Los instrumentos de recogida de datos fueron validados por el juicio de tres expertos en la materia.

Tabla 3*Validación de instrumento a través de juicio de especialistas.*

Especialista	Grado académico	Entidad	valoración
Alsa Salvatierra;Silvia Del Pilar	Maestra en investigación científica		Aprobado
Garro Aburto, Luzmila Lourdes	Doctora en educación		Aprobado
Córdova García,Ulises	Doctor en educación		Aprobado

Nota: Elaboración propia

La confiabilidad de un instrumento como son los cuestionarios, consiste que éstos deben contar con un porcentaje mínimo de equivocaciones, quiere decir que deben tener valoraciones promedio o estar por arriba del promedio deseado (Contreras y Novoa 2018, citado por Castro 2022) En este estudio se realizó una verificación de medición sobre la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach.

Tabla 4*Medición de la confiabilidad respecto a las variables en una prueba piloto aplicada a 15 docentes.*

Variables	Alfa de Crombach	Nivel	N° de ítems
Liderazgo transformacional	0,810		17
Motivación	0,908		22

Nota: Elaboración propia

3.5. Procedimientos:

Sobre la ejecución de los instrumentos de recojo de datos se cumplió con dos etapas secuenciales. Primero, se recurrió a las IE públicas seleccionadas para solicitar el permiso de aplicación del instrumento, se comunicó los propósitos de la investigación y el uso de la información extraída. Segundo, los cuestionarios fueron aplicados a los docentes que participaron del proceso de recojo de datos, asimismo la información obtenida se descargó en programa Excel, para ello se aplicó el software estadístico IBM SPSS versión 26.0

3.6. Método de análisis de datos:

Según los datos recabados fueron clasificados de acuerdo a las dimensiones de las variables en estudio para ser cotejadas y estimadas. Se recurrió al uso de la estadística descriptiva para registrar, ordenar y interpretar la información obtenida mediante tablas que permitieron a las variables hacer su análisis en estudio, en donde se mostraron porcentajes y frecuencias que permitieron concluir satisfactoriamente de acuerdo a los objetivos propuestos. Así mismo se usó la estadística inferencial para tratar y contrastar la hipótesis propuestas en la investigación.

3.7. Aspectos éticos:

El estudio se estructuró y reguló bajo el protocolo de ética de la universidad elaborando un marco ético, cuyos principios que se tuvieron en cuenta fueron: Respeto a las personas, se refiere al trato para con las participantes y el derecho al anonimato; beneficencia, buscará fomentar y recomendar los hallazgos del estudio para optimizar el grado de motivación de las maestras de las instituciones y autonomía, fueron las propias docentes quienes participaron voluntariamente sin ningún tipo de condicionamiento.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

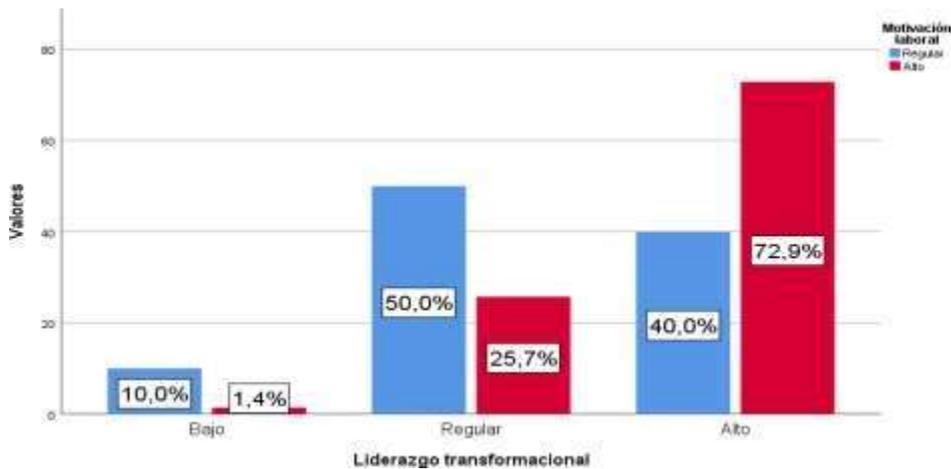
Para la presente investigación se presenta la descripción del desarrollo de liderazgo transformacional directivo desde la percepción de 80 maestros en instituciones públicas de Manchay, Pachacámac con sus respectivas dimensiones.

Objetivo general

Conocer la relación del liderazgo transformacional directivo con la motivación docente en instituciones pública de Manchay, Pachacámac.

Figura 1

Análisis del Liderazgo transformacional directivo y la motivación docente.



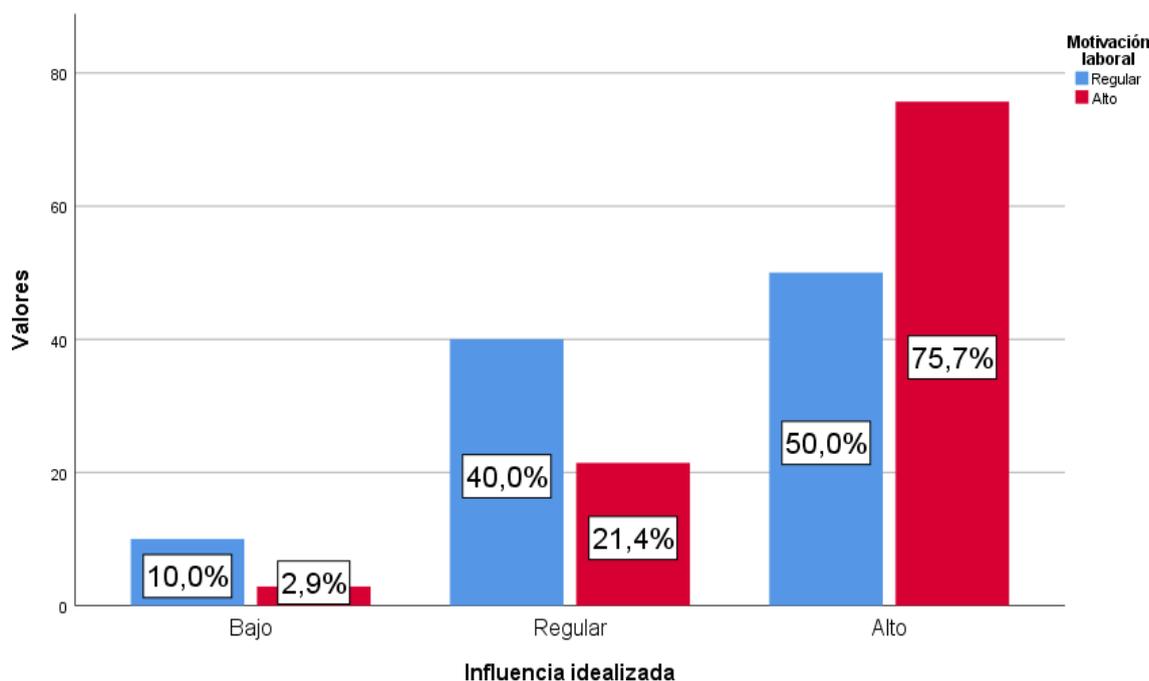
Interpretación: Los resultados nos muestran respecto a los maestros que avisan que existe un bajo nivel de liderazgo transformacional directivo, el 10,0% de ellos demuestran una regular motivación , por otro lado el 1,4% de los maestros demuestran una motivación alta. Respecto a los maestros que avisan que existe un nivel regular de liderazgo transformacional directivo, el 50,0% de ellos presenta una regular motivación laboral, y el 25,7% de ellos presenta una alta motivación laboral, y los maestros que consideran que existe un nivel alto de liderazgo transformacional directivo, el 40,0% de ellos presenta una regular motivación , y el 72,9% de ellos presenta una alta motivación.

Objetivo específico 1

Conocer la relación de la influencia idealizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac.

Figura 2

Análisis de la influencia idealizada del directivo y la motivación docente.



Interpretación:

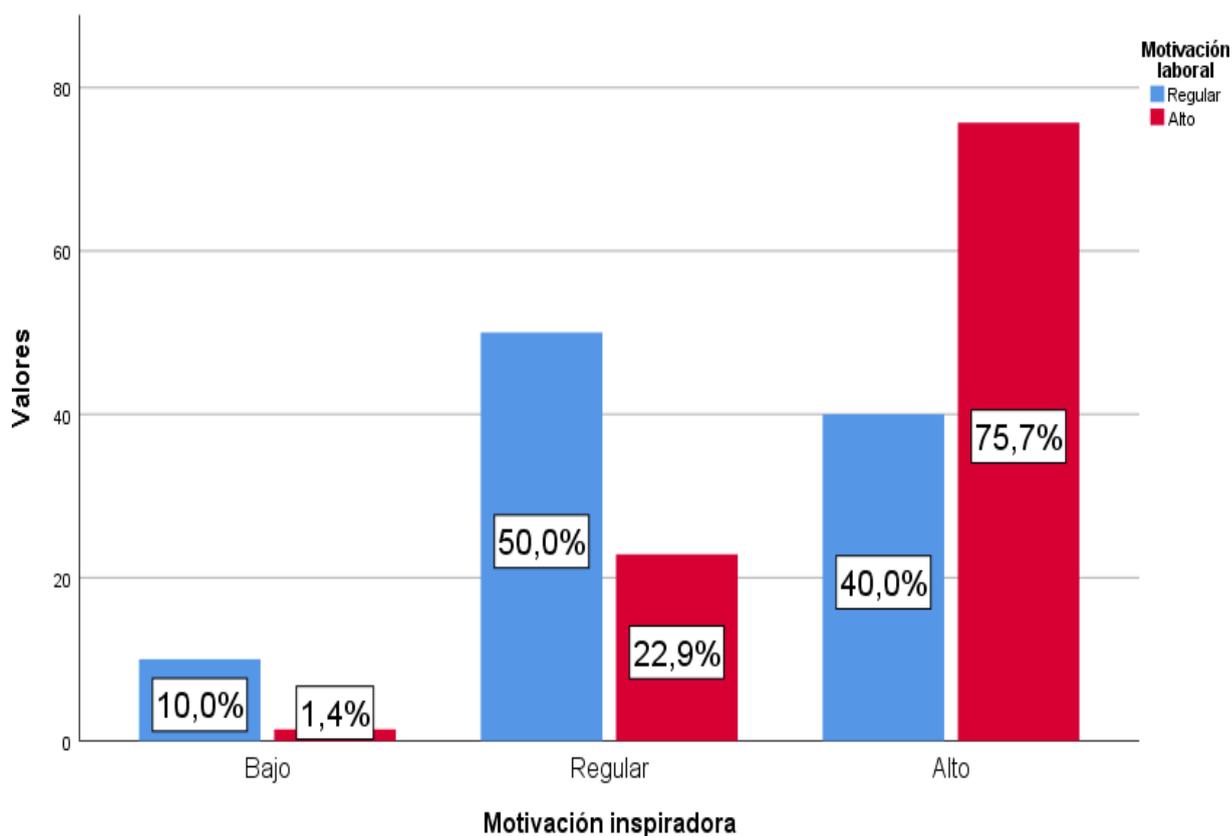
Los resultados nos muestran respecto de los maestros que avisan que existe un bajo nivel de influencia idealizada del directivo, el 10,0% de ellos presenta una regular motivación y el 2,9% de ellos presenta una alta motivación laboral. Respecto a los maestros que avisan que hay un nivel regular de influencia idealizada directivo, el 40,0% de ellos presenta una regular motivación, sin embargo el 21,4% de ellos presenta motivación alta. Respecto a los maestros que avisan que hay un alto nivel de influencia idealizada directivo, el 50,0% de ellos presenta una regular motivación laboral, y el 75,7% de ellos presenta una alta motivación.

Objetivo 2

Develar la relación de motivación inspiradora del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.

Figura 3

Análisis de la Motivación inspiracional del directivo y la motivación docente.



Interpretación:

Los resultados obtenidos nos muestran respecto a los maestros que avisan que existe un bajo nivel de motivación inspiracional del directivo, el 10,0% de ellos demuestran una regular motivación laboral, y el 1,4% de ellos demuestran una alta motivación. Respecto a los maestros que avisan que hay un nivel regular de motivación inspiracional del directivo, el 50,0% de ellos presenta una regular motivación, y el 22,9% de ellos presenta una alta motivación. Asimismo de los maestros que avisan que existe un alto nivel de motivación inspiracional

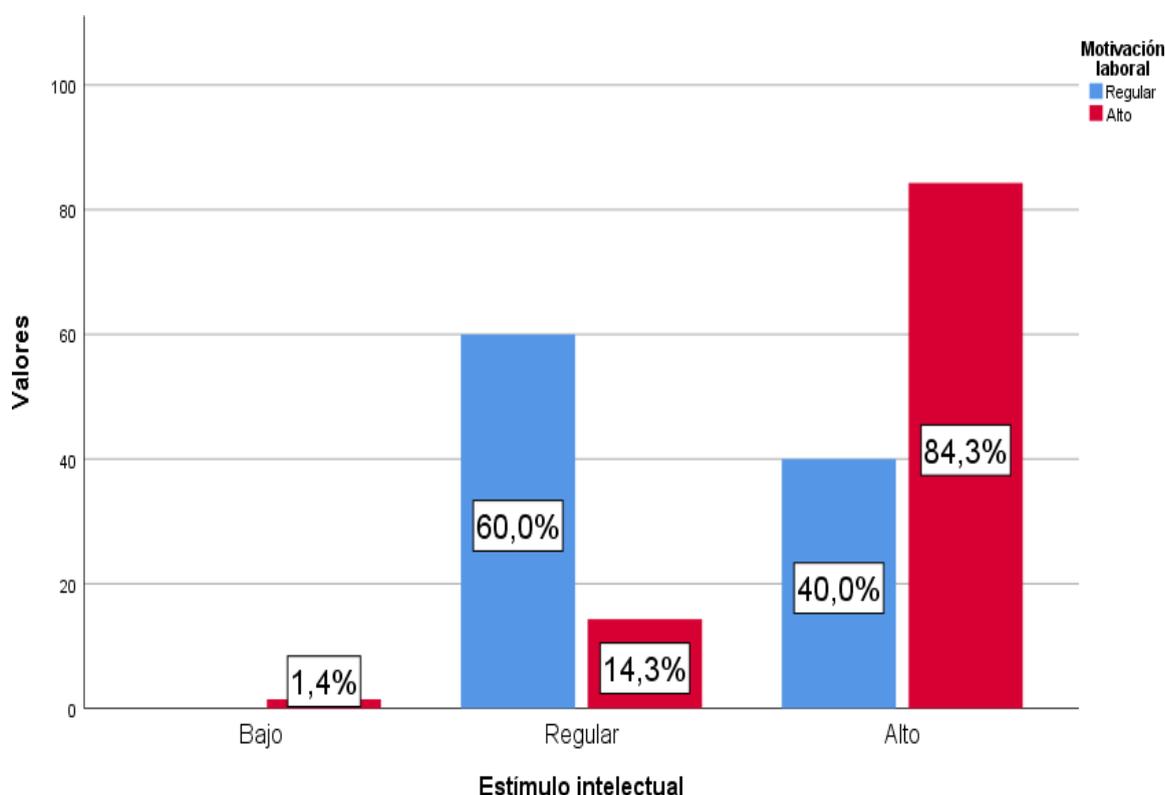
del directivo, el 40,0% de ellos presenta una regular motivación , y el 75,7% de ellos presenta una alta motivación .

Objetivo 3

Exponer la relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.

Figura 4

Análisis de la estimulación intelectual del directivo y la motivación docente.



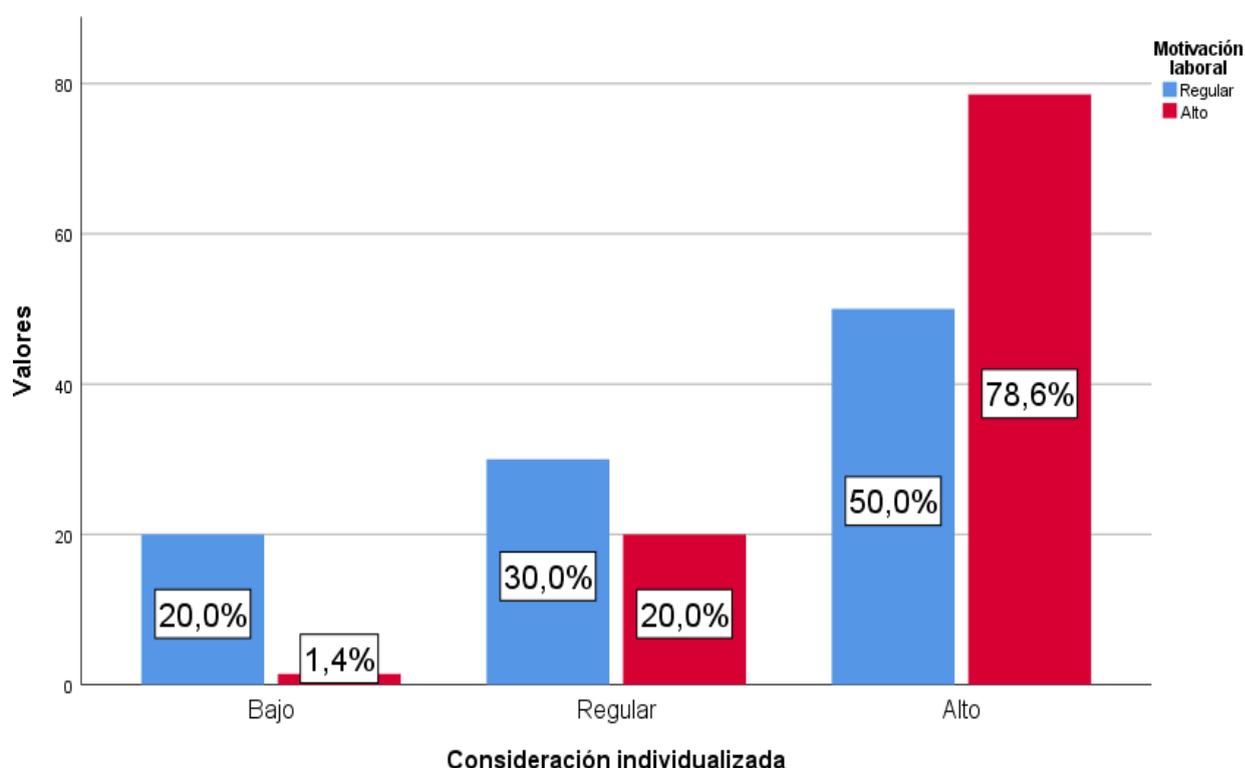
Interpretación: Los resultados nos muestran respecto a los maestros que avisan que existe un bajo nivel de estimulación intelectual del directivo, el 1,4% de ellos presenta una alta motivación. De los maestros que avisan que hay un nivel regular de estimulación intelectual por parte del directivo, el 60,0% de ellos presenta una regular motivación, y el 14,3% de ellos presenta una alta motivación laboral. Asimismo de los maestros que avisan que hay un alto nivel de estimulación intelectual del directivo, el 40,0% de ellos presenta una regular motivación laboral, y el 84,3% de ellos presenta una motivación alta

Objetivo 4

.Percibir la relación de la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.

Figura 5

Consideración individualizada del directivo y la motivación laboral docente



Interpretación: Los resultados nos muestran que respecto a los maestros que perciben que existe un bajo nivel de consideración individualizada del directivo, el 20,0% de ellos reflejan una regular motivación, sin embargo el 1,4% de ellos reflejan una motivación alta. De los maestros que perciben que hay un nivel regular de consideración individualizada del directivo, el 30,0% de ellos presenta una regular motivación laboral, y el 20,0% de ellos presenta una alta motivación . Y de los maestros que perciben que hay un alto nivel de consideración

individualizada del directivo, el 50,0% de ellos presenta una regular motivación, y el 78,6% de ellos presenta una alta motivación .

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para el análisis de datos

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,427	80	,000
Influencia idealizada	,443	80	,000
Motivación inspiradora	,439	80	,000
Estímulo intelectual	,479	80	,000
Consideración individualizada	,455	80	,000
Motivación laboral	,521	80	,000
Motivación intrínseca	,511	80	,000
Motivación extrínseca	,517	80	,000
Motivación trascendental	,536	80	,000

Nota: Elaboración propia

H₀: Los datos obtenidos de la muestra persiguen una distribución normal.

H₁: Los datos obtenidos de la muestra no persiguen una distribución normal.

Nivel de significancia $p < 0,05$

Si p-valor sea menor que $\alpha=0,05$, entonces se rechazará la H₀ y se aceptará la H₁.

Si p-valor sea mayor que $\alpha=0,05$, entonces se aceptará la H₀ y se rechazará la H₁.

De acuerdo a la tabla 7 nos muestra un p-valor menor a $\alpha=0,05$, para todos los casos (variables y dimensiones), por consiguiente, se deniega la H₀ y se admite la H₁; en ese marco y según los datos obtenidos no siguieron una normal distribución, ante ello, es oportuno utilizar la conocida prueba estadística no paramétrica de correlación, como la prueba estadística de Spearman Rho, debido a la naturaleza de los diversos datos como a la esencia del estudio (correlacional).

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general:

Coexiste algún tipo de relación del liderazgo transformacional del directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.

Verificación de hipótesis general:

H₀: No se evidencia relación directa y significativa del liderazgo transformacional directivo con la motivación docente.

H₁: Sí se evidencia una relación directa y significativa del liderazgo transformacional directivo con la motivación docente.

Si p-valor es menor que $\alpha=0,05$, entonces se deniega la H₀ y se asume la H₁.

Si p-valor es mayor que $\alpha=0,05$, entonces se deniega la H₀ y se asume la H₁.

Tabla 6

Prueba estadística de Spearman de análisis del liderazgo transformacional directivo y motivación docente.

		V1: Liderazgo transformacional	V2: Motivación laboral
Rho de Spearman	V1: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,246*
		N	80
	V2: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,246*
		Sig. (bilateral)	,028
		N	80

Nota: Elaboración propia

En la tabla 6 nos muestra un Rho= 0,246 y un p-valor=0,028, por tanto, se rechazó la H₀ y se aceptó la H₁. En tal sentido se pudo afirmar que sí existe una relación positiva débil y significativa del liderazgo transformacional directivo con la motivación docente, por lo que mientras exista mayor liderazgo transformacional directivo, mayor será la motivación laboral de los docentes.

Hipótesis: Específica 1:

Coexiste relación de la influencia idealizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacamác,2023.

Verificación de la hipótesis: Específica 1

H₀: No se evidencia relación de la influencia idealizada del directivo con la motivación laboral docente.

H₁: Sí se evidencia relación entre la influencia idealizada del directivo con la motivación docente.

Si p-valor es menos que $\alpha=0,05$, entonces se deniega la H₀ y se asume la H₁.

Si p-valor es mayor que $\alpha=0,05$, entonces se deniega la H₀ y se asume la H₁.

Tabla 7

Prueba estadística de Spearman de análisis de la influencia idealizada del directivo y la motivación docente.

		D1V1: Influencia idealizada	V2: Motivación laboral
Rho de Spearman	D1V1: Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,197
		N	80
	V2: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,197
		Sig. (bilateral)	,080
		N	80

Nota: Elaboración propia

En la tabla 7 nos muestra un Rho= 0,197 y un p-valor=0,080, de modo que, se aceptó la H₀ y se rechazó la H₁. En ese marco se pudo afirmar que no hay relación entre la influencia idealizada del directivo y la motivación docente.

Hipótesis: Específica 2

Coexiste relación de la motivación inspiradora del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay -Pachacámac, 2023.

Verificación de la hipótesis: Específica 2

H₀: No se evidencia relación de la motivación inspiradora del directivo con la motivación docente.

H₁: Sí se evidencia relación de la motivación inspiradora del directivo con la motivación laboral docente.

Si p-valor es menos que $\alpha=0,05$, entonces se deniega la H₀ y se asume la H₁.

Si p-valor es mayor que $\alpha=0,05$, entonces se deniega la H₀ y se asume la H₁.

Tabla 8

Prueba estadística de Spearman de análisis de la motivación inspiradora del directivo y la motivación docente.

		D2V1: Motivación inspiradora	V2: Motivación laboral	
Rho de Spearman	D2V1: Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,271*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	80	80
	V2: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,271*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	80	80

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 8 nos muestra un Rho= 0,271 y un p-valor=0,015, de modo que , fue rechazada la H₀ y fue aceptada la H₁. En ese marco se pudo afirmar que existe una relación directa y significativa entre la motivación inspiradora del directivo y la motivación docente, por lo que mientras exista mayor motivación inspiradora del directivo, mayor será la motivación laboral de los docentes.

Hipótesis: Específica 3:

Coexiste relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay -Pachacámac, 2023.

Verificación de la hipótesis: Específica 3

H₀: No se evidencia relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación docente.

H₁: Sí se evidencia una relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación docente.

Si p-valor es menos que $\alpha=0,05$, entonces se deniega la H₀ y se asume la H₁.

Si p-valor es mayor que $\alpha=0,05$, entonces se asume la H₀ y se deniega la H₁.

Tabla 9

Prueba estadística de Spearman de análisis de la estimulación intelectual del directivo y la motivación docente.

		D3V1: Estimulación intelectual	V2: Motivación laboral	
Rho de Spearman	D3V1: Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	V2: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,351**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Nota: Elaboración propia.

En la tabla 9 nos muestra un Rho= 0,351 y un p-valor=0,001, de modo que , fue rechazada la H₀ y fue aceptada la H₁. En ese marco se pudo afirmar que existe una relación directa y significativa de la estimulación intelectual del directivo con la motivación de los maestros , por consiguiente mientras exista mayor estimulación intelectual del directivo, mayor será la motivación de los docentes.

Hipótesis : Específica 4:

Coexiste relación de la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay - Pachacámac, 2023.

Verificación de la hipótesis: Específica 4

H₀: No se evidencia relación entre la consideración individualizada del directivo y la motivación docente.

H₁: Sí se evidencia relación entre la consideración individualizada del directivo y la motivación docente.

Si p-valor es menor que $\alpha=0,05$, entonces se deniega la H₀ y se asume la H₁.

Si p-valor es mayor que $\alpha=0,05$, entonces se asume la H₀ y se deniega la H₁.

Tabla 10

Prueba estadística de Spearman de análisis de la consideración individualizada del directivo y la motivación docente.

		D4V1: Consideración individualizada	V2: Motivación laboral	
Rho de Spearman	D4V1: Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,244*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	80	80
	V2: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,244*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	80	80

Nota: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla 10 nos muestra un Rho= 0,244 y un p-valor=0,029, de modo que , fue rechazada la H₀ aceptando la H₁. En ese marco se expone que si prevalece una relación significativa y directa de la consideración individualizada del directivo con la motivación de los maestros, por consiguiente mientras exista mayor consideración individualizada del directivo, mayor será la motivación de los docentes.

V. DISCUSIÓN

En las escuelas públicas de Manchay-Pachacámac se observa que los directivos tienen diversos estilos de liderazgo y docentes con poca motivación para realizar sus labores. Por lo tanto, la pregunta que motivó la discusión del presente estudio fue: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023?

Partiendo de los hallazgos encontrados se admite la hipótesis alterna general de la presente investigación cuyo análisis correlacional arroja un $Rho=0,246$ y un $p\text{-valor}=0,028$, admitiendo que, en las instituciones públicas de Manchay, Pachacámac existe una relación directa y significativa del liderazgo transformacional directivo y la motivación docente, con una correlación positiva débil.

Estos resultados podrían acercarse a los resultados encontrados por Roque (2022) quien en su investigación buscó exponer la relación de las destrezas directivas con la motivación laboral de los maestros. Respecto a los hallazgos encontrados, éstos develaron una relación para las dos variables con un $Rho = 0.972$ admitiendo la prevalencia de una relación muy significativa de las destrezas directivas con la motivación laboral de los maestros de una escuela pública.

Similares resultados se encuentran en la investigación de Siraj et al (2022) quienes realizaron una investigación para conocer si existe correspondencia entre la actitud del líder transformador y el grado de motivación de los educadores en escuelas de primaria de Sabah, Malasia. De acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson con determinación = 0,05, se pudo confirmar que existe una positiva relación entre ambas variables. Por lo tanto, se concluye que los líderes directivos transformacionales son muy influyentes en sus maestros.

También Hernández (2021) en su estudio indagó la relación del estilo de liderazgo directivo con la motivación en maestros y maestras de la generación

millennials de Ponce, Puerto Rico. De acuerdo con los hallazgos encontrados de la prueba estadística, Rho de Spearman = -361, $p = .000$, comparado a un nivel de significancia de 0.05 ($p < 0.05$), expone denegando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Por tanto, existe significativa relación entre el estilo de liderazgo directivo con la motivación en maestros y maestras de la generación *millennials*, según los docentes y las docentes.

Respecto al trabajo de Muliati et al (2022) en su trabajo persiguieron el propósito de exponer la relación del liderazgo transformacional, la capacidad y la autoeficacia en el rendimiento de los maestros de escuelas primarias de Tangerang, Indonesia. Según los hallazgos se pudo colegir las variables anteriores poseen un resultado positivo sobre el rendimiento de los maestros (valor de sig. es de 0,000 que señala una significancia menos que 0.05) y según el valor de R Cuadrado Ajustado para la prueba de determinación del liderazgo transformacional, capacidad y autoeficacia en el rendimiento de los maestros es 0.545, interpretando que el 54.5% de las modificaciones en la variable rendimiento de maestros puede deberse por el liderazgo transformacional, la capacidad y la autoeficacia, en tanto que el 48% que resta se desprende por otros factores.

Según García (2021) expresa que un maestro que se encuentra motivado por su líder realizará sus labores con más empeño a diferencia de otros maestros que se muestran desanimados y por lo tanto desmotivados para realizar sus tareas.

Sin embargo, la pesquisa realizada por Iwanaga (2019) nos devela lo contrario, los resultados decretan que en la institución educativa básica alternativa Pública PRONOEPSA-Breña, Lima Los hallazgos descubrieron que el 92% de los maestros demuestran motivación insatisfactoria y el 96% de los mismos realizan sus labores con empeño. Significa que los maestros que se encuentran desmotivados no necesariamente estarían desmotivados para realizar sus labores. Por lo tanto, habrá maestros que se encuentren regularmente o nada motivados por líderes, pero aun así realizarán sus tareas con empeño.

Con respecto a la 1° hipótesis específica : Coexiste relación de la influencia idealizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacamác,2023. Los resultados de la presente investigación nos muestran un $Rho= 0,197$ y un $p\text{-valor}=0,080$, En ese sentido se denegó la hipótesis alterna y se admitió la hipótesis nula, afirmando que no hay relación entre la influencia idealizada del directivo y la motivación docente en las escuelas públicas de Manchay-Pachacamác,2023. Por lo tanto, a mayor influencia idealizada del directivo no necesariamente los maestros se encontrarían más motivados para realizar sus labores con empeño.

Sin embargo, Briceño (2018) expresó lo contrario en su investigación, en donde indagó la relación sobre liderazgo transformador con motivación laboral de maestros de las escuelas públicas en la UGEL 02. Los hallazgos develados contrastaron la primera hipótesis específica: Se impone una significativa relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral de los maestros, de acuerdo al nivel de significancia con un 5%, consiguiendo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.689^{**} declarando que prevalece una relación positiva moderada entre las dos variables, $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); de acuerdo a esto se deniega la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna, confirmando que se impone una significativa relación de la influencia idealizada con la motivación laboral de los maestros.

Con respecto a la 2° hipótesis específica: Coexiste relación de la motivación inspiradora del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay -Pachacamác, 2023. Según los resultados del presente estudio develaron un $Rho= 0,271$ y un $p\text{-valor}=0,015$, En ese marco se pudo afirmar que existe una relación positiva débil y significativa de la motivación inspiradora del directivo con la motivación docente.

Los hallazgos encontrados se asemejan con lo que encontró Sobero (2018) quien tras su investigación para indagar la relación del clima organizativo con liderazgo transformacional en las escuelas de la Red 12, UGEL 7 del distrito de Chorrillos, aceptó la hipótesis alterna para contrastar su hipótesis específica. Se ubicó un $Rho = 0,838$ muy positivo, admitiendo la hipótesis alterna,

confirmando que la motivación de los maestros se correlaciona significativamente con el liderazgo transformacional.

Cuba (2021) resuelve que la motivación es significativa para la persona, porque constituye el pilar para que logre sus labores con emoción y así poder alcanzar las metas establecidas. Es importante que los individuos se encuentren motivados constantemente en su quehacer diario para ejecutar sus tareas de forma positiva, de lo contrario las labores se retrasan o resultan tediosas.

Sin embargo, el trabajo realizado por Comighud y Arévalo (2020) demostraron lo contrario. Los hallazgos expusieron que el grado de motivación no se correlaciona significativamente con el rendimiento docente de la ciudad de Bayawan, Negros Oriental, Filipinas, debido a que el valor obtenido de r es 0,106, que es mayor que el valor p de 0,000 nivel de significancia. Esto quiere decir además que el nivel de motivación no repercute en el quehacer laboral de los maestros. Por lo tanto, habrá maestros que no se encuentran necesariamente motivados por sus líderes, pero aun así podrán realizar sus tareas con empeño, impulsados por otros factores motivacionales.

Con respecto a la 3° hipótesis específica : Coexiste relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay -Pachacámac, 2023. Los resultados hallados en esta investigación respecto a la dimensión estimulación intelectual nos muestra un $Rho= 0,351$ y un $p\text{-valor}=0,001$, En ese marco se pudo afirmar que existe una relación positiva débil y significativa de la estimulación intelectual del directivo con la motivación de los maestros.

Asimismo, se encontró similitudes con los hallazgos descubiertos por Jaramillo (2021) quién buscó contrastar su hipótesis específica: La estimulación intelectual incide en el trabajo cooperativo y las interrelaciones personales en directivos de la UGEL 11. Incluso, el p valor es menos que 0.05 siendo significativo, admitiendo la hipótesis alterna: La estimulación intelectual incide en el trabajo cooperativo y las interrelaciones personales en los directivos de la UGEL 11. Por lo tanto, un directivo que presenta altos niveles de estimulación

intelectual también influirá en el trabajo cooperativo que realiza con los docentes, estimulándolos para alcanzar las metas y propósitos institucionales.

Según la teoría transformacional de Bass y Avolio afirma que por medio del liderazgo transformacional un líder logrará que sus colaboradores tengan el deseo e interés de superarse, transformando sus comportamientos y creencias. A través del poder de la influencia el líder conseguirá que sus colaboradores se vean a sí mismos desde una forma distinta y nueva, percibiendo además nuevas oportunidades y desafíos en su contexto para hacerlos suyos. (Bass y Avolio, 2006 citado por Álvarez, 2022).

De acuerdo a los resultados hallados en la presente investigación se pudo afirmar que la estimulación intelectual de los directivos se relaciona directamente con la motivación docente, sin embargo, para este estudio se produce una relación positiva débil entre ambas variables; asegurando la posibilidad de existir otros factores que impulsan y estimulan a los docentes a realizar sus labores con empeño.

Respecto a la 4ª hipótesis específica : Coexiste relación de la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay -Pachacámac, 2023. Los resultados de la presente investigación nos muestran un $Rho = 0,244$ y un $p\text{-valor} = 0,029$, En ese marco se pudo afirmar que, si existe una relación positiva débil y significativa de la consideración individualizada del directivo con la motivación de los maestros.

Los resultados concuerdan con Carranza (2020) en su trabajo liderazgo transformacional directivo y acuerdos de los maestros de la escuela Fiscal teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016. De acuerdo con la correlación de Pearson para exponer la significativa relación de la dimensión la consideración Individual y los acuerdos de los maestros. se develó un nivel de correlación de $r = 0,720$, con significancia al 0,01. Manifestando una moderada correlación de la dimensión consideración individual de la variable el liderazgo transformacional directivo con los acuerdos de los maestros. Quiere decir que un docente que se

siente considerado y valorado por su directivo estará más motivado para responder a los compromisos institucionales.

Asimismo, Anyaipoma (2021) devela que la consideración individualizada del liderazgo transformador directivo, significativamente se relaciona con el agrado laboral de los maestros de las escuelas públicas de secundaria, Red 18 UGEL. Se aprecia que el grado de la correlación es de $r=.682$, con el cual se admite la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula. Por consiguiente, se sostiene que se encuentra una moderada correlación entre la consideración individualizada y el agrado laboral de los maestros. Quiere decir que a mayor consideración individualizada del directivo los maestros se sentirán motivados y contentos para realizar sus labores.

De acuerdo a los resultados hallados en la presente investigación se pudo afirmar que la consideración individualizada de los directivos se relaciona directamente con la motivación docente, sin embargo, para este estudio se produce una relación positiva débil entre ambas variables. Por lo tanto, existirían además otros factores que motiven a los docentes a realizar sus tareas con empeño, a pesar de encontrarse regularmente motivados por sus directivos.

Según el liderazgo transformacional, un líder directivo buscará animar a sus maestros a ver sus responsabilidades desde otro enfoque, logrando superar sus propios límites; generando una nueva perspectiva como equipo y logrando desarrollar sus capacidades y destrezas; por otro lado, el líder directivo logra motivar a sus maestros dejar de lado sus propios beneficios para tener una visión compartida (Zevallos 2021). Esto es respaldado por los hallazgos encontrados en la presente investigación y por los resultados de otras investigaciones que demostraron que existe relaciones significativas, moderadas y fuertes entre el liderazgo transformacional directivo y la motivación docente que éstos necesitan para realizar sus tareas. Sin embargo, para este estudio la relación entre ambas variables resultó ser una relación positiva débil. Por lo tanto habría que preguntarse qué otros factores estarían interviniendo para haber obtenido estos resultados.

VI. CONCLUSIONES

1° Con respecto al objetivo general se buscó conocer la relación que existe entre el liderazgo transformacional directivo la motivación docente en las instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023, encontrándose una relación significativa, positiva débil (p -valor=0,028 y un $Rho= 0,246$) por lo que a mayor liderazgo transformacional directivo, aumentará en cierta medida la motivación en los maestros y maestras.

2° De acuerdo a los hallazgos que se obtuvieron para verificar la 1era hipótesis específica, se pudo afirmar que no hay relación directa y significativa (p -valor=0,080) entre la influencia idealizada del directivo con la motivación docente. Por lo tanto a mayor influencia idealizada del directivo significa que no necesariamente aumentará la motivación de los maestros en las escuelas públicas de Manchay.

3° Según los hallazgos que se obtuvieron para verificar la 2da hipótesis específica, se pudo exponer que existe una relación significativa, positiva débil (p -valor=0,015 y un $Rho= 0,271$) entre la motivación inspiradora del directivo con la motivación docente. Por lo tanto a mayor motivación inspiradora del directivo mejorará en cierta medida la motivación de los maestros y maestras.

4° Respecto a los hallazgos que se obtuvieron para verificar la 3era hipótesis específica, se pudo declarar que existe una relación significativa, positiva débil (p -valor=0,001 y un $Rho=0,351$) de la estimulación intelectual del directivo con la motivación docente. por lo tanto si mejora la estimulación intelectual del directivo, se elevará en cierta medida la motivación en los maestros y maestras.

5° Con referencia a los hallazgos que se obtuvieron para verificar la 4ta hipótesis específica, se pudo develar que existe una relación significativa, positiva débil (p -valor=0,029 y $Rho=0,244$) de la consideración individualizada del directivo con la motivación docente; por lo que a mayor desarrollo de la consideración individualizada del directivo, aumentará paulatinamente la motivación en los maestros y maestras.

VI. RECOMENDACIONES

Establecidas las conclusiones de la presente investigación se recomienda:

1° Realizar un diagnóstico por parte de las entidades educativas locales y regionales para identificar el perfil del liderazgo de los directivos en las escuelas Públicas de Manchay;

2° Proponer el estudio de otras investigaciones cuantitativas y cualitativas para profundizar el estudio del comportamiento de las variables, al no poder hallar una relación significativa entre la influencia idealizada directivo y la motivación docente según el presente estudio.

3° Continuar y mejorar los programas sobre liderazgo transformacional y motivación dirigido a los maestros por parte de la entidades correspondientes fortaleciéndolos a través de talleres vivenciales, encuentros, pasantías y otros.

4. Proponer un sistema de reconocimiento a las buenas prácticas del desarrollo intelectual de los directivos con sus docentes a nivel de red y UGEL .

5° Implementar una escuela de perfeccionamiento directivo a nivel distrital, con el objetivo de fortalecer y mejorar las competencias directivas.

REFERENCIAS

- Atwater, D. y Bass, M. (1994). Transformational leadership in teams.
- Álvarez , M. (2022). Liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional en la competencia docente en educación básica regular del cono sur, Lima-2022.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94336>
- Anyaipoma, C. M. (2022). Liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, UGEL 01, Red 18, Lima 2021.
- Bass, B. M., & Bass Bernard, M. (1985). Leadership and performance beyond e expectations.
- Bardales, JMD, Victoria, EFRL, Vega, OV, Julián, RMC, Alvarado, GDPP, Dávila, KS, ... & Lowy, DA (2021). Effect of teaching leadership styles on the prevention of adolescence pregnancy: a case study conducted at Universidad César Vallejo, Peru *F1000Research* , 10 (239), 239.
- Bakti, R., & Hartono, S. (2022). The Influence of Transformational Leadership and work Discipline on the Work Performance of Education Service Employees. *Multicultural Education*, 8(01), 109-125.
<https://www.mccaddogap.com/ojs/index.php/me/article/view/26/23>
- Briceño, C. D. (2018, July). Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 02. 2018. spa.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20BRICENO%20MEZA.pdf?sequence=1>
- Carranza , M. I. (2020). Liderazgo transformacional de los directivos y los compromisos de los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Teniente Hugo Ortiz, Guayaquil-Ecuador, 2016.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/14645>
- Condori, G. M. (2021). Liderazgo transformacional y desempeño directivo en el desarrollo del clima organizacional en instituciones educativas públicas del Cusco. *Revista Científica Investigación Andina*, 20(1).DOI: <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ..v1i1.837> <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/837>
- Contreras Coronel, F. (2022). Estrategias pedagógicas para liderazgo directivo

desde la perspectiva docente en una institución educativa pública-Bagua.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94934>

Coila et al., (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño directivo en instituciones de Carabaya-Puno. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 219-231. DOI: <https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.034>

Cuba, S. F. (2021). Estudio descriptivo comparativo de motivación

Comighud, S. M., y Arevalo, M. (2020). Motivation In Relation To Teachers' Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 10(04)laboral docente de tres instituciones educativas, Chincheros. Apurímac 2021.

Chang, C. M., Hsieh, H. H., Chou, Y. H., & Huang, H. C. (2021). The relationship between physical education teachers' perceptions of principals' transformational leadership and creative teaching behavior at junior and senior high schools: A cross-level moderating effect on innovative school climates. *Sustainability*, 13(15), 8184.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill Interamericana. *Recuperado de <http://www.ebooks7-24.com>*. Décima edición.

Díaz, E. Q. (2022). liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca. *Revista SCIENCEVOLUTION*, 1(1), 8-14.

Estela, M. (2019, 10 de octubre). Motivación. Obtenido de Concepto.
<https://concepto.de/motivacion/>

Garay Farfan, C. A. (2022). Habilidades directivas y gestión del tiempo en la motivación del logro académico de docentes de educación básica. Lima-2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94421/Garay_FCA-SD.pdf?sequence=1

García, T. (2021). El impacto emocional de la pandemia en docentes y alumnado. *Participación educativa*.

- Hernández, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*, 30(58), 188-205.
<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202101.009>
- Heffernan et al.,(2022). The emotional intensity of educational leadership: a scoping review. *International Journal of Leadership in Education*, 1-23.
- Hernández, H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(2), 7–16.
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández et al., (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>
- Jaramillo Ostos, D. F., Rojas Gutiérrez, W. J., Acero Coaquira, L. M., Menacho Rivera, A. S. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 340-350.
- Kouzes, J. & Posner, B. (1997). El Líder y la Visión de Futuro. *Harvard Deusto Business Review*, 99, pp. 16-22.
- Lagowska, U., Sobral, F., & Tavares, G. (2022). Joint effects of shared and transformational leadership on performance in street-level bureaucracies: Evidence from the educational sector. *Public Administration Review*, 82(6), 1042-1057.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/puar.13526>
- Maberah, S. y Darawsha, N. (2021). Liderazgo Situacional de directores de Escuelas Secundarias y su Relación con la Motivación de Logro de los Docentes. *Revista Europea de Educación Contemporánea*, 10 (4). DOI: 10.13187/ejced.2021.4.1027 DOI: 10.13187/ejced.2021.4.1027
<https://ejce.cherkasgu.press>
- Matos, K. M., & Martínez, S. R. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1(1), e20670-e20670.
<https://dx.doi.org/10.15381/rpiiedu.v1i1.20670>
- Mehdipour, Y. & Yadegarzaee, S. (2019). The relationship between Cultural

Intelligence and Communication Skills and Job Motivation in educational 46 managers of secondary schools in Zahedan. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 6(edición especial), 1 – 13.

Muliati et al., (2022). Desempeño de los maestros de escuela primaria: ¿cómo el papel del liderazgo transformacional, la competencia y la autoeficacia? *Revista Internacional de Estudios Sociales y de Gestión*, 3 (1), 158-166.

Naz, F., & Rashid, S. (2021). Effective instructional leadership can enhance teachers' Motivation and improve students' learning outcomes. *sjesr*, 4(1), 477-485.

Maslow, A. (1973). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.

Meza, K. y Ramos, A. S. 2021 Matos, K. M., & Martínez, A. S. R. (2021). Estilos de liderazgo del director educativo. *Revista peruana de investigación e innovación educativa*, 1(1), e20670-e20670.
file:///C:/Users/LACH_SECUNDARIA/Downloads/70403%20(5).pdf

Mendivel et al., (2020). Liderazgo transformacional y aprendizaje emocional en la ugel N° 08 de Cañete-Lima. *revista cuestiones de sociologia: investigacion en ciencia y desarrollo*, 8(1), 49-58. Recuperado a partir de <http://revistas.unap.edu.pe/csociologia/index.php/csociologia/article/view/82>

Moran et al., (2021). Estilos de liderazgo y motivación laboral en directivos del nivel educativo secundario: Array. *Maestro Y Sociedad*, 18(3), 860–868. Recuperado a partir de <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5381>

Nicholls, J. (1985). A new approach to situational leadership. *Leadership and organization Development Journal*, 6 (4), p. 2-7.

Pastor, C. R., & Soria, M. E. (2021). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69101/Chung_DTO-SD.pdf?sequence=1

Pinkas, G. (2022). The relationship between the perception of the school climate and teacher motivation. *Društvene i humanističke studije*, 7 (3 (20)), 209-228. <http://www.dhs.ff.untz.ba/index.php/home/article/view/780/620>

- Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684.
- Poicon, M. S. A. (2020). Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la DREC, Callao. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54495/Felix_PMSA-SD.pdf?sequence=1
- Roque, S. M. (2022). Habilidades directivas y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa–2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94849/Roque_FSM-SD.pdf?sequence=1
- Ruiz Cutipa, V. V. (2021). El liderazgo directivo y la gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima, 2019. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16626/Ruiz_cv.pdf?sequence=3
- Sato, M., Castillo, F. F., & Oyanedel, J. C. (2022). Teacher motivation and burnout of English-as-a-foreign-language teachers: Do demotivators really demotivate them?. *Frontiers in psychology*, 13. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9094067/>
- Siraj et al., (2022)). The Relationship Between School Heads' Transformational and Structural Leadership Styles Towards Teachers' Teaching Motivation. *Asian Journal of University Education*, 18(1), 244–255. <https://doi.org/10.24191/ajue.v18i1.17193>.
- Sobero, J. G. (2022). Clima organizacional y liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la Red 12 UGEL 07 Chorrillos-Lima, 2018. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/181>
- UNESCO. (2021). La UNESCO da la voz de alarma sobre la crisis mundial de escasez de docentes <https://www.unesco.org/es/articles/la-unesco-da-la-voz-de-alarma-sobre-la-crisis-mundial-de-escasez-de-docentes>
- Vásquez et al., (2022). Motivación e identidad de los docentes, en una asociación

educativa del oriente peruano. *Apuntes Universitarios*, 12(3), 367–380.
<https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>.

Yalçinkaya et al.,(2021). The effect of leadership styles and initiative behaviors of school principals on teacher motivation. *Sustainability*, 13(5), 2711.
https://www.researchgate.net/publication/349801095_The_Effect_of_Leadership_Styles_and_Initiative_Behaviors_of_School_Principals_on_Teacher_Motivation

Zevallos, L. M. (2021). El liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas pertenecientes a la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor-2018.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16634>

Zohair et al., (2022). High School Principals' Situational Leadership and Its Relationship with Teachers' Achievement Motivation. *European Journal of Contemporary Education*. 2021, 10(4), 1027–1041.
<https://doi.org/10.13187/ejced.2021.4.1027>.

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y motivación docente en instituciones públicas de Manchay, Pachacámac 2023.

Autora: Karen Sully Llaccho Beltrán

PROBLEMA GENERAL:	OBJETIVO GENERAL:	HIPÓTESIS GENERAL:	Variables e indicadores				
			Variable 1: Liderazgo transformacional				
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023?</p> <p>1.-¿Cómo se relaciona la influencia individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023?</p> <p>2.- ¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023?</p> <p>3.- ¿Cómo es la relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023?</p> <p>4.-¿Cómo se relaciona la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023?</p>	<p>Conocer la relación del liderazgo transformacional directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- Conocer la relación de la influencia idealizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p> <p>2.- Develar la relación de motivación inspiradora del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p> <p>3.- Exponer la relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p> <p>4.- Percibir la relación de la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p>	<p>Coexiste algún tipo de relación del liderazgo transformacional del directivo con la motivación docente en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>1.- Coexiste relación entre la influencia idealizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p> <p>2.- Coexiste relación de la motivación inspiradora del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p> <p>3.- Coexiste relación de la estimulación intelectual del directivo con la motivación que tienen los maestros en instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.</p> <p>4.- Coexiste relación de la consideración individualizada del directivo con la motivación que tienen los maestros en</p>	Influencia idealizada	- Culminación de fines y propósitos - Grado de seguridad - Acepta desafíos y retos - Postura del directivo
Motivación inspiradora	- Acuerdo institucional - Inspiración en colegas	7,8 9,10					
			Estímulo intelectual	- Crecimiento del desempeño - Imaginación - Descubrimiento - Recientes saberes - Resolución de dificultades - Colaboración	11 12 13 14 15 16		
			Consideración individualizada	- Responde demandas e intereses - Acepta la singularidad - Proporciona soporte - Valoriza las tareas y labores	17,18 19 20,21 22		
			Variable 2: Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	- Desarrollo anímico - Superación colectiva - Comodidad individual	1,2 3,4 5, 6	Escala Ordinal Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta:	
			Motivación extrínseca	- Aprobación - Trato social - Retroinformación - Coherencia con el equipo	7,8 9, 10 11 12		
			Motivación trascendental	- Comodidad con el equipo - Colaboración	13, 14 15	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de	

Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

		instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.		- Comportamientos generosos - Enseñanza hacia los otros	16 17	acuerdo	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Correlacional	Población: Los docentes de las instituciones públicas de Manchay, Pachacámac, 2023. Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño de muestra: 80 docentes de las instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, 2023.	Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario: Liderazgo transformacional directivo Autor: Karen Llaccho Beltrán Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Manchay, Pachacámac Variable 2: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario sobre motivación docente Autor: Karen Llaccho Beltrán Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Manchay, Pachacámac		DESCRIPTIVA: Se elaborará gráficos de barras por variables y dimensiones. INFERENCIAL: Como las variables son cuantitativas se aplica el Rho de Spearman $r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$ Así mismo se elaborarán tablas de consistencia.			
Diseño: No experimental							
Método: Hipotético-deductivo							

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	El liderazgo transformacional de un líder directivo consiste en animar a sus maestros a ver sus responsabilidades desde otro enfoque, logrando superar sus propios límites; generando una nueva perspectiva como equipo y logrando desarrollar sus capacidades y destrezas; por otro lado, el líder directivo logra motivar a sus maestros dejar de lado sus	Se aplicará un cuestionario sobre liderazgo transformacional dirigido a las maestras del nivel inicial, formulando 22 preguntas cerradas conformadas por cuatro dimensiones: agrupados en 16 indicadores. Dimensiones de Bernard Bass (1985)	Influencia Idealizada	- Culminación de fines y propósitos - Grado de seguridad - Acepta desafíos y retos - Postura del directivo	Escala ordinal
			Motivación inspiracional	- Acuerdo institucional - Inspiración en colegas	
			Estimulación intelectual	- Crecimiento del desempeño - Imaginación - Descubrimiento - Recientes saberes - Resolución de dificultades - Colaboración	

	propios beneficios para tener una visión compartida (Zevallos, 2021)		Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Responde demandas - Acepta la singularidad - Proporciona soporte - Valoriza las tareas 	Escala ordinal
MOTIVACIÓN LABORAL	La motivación es significativa para la persona, porque constituye el pilar para que logre sus labores con emoción y así poder alcanzar las metas establecidas. Es importante que los individuos se encuentren motivados constantemente en su quehacer diario para ejecutar sus tareas de forma positiva, de lo contrario las labores se retrasan o resultan tediosas (Cuba, 2021)	Se aplicará un cuestionario sobre motivación docente dirigido a las maestras del nivel inicial, formulando 17 preguntas cerradas conformadas por tres dimensiones: agrupados en 11 indicadores. La variable motivación se clasifica en tres dimensiones: motivación, intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente, según la clasificación de Poicón (2020) de acuerdo a los aportes de Chiavenato (2017)	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo anímico - Superación colectiva - Comodidad individual 	
			Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación - Trato social - Retroinformación - Coherencia con el equipo 	
			Motivación trascendente	<ul style="list-style-type: none"> - Comodidad con el equipo - Colaboración - Comportamientos generosos - Enseñanza hacia los otros 	

Anexo 3: Instrumentos de recolección

Cuestionario sobre liderazgo transformacional

Estimado maestro y maestra agradezco su participación y valiosa información que se requiere para la presente sustentación de grado de maestría. Solicito su apoyo en el presente cuestionario respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas, el cuál es de carácter anónimo y servirá de gran utilidad para el desarrollo de la investigación. Se le pide que conteste el presente cuestionario con la mayor sinceridad posible. ¡Muchas gracias por su colaboración!

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

N°	Variable 1: Liderazgo Transformacional	Escalas de calificación				
Dimensión 1: Influencia idealizada		1	2	3	4	5
1.	Percibes que el directivo los anima constantemente alcanzar los fines y propósitos institucionales.					
2.	Percibes que el directivo se preocupa por mejorar los procesos de enseñanza de los maestros.					
3.	Percibes que el directivo demuestra altos niveles de seguridad para actuar durante la interacción con los maestros.					
4.	Percibes que el directivo acepta con buen ánimo los desafíos y retos que se presentan a nivel institucional.					
5.	La postura que demuestra el directivo ayuda a solucionar situaciones tensas entre maestros.					
6.	Percibes que la postura del directivo sirve como referente a los maestros para relacionarse con los estudiantes y padres.					
Dimensión 2: Motivación inspiradora		1	2	3	4	5
7.	El directivo motiva a los maestros construir acuerdos institucionales para mejorar la convivencia entre ellos.					
8.	El directivo motiva a los maestros elaborar acuerdos institucionales para mejorar los procesos de enseñanza.					
9.	Percibes que el directivo los inspira a participar activamente en las reuniones colegiadas.					
10.	Percibes que el directivo los inspira a participar activamente en las reuniones institucionales					
Dimensión 3: Estimulación intelectual		1	2	3	4	5
11.	Percibes que el directivo motiva al desarrollo profesional del maestro.					
12.	El directivo fomenta en los maestros el uso de la imaginación para construir nuevas propuestas pedagógicas.					
13.	El directivo fomenta en los maestros la capacidad de descubrimiento para construir nuevas propuestas pedagógicas.					
14.	El directivo busca que los maestros generen nuevos conocimientos a partir de su práctica pedagógica.					
15.	La capacidad que tiene el directivo para resolver dificultades entre los maestros fortalece la convivencia institucional.					
16.	Los maestros perciben que el director fomenta el trabajo colaborativo.					
Dimensión 4: Consideración individualizada		1	2	3	4	5
17.	El directivo escucha las demandas e intereses de cada maestro.					
18.	El directivo se preocupa por responder las demandas e intereses de cada maestro.					
19.	El directivo reconoce la singularidad del personal docente					
20.	Percibes que el directivo proporciona soporte emocional.					
21.	El directivo proporciona recursos a los maestros para realizar las actividades institucionales.					
22.	Aprecias la actitud del directivo al valorar las tareas y labores que realizan los maestros.					

Cuestionario sobre motivación

Estimado maestro y maestra agradezco su participación y valiosa información que se requiere para la presente sustentación de grado de maestría. Solicito su apoyo en el presente cuestionario respondiendo c/u de las preguntas y marcando una sola de las alternativas indicadas, el cuál es de carácter anónimo y servirá de gran utilidad para el desarrollo de la investigación. Se le pide que conteste el presente cuestionario con la mayor sinceridad posible. ¡Muchas gracias por su colaboración!

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

N°	Variable 1: motivación	Escalas de calificación				
Dimensión 1: Motivación intrínseca		1	2	3	4	5
1.	Las apreciaciones del directivo sobre las funciones de los maestros repercuten en el desarrollo anímico de los mismos.					
2.	Percibes que al realizar labores de acuerdo a los conocimientos alcanzados te provoca una motivación interna.					
3.	Consideras que es necesario superarse a nivel grupal para desarrollar funciones y responsabilidades.					
4.	Percibes que cumplir los acuerdos institucionales permite una buena imagen ante la comunidad educativa.					
5.	Te sientes cómodo con las condiciones que ofrece la institución al realizar tareas educativas.					
6.	Te sientes cómodo cuando interrelacionas con otros colegas durante las actividades pedagógicas e institucionales.					
Dimensión 2: Motivación extrínseca		1	2	3	4	5
7.	Percibes alguna muestra de aprobación por el directivo al realizar las tareas con esmero.					
8.	Percibes que el directivo reconoce los esfuerzos extras que realizan los maestros para alcanzar las metas institucionales.					
9.	Consideras importante cumplir respetuosamente las normas y acuerdos institucionales.					
10.	Percibes que es necesario preservar adecuadamente las interrelaciones con los otros colegas.					
11.	Percibes que el directivo parte de la retroinformación de la práctica docente para fomentar el desarrollo profesional de los maestros.					
12.	Consideras que los aportes realizados por los maestros en la elaboración de planes institucionales coinciden con los intereses de la escuela.					
Dimensión 3: Motivación trascendente		1	2	3	4	5
13.	Percibes que el apoyo de los colegas ayuda a realizar las funciones encargadas.					
14.	Consideras importante contar con el apoyo de los otros colegas cuando le sucede algún inconveniente.					
15.	Consideras que se debe mantener un ambiente cordial como parte de la comunidad educativa.					
16.	El maestro considera que es necesario desarrollar conductas generosas para crecer personalmente y mejorar el contexto.					
17.	El maestro percibe que compartir sus conocimientos con los otros colegas les despierta el interés por aprender.					

Anexo 4: Ficha de validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	Dimensión: Influencia idealizada	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Percibes que el directivo los anima constantemente alcanzar los fines y propósitos institucionales.	✓		✓		✓		
2	Percibes que el directivo se preocupa por mejorar los procesos de enseñanza de los maestros.	✓		✓		✓		
3	Percibes que el directivo demuestra altos niveles de seguridad para actuar durante la interacción con los maestros.	✓		✓		✓		
4	Percibes que el directivo acepta con buen ánimo los desafíos y retos que se presentan a nivel institucional.	✓		✓		✓		
5	La postura que demuestra el directivo ayuda a solucionar situaciones tensas entre maestros.	✓		✓		✓		
6	Percibes que la postura del directivo sirve como referente a los maestros para relacionarse con los estudiantes y padres.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El directivo motiva a los maestros construir acuerdos institucionales para mejorar la convivencia entre ellos.	✓		✓		✓		
8	El directivo motiva a los maestros elaborar acuerdos institucionales para mejorar los procesos de enseñanza.	✓		✓		✓		
9	Percibes que el directivo los inspira a participar activamente en las reuniones colegiadas.	✓		✓		✓		
10	Percibes que el directivo los inspira a participar activamente en las reuniones institucionales.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Percibes que el directivo motiva al desarrollo profesional del maestro.	✓		✓		✓		
12	El directivo fomenta en los maestros el uso de la imaginación para construir nuevas propuestas pedagógicas.	✓		✓		✓		
13	El directivo fomenta en los maestros la capacidad de descubrimiento para construir nuevas propuestas pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	El directivo busca que los maestros generen nuevos conocimientos a partir de su práctica pedagógica.	✓		✓		✓		
15	La capacidad que tiene el directivo para resolver dificultades entre los maestros fortalece la convivencia institucional.	✓		✓		✓		
16	Los maestros perciben que el director fomenta el trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		

	Dimensión: Consideración individualizada	*i	to	*i	ho	fii	ho	
t 7	El directivo escucha las demandas e interaeres de cada maestro.	y		y				
IX	El directivo se preocupa por responder las demandas e intereses de cada maestro.	v'		v		t/		
10	El directivo reconoce la Singularidad del personal docente.	y		v		v		
*U	Percebés que el directivo proporciona soporte emocional.	v'		v		v		
*I	El directivo proporciona recursos a los maestros para realizar las actividades institucionales.	y		v		v		
??	Aprecias la actitud del directivo al valorar las tareas y labores que realizan los maestros.	v'		v		v		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ExiSte suficiencia**

Opinion de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de conegir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra.: Luzmila Lourdes Garro Aburto**

DNI. 0'2469026

Especialidad del validador: **Docente de investigation de la EPG Universidad César Vallejo**

Ate Vitarte **17 de octubre** del 2022

*Paronancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al **arrrpmente** o **dirrensidad** específica del constructo
 Claridad: Se entiende **sinditculad** alguna **aelenunciado** del ítem es **conoso**. **exad0** y **directs**

Nota: Si fueran, se dice suficiencia **cuando** los ítems planteados **son** suficientes **para rre6r** la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

N.º	Dimensión: Motivación intrínseca	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las apreciaciones del directivo sobre las funciones de los maestros repercuten en el desarrollo anímico de los mismos.	✓		✓		✓		
2	Percibes que al realizar labores de acuerdo con los conocimientos alcanzados te provoca una motivación interna.	✓		✓		✓		
3	Consideras que es necesario superarse a nivel grupal para desarrollar funciones y responsabilidades.	✓		✓		✓		
4	Percibes que cumplir los acuerdos institucionales permite una buena imagen ante la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Te sientes cómodo con las condiciones que ofrece la institución al realizar tareas educativas.	✓		✓		✓		
6	Te sientes cómodo cuando interrelacionas con otros colegas durante las actividades pedagógicas e institucionales.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Motivación Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Percibes alguna muestra de aprobación por el directivo al realizar las tareas con esmero.	✓		✓		✓		
8	Percibes que el directivo reconoce los esfuerzos extras que realizan los maestros para alcanzar las metas institucionales.	✓		✓		✓		
9	Consideras importante cumplir respetuosamente las normas y acuerdos institucionales.	✓		✓		✓		
10	Percibes que es necesario preservar adecuadamente las interrelaciones con los otros colegas.	✓		✓		✓		
11	Percibes que el directivo parte de la retroinformación de la práctica docente para fomentar el desarrollo profesional de los maestros.	✓		✓		✓		
12	Consideras que los aportes realizados por los maestros en la elaboración de planes institucionales coinciden con los intereses de la escuela.	✓		✓		✓		

Dimensión: Motivación trascendente		Si	No	Si	No	Si	No
13	Percebes que el apoyo de las colegas ayuda a realizar las actividades encargadas.	✓		✓		✓	
14	Consideras irrg-ortanze canEar con eT de los otras colegas cuandoHzsr+cede#gún incamenienze.	✓		✓		✓	
15	Consideras que se debe mantena un ambiente crz'dial como parte de Ta comunidad educaova.	✓		✓		✓	
16	El maestro considera que es necesario desarrollar conductas generosas para crecer personalmente y mejorar el contexto.	✓		✓		✓	
17	Percebes que los maestros comparten sus conocimientos con otros colegas para mejorar la práctica docente.	✓		✓		✓	

Objetivos (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Recomendaciones: Se sugiere que se realice un taller de capacitación para mejorar la práctica docente.

Fecha de emisión: 07 de octubre del 2022. Hora: 10:00 am. Lugar: Oficina de la EPG Universidad César Vallejo.

OUT. 09469026

Elaborado por: Docente de investigación de la EPG Universidad César Vallejo.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Ate Vitarte 27 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICAOO DE VAL7DEZ DE CONTENDO DEL 7NSTRUMENTO QUE MODE L7DE¥LAZGO TI tNSFORI¥MC7ONAL

N.º	Dimanaldn: Influenza IdealDada	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<p>ntrooes qae el direnzzo aas an\ma nzenenze apr+zar los nnes y</p> <p>de Os maestros</p>	¥		¥		s		
2	<p>ntrooes que el direoi@ amuesira aizos nice oe seguridad para a-tuar durarce la icerazcidsn con los bros.</p> <p>preserrtan a niuN instiEucional</p> <p>La actus sus demus el directus quds a colunose etuzonose tenez</p> <p>enoe maestros</p> <p>Describer que la actus del directus sus como referento a las ma</p> <p>para reJacionarse con kts estudiantes y pada</p>	¥		¥		¥		
^	<p>Dimanaión: Hoovación inspiracional</p> <p>ET directzzo motwa a Os mansus consEruir do+erdos ins<i<uzsonales para</p> <p>mejorar la comber+r a enoe elf</p> <p>El directus motus a las ma e abhase seuerdas institucionales para</p> <p>mejorar kts procesos de enceñaraa</p>	=	=•	•	=•	-	-	
u	<p>ntrooes que el direciuo ios impira a participar aziemerite en a reuniones iustiEuciorta za</p>	¥		¥		¥		
	<p>Dimanak n: Eatlmulacion Intefectual</p> <p>Describer que el directus motus al dca la profesional del maestra</p>	=	=•	•	=•	-	-	
12	<p>El directivo fomenta en los maestros el uso de la imaginación para sus clases</p>	¥						
1+	<p>u\omenzzo ousca que los maestros generen rive as imientas a partir de su préetka pedagdgica.</p>	¥		¥		¥		
1.5	<p>La ca idad que s+ene el directzzo para resolver u>iru iwdes enEre kts</p> <p>mlros forta sr la corr¥/encia in&tituciortal.</p>	¥		¥		¥		



VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVATION

N.º	Dimensión: Motivación intrínseca	1		2		3	4	5
	Las actividades son más interesantes para los estudiantes cuando se realizan en el aula que cuando se realizan en el aula.	✓		c		c		
3	Consideras que es necesario superarse a nivel grupal para desarrollar funciones y responsabilidades.	x		x		x		
4	Percibes que cumplir los acuerdos institucionales permite una buena imagen ante la comunidad educativa.	x		x		x		
5	Te sientes cómodo con las condiciones que ofrece la institución al realizar	x		x		x		
6	Te sientes cómodo cuando interrelacionas con otros colegas durante las actividades pedagógicas e institucionales.	x		x		x		
	Dimensión: Motivación Extrínseca		•	•	•	•	•	
7	Consideras importante cumplir respetuosamente las normas y acuerdos	x		x		x		
10	Percibes que es necesario preservar adecuadamente las interrelaciones con	x		x		x		
11	Los errores que se cometen en el aula son necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		c		c		
	Los errores que se cometen en el aula son necesarios para el aprendizaje de los estudiantes.	✓		c		c		
	Dimensión: Motivación Externa		•	•	•	•	•	
15	El profesor impone reglas estrictas de comportamiento cuando se trabaja en el aula.	s		s		s		
	El profesor impone reglas estrictas de comportamiento cuando se trabaja en el aula.	x		*		*		

El maestro considera que es necesario desarrollar conductas generosas para	X					
Percebes que los maestros comparten sus conocimientos con otros colegas	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia). Existe suficiencia en la Información respecto a los ítems que miden cada dimensión

Opinión de aplicabilidad. Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Dr. Córdova García Ulises
 Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica

DNI: 08G58910

- Pertinencia Et ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- Relevancia El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota Suficiencia, se Vice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de octubre del 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N.º	Dimensión: Influencia idealizada	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Percibes que el directivo los anima constantemente alcanzar los fines y propósitos institucionales.	X		X		X		
2	Percibes que el directivo se preocupa por mejorar los procesos de enseñanza de los maestros.	X		X		X		
3	Percibes que el directivo demuestra altos niveles de seguridad para actuar durante la interacción con los maestros.	X		X		X		
4	Percibes que el directivo acepta con buen ánimo los desafíos y retos que se presentan a nivel institucional.	X		X		X		
5	La postura que demuestra el directivo ayuda a solucionar situaciones tensas entre maestros.	X		X		X		
6	Percibes que la postura del directivo sirve como referente a los maestros para relacionarse con los estudiantes y padres.	X		X		X		
	Dimensión: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El directivo motiva a los maestros construir acuerdos institucionales para mejorar la convivencia entre ellos.	X		X		X		
8	El directivo motiva a los maestros elaborar acuerdos institucionales para mejorar los procesos de enseñanza.	X		X		X		
9	Percibes que el directivo los inspira a participar activamente en las reuniones colegiadas.	X		X		X		
10	Percibes que el directivo los inspira a participar activamente en las reuniones institucionales.	X		X		X		
	Dimensión: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Percibes que el directivo motiva al desarrollo profesional del maestro.	X		X		X		
12	El directivo fomenta en los maestros el uso de la imaginación para construir nuevas propuestas pedagógicas.	X		X		X		
13	El directivo fomenta en los maestros la capacidad de descubrimiento para construir nuevas propuestas pedagógicas.	X		X		X		
14	El directivo busca que los maestros generen nuevos conocimientos a partir de su práctica pedagógica.	X		X		X		
15	La capacidad que tiene el directivo para resolver dificultades entre los maestros fortalece la convivencia institucional.	X		X		X		
16	Percibes que el director fomenta el trabajo colaborativo.	X		X		X		
	Dimensión: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	

17	El directivo escucha las demandas e intereses de cada maestro.	X		X		X	
18	El directivo se preocupa por responder las demandas e intereses de cada maestro.	X		X		X	
19	El directivo reconoce la singularidad del personal docente.	X		X		X	
20	Percebes que el directivo proporciona soporte emocional.	X		X		X	
21	El directivo proporciona recursos a los maestros para realizar las actividades institucionales.	X		X		X	
22	Aprecias la actitud del directivo al valorar las tareas y labores que realizan los maestros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems que conforman cada dimensión del cuestionario presentan suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. / Mg. Silvia Del Pilar Alza Salvatierra

DNI: 18110381

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

- ¹Pertinencia : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia : El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota : Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de octubre del 2022.



Mtra. Silvia Alza Salvatierra
ESCUELA DE POSTGRADO · DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

N.º	Dimensión: Motivación intrínseca	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las apreciaciones del directivo sobre las funciones de los maestros repercuten en el desarrollo anímico de los mismos.	X		X		X		
2	Percebes que al realizar labores de acuerdo a los conocimientos alcanzados te provoca una motivación interna.	X		X		X		
3	Consideras que es necesario superarse a nivel grupal para desarrollar funciones y responsabilidades.	X		X		X		
4	Percebes que cumplir los acuerdos institucionales permite una buena imagen ante la comunidad educativa.	X		X		X		
5	Te sientes cómodo con las condiciones que ofrece la institución al realizar tareas educativas.	X		X		X		
6	Te sientes cómodo cuando interrelacionas con otros colegas durante las actividades pedagógicas e institucionales.	X		X		X		
	Dimensión: Motivación Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Percebes alguna muestra de aprobación por el directivo al realizar las tareas con esmero.	X		X		X		
8	Percebes que el directivo reconoce los esfuerzos extras que realizan los maestros para alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		
9	Consideras importante cumplir respetuosamente las normas y acuerdos institucionales.	X		X		X		
10	Percebes que es necesario preservar adecuadamente las interrelaciones con los otros colegas.	X		X		X		
11	Percebes que el directivo parte de la retroinformación de la práctica docente para fomentar el desarrollo profesional de los maestros.	X		X		X		
12	Consideras que los aportes realizados por los maestros en la elaboración de planes institucionales coinciden con los intereses de la escuela.	X		X		X		
	Dimensión: Motivación trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Percebes que el apoyo de los colegas ayuda a realizar las funciones encargadas.	X		X		X		
14	Consideras importante contar con el apoyo de los otros colegas cuando le sucede algún inconveniente.	X		X		X		
15	Consideras que se debe mantener un ambiente cordial como parte de la comunidad educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems que conforman cada dimensión del cuestionario presentan suficiencia.

Opini0n de @icab#iW. Apk cable X} **Aplicable después de corregir []** No aplicable []

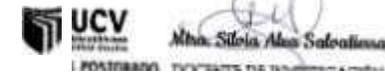
pellidos y r#ambrea d& juez **veer. &** / kg. Mlvia Dad Pgar Alza 9alvatierra

DNS: 181103B1

Especi&idad del val&ador M ogfa da la iweaâ\$a@n **cial**

Nota : Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de oetul+ze dei 20ZZ.



Anexo 5: Prueba de confiabilidad de la prueba piloto.

Con respecto a las pruebas de confiabilidad para ambos instrumentos, éstas se llevaron a cabo en el programa estadístico IBM SPSS V. 26

PRUEBA ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	22

Los resultados nos indican que el instrumento (cuestionario sobre liderazgo transformacional), resulta ser confiable, pues se obtuvo un valor $\alpha=0,908$, que nos indica que dicho instrumento es muy altamente confiable.

PRUEBA ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	17

Los resultados nos indican que el instrumento (cuestionario sobre motivación), resulta ser confiable, pues se obtuvo un valor $\alpha=0,810$, que nos indica que dicho instrumento es muy altamente confiable.

PRUEBA ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	22

PRUEBA ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	17

Anexo 6: Ficha de consentimiento del encuestado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Se le invita a participar de la etapa de recolección de datos del presente trabajo de investigación. Previo a su participación voluntaria, debería conocer y entender los siguientes aspectos.

Título del trabajo de investigación:

“Liderazgo transformacional y motivación Docente en instituciones públicas de Manchay, Pachacámac, 2022”

Nombre de la investigadora:

Karen Sully Llaccho Beltrán

Propósito del estudio:

Buscará beneficiar a directivos y maestros de las instituciones públicas de Manchay-Pachacámac, quienes a partir de la reflexión crítica y de los resultados obtenidos de la presente investigación se encontrarán en condiciones de poder motivar la labor de los maestros.

Beneficios por participar:

Usted podrá conocer los resultados obtenidos al finalizar el presente trabajo de investigación, los mismos que serán de utilidad en el desarrollo de su práctica pedagógica.

Inconvenientes y riesgos:

Ninguno, únicamente se le pedirá contestar el cuestionario.

Costo por participar:

Ninguno, usted no va a hacer gasto alguno a lo largo del estudio sólo se le pedirá contestar el cuestionario.

Confidencialidad:

La información que usted proporcione va a estar salvaguardada.

Participación voluntaria:

Su colaboración en este análisis es del todo voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.

.....

FIRMA

Anexo 7: Autorización para aplicación de instrumentos.

POSGRADO <small>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</small>	
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"	
Lima, 09 noviembre del 2022	
Señor (a): Mg. José Alfredo Picho Torre Subdirector (a): I.E. SAN FRANCISCO DE ASIS	
N° de carta : 543 – 2022 – UCV – VA – EPG – F06L03/I	
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación	
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 09 noviembre del 2022.	
<p>Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.</p> <p>Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.</p> <p>Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).</p> <p>Por tal motivo alcanzo la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Apellidos y nombres de estudiante: LLACCCHO BELTRAN, KAREN SULLY2) Programa de estudios : Maestría3) Mención : Administración de la Educación4) Título de la investigación : "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE MANCHAY, PACHACÁMAC, 2022." <p>Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.</p> <p>Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.</p> <p>Atentamente,</p>	
	 Mg. Milva Ruth Majo Mamani VRS de la Escuela de Posgrado Comunidad Ate

Lima, 14 de Octubre del 2022

Señor (a):

Mg. María Luisa Baca Rojas.

Director(a):

IEI Rayito de Luz 667

N° de carta : 508 – 2022 – LICV – VA – EPG – F06L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 14 de Octubre del 2022.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanza la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **LLACCHO BELTRAN, KAREN SULLY**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE MANCHAY, PACHACÁMAC, 2022."**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige:

Atentamente,




Mg. María Luisa Baca Rojas
Dpto. de la Dirección de Posgrado
Carrera Lima Ate

Anexo 8: BASE DE DATOS

Data - Llaccho Beltran.sav

	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8
1	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00
2	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
3	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
5	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
6	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00
8	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
9	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00
10	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00
11	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00
12	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00
13	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00
14	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00
15	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00

Data - Llaccho Beltran.sav

	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
2	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00
3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
4	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00
5	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00
6	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
7	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
8	5,00	5,00	4,00	2,00	2,00	4,00
9	5,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00
10	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
11	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00
12	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
13	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00
14	2,00	5,00	4,00	3,00	4,00	4,00
15	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00

Data - Llaccho Beltran.sav

	ITEM15	ITEM16	ITEM17
1	4,00	4,00	4,00
2	4,00	4,00	5,00
3	4,00	4,00	4,00
4	5,00	5,00	5,00
5	5,00	5,00	5,00
6	5,00	5,00	5,00
7	4,00	4,00	4,00
8	5,00	4,00	4,00
9	5,00	3,00	3,00
10	4,00	4,00	4,00
11	5,00	4,00	5,00
12	4,00	4,00	4,00
13	5,00	3,00	5,00
14	3,00	4,00	4,00
15	4,00	5,00	5,00



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN DOCENTE EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DE MANCHAY, PACHACÁMAC 2023", cuyo autor es LLACCCHO BELTRAN KAREN SULLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 20-01- 2023 22:54:13

Código documento Trilce: TRI - 0505468