UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Rodríguez García, Astrid Milagritos de Fatima (ORCID: 0000-0001-6857-632X)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José German (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme llegar hasta este momento sin desmayar y venciendo los obstáculos

A mi familia por todo el apoyo y comprensión brindada en toda la experiencia que trajo la maestría

A mi esposo y mi hija, por ese apoyo incondicional en el desarrollo de la presente

Agradecimiento

Agradezco a todos los integrantes de mi familia porque siempre estuvieron apoyándome para seguir creciendo en aprendizaje y experiencias.

A la institución educativa por brindarme el apoyo necesario para la investigación y culminación de la misma.

A mis asesores de tesis de la UCV por su apoyo personal en el desarrollo de mi tesis.

Índice de contenidos

Carátula i
Dedicatoria ii
Agradecimiento iii
Índice de contenidos iv
Índice de tablas v
Índice de gráficos y figuras vi
Resumen vii
Abstract viii
I. INTRODUCCIÓN 1
II. MARCO TEÓRICO 5
III. METODOLOGÍA 12
3.1. Tipo y diseño de investigación 12
3.2. Variables y operacionalización 13
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis 15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 16
Técnicas 16
3.5. Procedimientos 16
3.6. Método de análisis de datos 17
3.7. Aspectos éticos 17
IV. RESULTADOS 18
V. DISCUSIÓN 26
VI. CONCLUSIONES 30
VII. RECOMENDACIONES 31
REFERENCIAS 32
ANEXOS 35

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población de profesionales en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021 17

Tabla 2. Nivel de percepción de liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021 18

Tabla 3. Nivel de las dimensiones de percepción de liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021 19

Tabla 4. Nivel de motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021 20

Tabla 5. Nivel de las dimensiones de motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021 21

Tabla 6. Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021 22

Tabla 7. *Percepción del docente según el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes 2021* 23

Tabla 8. Medida de Correlación entre las dimensiones de la percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021..... 24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Nivel de percepción de liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021 18

Figura 2. Nivel de motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021 20

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021”, considerando conceptos, ideas, teorías sobre nuestras variables de estudio. El tipo de investigación correspondió a una investigación no experimental, correlacional, con una población y muestra de 35 profesionales que laboran en la I.E., para realizar la recolección de los datos de estudio, se utilizó dos cuestionarios, debidamente validados por 3 expertos en los temas de investigación y el sector público, se realizó la presentación de los resultados obtenidos por medio de tablas y figuras estadísticas, por medio del programa Microsoft Excel, y el software SPSS. Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, para identificar si se distribuyen de manera normal o no normal, para poder determinar que prueba estadística se utilizará, seleccionando Spearman, obteniendo como resultado, que existe un índice de relación de 0.793** con una significancia de 0.000, comprobando nuestra hipótesis de investigación, concluyendo de que existe una relación alta y significativa entre la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente.

Palabras clave: percepción de liderazgo transformacional, motivación laboral, instituto.

Abstract

The present research study aimed to “Determine the relationship that exists between the perception of transformational leadership and the teacher's work motivation in the I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021”, considering concepts, ideas, theories about our study variables. The type of research corresponds to a non-experimental, correlational research, with a population and sample of 35 professionals who work in EI, to collect the study data, two questionnaires were used, duly validated by 3 experts in the topics of research and the public sector, the results obtained were presented by means of tables and statistical figures, using the Microsoft Excel program, and the SPSS software. The Shapiro Wilk test was used to identify whether they are distributed in a normal or non-normal way, in order to determine which statistical test will be used, selecting Spearman, obtaining as a result, that there is a relationship index of 0.793 ** with a significance of 0.000, checking our research hypothesis, concluding that there is a high and significant relationship between the perception of transformational leadership and teacher work motivation.

Keywords: perception of transformational leadership, work motivation, institute.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el desarrollo como personas y profesionales, está planteada desde diversos y nuevos escenarios que se basan en tres aspectos resaltantes, la globalización, la valoración del conocimiento y el cambio constante en cualquier contexto, es por eso que se evidencia una gran cantidad de cambios drásticos y que exigen que la actividades sean más rápidas y con una eficiencia y eficacia altamente productiva, dentro del fracaso de las entidades el liderazgo es un parámetro fundamental para conseguir el éxito o fracaso de la organización, reconocer que esta etapa es importante ya que se debe identificar los rasgos de un buen colaborar evaluando su entrenamiento profesional. (Bravo, 2019, p.12).

Desde otra perspectiva las actividades económicas en la mayoría de países buscan una mayor productividad para realizar una significancia de liderazgo capaz de poder enfrentar diferentes retos en este mundo globalizado y de muchos cambios importantes, en el sector educación es un servicio fundamental e indispensable dentro de la sociedad y ser la especialidad que forma a los próximos líderes de nuestro país, es por eso que este sector no está expenso a buscar profesionales capaces de lograr mejoras sustanciales para que la educación no sea crítica y se convierta en un servicio a la altura de su valor, los líderes educacionales deben ser capaces de mejorar la situación de las entes educativos ya que estos también fundamentan su eficacia en los recursos humanos por lo que considerar como los lideres transforman y apoyan a los trabajadores es fundamental.(Araujo, 2017, p.20)

El liderazgo transformacional se ha convertido en una exigencia en la dirección de toda institución educativa, ya que estos deben asumir la gestión de mejoras para consolidar su actividad y hacer que las entidades educativas puedan ser competitivas desde una perspectiva educacional, esto implica que los directivos y plana docente deban lograr promover y conseguir los cambios requeridos que tengan referencia con los paradigmas y la motivación laboral docente, para que ellos también puedan adaptarse a los cambios que exige el mejorar el ejercicio de las funciones a transcender, ya que en el estado peruano en evaluación del liderazgo transformacional y la motivación hacia al docente existen grandes limitaciones y carencias de

capacidades profesionales de parte de los directores de los centro educativo públicos y privados lo que conlleva a deficiencia en el ámbito técnico y productivo.(Portocarrero, 2017, p.14).

En el 2020, al atravesar un cambio educacional por los cambios en los parámetros de la docencia se ha tenido que evaluar los sistema de liderazgo transformacional, así como la motivación laboral docente, ya que estos han implicado modelos y prácticas, que han llevado a implicar aumentos en el rendimiento, este fundamento cambia por parte los nuevos procedimientos educativos que se han tenido que experimentar, así también como una mediante reorganización de los elementos de un nuevo sistema, lo que impacta una realidad que implica evidentes cambios de actitudes y necesidades para cumplir con las labores con eficiencia y eficacia.

La institución educativa Virgen del Perpetuo Socorro de Tumbes, al ser una ente privado solo toma en cuenta el nivel de productividad y competitividad, sin tomar en cuenta las opiniones o recomendaciones, sin tener el conocimiento que los docentes o administrativos que laboran esta motivados por el trabajo realizado, el funcionamiento de la entidad en el estado de emergencia a ocasionado diferente tarea académicas que no son normales lo que ha significado un trabajo mayor y deliberante carga emocional, en donde en mucho casos se ha evidenciado que las áreas administrativas requieren un mayor nivel de compromiso y motivación, el liderazgo transformacional dentro de la entidad no es muy evidente ya que al ser un escuela privada las decisiones que se toman en consenso muchas veces es desechada por el directorio porque no podemos olvidar que sigue siendo una empresa, esto sin menciona que la dirección está a cargo de un profesional que tiene muchos años de experiencia y que no se actualiza en los conocimientos de una educación globalizada designando y delegando todo el trabajo educativo, es por eso que al no contar con un líder que de la talla en los procedimientos que requieren para brindar un buen servicio educacional, finalmente vemos que la motivación laboral docente no está correctamente trabajada, ya no existen capacitaciones, o estrategias para encontrar una mejora orientación y desempeño laboral, con respecto a la labora psicológica solo está enfocada en la plana docente brindando

capacitación externas e internas, por tal motivo se plantea el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021?

Desde la perspectiva del investigador se plantea justificar la investigación con el fin de plantear bases de explicación para la mejora de la entidad en estudio según Méndez (2012), se plantea una justificación teórica ya que la presente tesis genera una reflexión sobre como los docentes perciben el liderazgo transformación dentro de la institución educativa Virgen del Perpetuo Socorro ubicada en tumbes, adicionalmente el incremento de la teoría creara un precedente que será fundamental para futuras investigaciones con diferentes enfoque o presentación de resultados con el fin de solucionar conflictos y dar un mayor entendimiento a la motivación laboral de diferentes entidades educativas.

Así mismo según Bernal (2010), plantea una justificación practica ya que al describir una problemática, exponen los inconvenientes que la entidad en estudio presenta, dando una explicación más concisa de porque trabajar e investigar el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los docentes, como justificación desde un enfoque metodológico, se explica y se describe el cumplimiento de la ejecución de cuestionarios para ayudar a la recolección de información la cual nos permitió presentar los resultados cuantitativos para explicar nuestras hipótesis de investigación con el fin de que estas entidades educativas puedan mejorar la motivación laboral docente, lo que nos llevara a brindar un mejor servicio educacional, finalmente como relevancia social, la investigación está orientada a que las conclusiones y recomendaciones puedan ser tomadas por diferentes entidades educativas para que puedan mejorar sus procedimientos y tener un mayor conocimiento.

Por consiguiente, se describe el objetivo general de; Determinar la relación que existe entre la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021. Como objetivos específicos. OE1. Determinar la relación que existe

entre la motivación de la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021. OE2. Determinar la relación que existe entre el estímulo del intelecto de la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021. OE3. Determinar la relación que existe entre la influencia de la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021. OE4. Determinar la relación que existe entre la consideración del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Como hipótesis de investigación; Existe relación directa y significativa entre la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para entender nuestros temas de investigación buscamos antecedentes a nivel internacional, tomando como referencias revistas de investigación, artículos, trabajos de investigación, análisis.

Cadena (2019), en su trabajo sobre la motivación laboraly el desempeño, tuvo como propósito de investigación analizar la relación entre las variables de estudio debido a la existencia de diversos factores motivacionales, la investigación corresponde a una investigación cuantitativa. La población de estudio estuvo constituida por 50 trabajadores del área operativa, se obtiene que el 40% de los encuestados siempre influye en el grupo, el 36% de los encuestados posee capacidades de liderazgo, el 14% casi nunca interviene en ningún tema, el 6% nunca interviene en nada, mientras que el 4% posee características que guían al grupo hacia las metas organizacionales. Los resultados indican que los encuestados poseen la necesidad de protección, seguridad, así como de autorrealización; además de presentar un nivel alto sobre la competencia referida a la calidad del trabajo en conjunto y el nivel de liderazgo, se demostró las hipótesis planteadas.

Mogrovejo (2020), en su tesis sobre el clima organizacional y la motivación del personal, el objetivo general fue analizar el nivel de incidencia del clima organizacional en la motivación del personal, se utilizó la metodología con enfoque cuantitativo, transversal. La muestra estuvo constituida por 218 empleados, a los cuales se le aplicó una encuesta que permitió conocer la realidad de la entidad en estudio obteniendo como resultados que la infraestructura que posee la entidad en cuestión, no posee un ambiente adecuado para desarrollar sus funciones de manera eficiente, así mismo se evidenció que los supervisores no brindan el apoyo necesario para desenvolverse y el ambiente laboral no permite la motivación de los trabajadores para desarrollar sus funciones; empleando análisis estadístico según Pearson se obtuvo un valor de 0.937 lo que permite concluir que existe una correlación en nivel alto.

Santacruz (2017), en su informe sobre la motivación y el desempeño laboral, se realizó con la finalidad de mejorar el desempeño

laboral en los funcionarios del Municipio por medio de la implementación de un programa motivacional, la investigación fue bibliográfica – documental, recopilando bibliografías documentales por medio de la consulta de libros sobre el tema de estudio, además de la aplicación de la investigación de campo la cual permitió recolectar los datos directamente de la realidad en estudio, el nivel de investigación corresponde al descriptivo. Se obtuvo que la mayoría de colaboradores indicaron que los factores que corresponden al desempeño laboral, presentan un entorno que incide en su desempeño, así mismo se conoció que la organización no realiza adecuadamente un procedimiento de evaluación del desempeño, lo cual no permite conocer el nivel de preparación que posee el colaborador.

Con respecto a las investigaciones nacionales tenemos a:

Briceño (2018), en su tesis sobre el liderazgo y la motivación laboral, planteando como objetivo principal conocer la existencia de la relación entre nuestras variables de estudio. La muestra estuvo conformada por 180 docentes de la Institución Educativa, de manera que para recolectar los datos se utilizaron cuestionarios en referencia a nuestro tema de estudio, la investigación con enfoque cuantitativo, obteniendo un valor de 0.560 con una significancia correspondiente a 0.05. Se obtuvo que el 21.7% de los encuestados indican un nivel regular en referencia al liderazgo transformacional, mientras que el 78.3% señala un nivel favorable. Se concluyó que, según las evidencias estadísticas, se evidencia un nivel alto de relación entre las variables investigadas.

Redolfo (2017), en la tesis sobre el liderazgo y la satisfacción laboral, el propósito fue identificar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, el tipo de metodología corresponde a un enfoque cuantitativo - no experimental, transeccional, la población correspondió a 255 colaboradores de la UGEL 04, determinando una muestra conformada por 154 colaboradores de la UGEL 04, así mismo para recolectar la información se usó dos cuestionarios, validados debidamente por expertos según la escala de medición de Likert. Se obtuvo que el 56% consideran que el liderazgo transformacional es regular, mientras que el 44% señala ser bueno, el 69% de los colaboradores señala que la satisfacción laboral esregular, mientras que el 31% indica que es bueno, con una relación

altamente significativa con un valor de 21.792 y significancia de 0.005, evidenciando un mayor liderazgo y su relación con el incremento de la satisfacción laboral.

Zuta (2020), en su investigación sobre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, tuvo como propósito determinar una posible correlación con los temas de estudio, correspondiendo a un enfoque cuantitativo, correlacional. La muestra estuvo constituida por 130 profesionales del área asistencial, la presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional – descriptivo, no experimental. Se obtuvo que el 56.9% de los encuestados percibe un nivel medianamente favorable en relación al clima organizacional, el 20.8% menciona que es de nivel favorable, el 3.1% lo considera muy favorable, mientras que el 19.2% indica que es desfavorable. Así mismo el 50% de las enfermeras señala una tendencia hacia un liderazgo transformacional por parte de los supervisores, lo cual les motiva al cumplimiento de sus funciones de forma eficiente, además según el análisis de correlación entre nuestras variables aplicando Rho de Spearman se obtiene un valor de 0.363.

Con respecto a las investigaciones locales tenemos a:

Aguilar (2019) en su investigación sobre el liderazgo y el compromiso organizacional, tuvo como propósito determinar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional, el tipo de estudio fue no experimental cuantitativo -correlacional, transversal, se tomó como muestra de estudio a 19 docentes de la I.E. utilizando como instrumentos. Se encontró un índice de relación de 0.872**, se llegó a la conclusión de que existe una relación de manera directa entre nuestras variables de estudio, considerando que la implementación de estrategias enfocadas al liderazgo transformacional, propicien un clima de mayor participación e incremento de la productividad.

Castillo (2016), en su investigación sobre el estilo de liderazgo u la satisfacción laboral, tuvo como finalidad, determinar la existe de la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral. La muestra estuvo

conformada por 33 colaboradores, se aplicó una serie de cuestionarios para realizar el recojo de los datos de estudio, la presente investigación corresponde a un método inductivo. Se obtuvo que el 58% de los colaboradores indica un nivel alto de liderazgo, el 42% señala que corresponde a un nivel medio, el 61% de los colaboradores manifiesta un nivel medio sobre la satisfacción laboral, mientras que el 39% refiere a un alto nivel concluyendo que el estilo de liderazgo que predomina corresponde al nivel transformacional, así mismo la satisfacción laboral posee un nivel medio.

Sánchez (2016), en su investigación sobre la motivación y el desempeño laboral, cuyo objetivo consistió en determinar la influencia de las variables para un mejor resultado, el diseño de la presente investigación corresponde a un tipo descriptivo, transversal, aplicando la técnica de la encuesta en base a 25 preguntas a una muestra equivalente a 62 trabajadores. Se obtuvo como resultado que no se brinda adecuadamente el reconocimiento al desempeño de su labor, de manera que no existe una política establecida que permita fomentar el compañerismo, de igual manera los encuestados indican que se deben incorporar programas motivacionales así como capacitaciones que permita la mejora del desempeño laboral, llegando a la conclusión de que en la organización de estudio se debe implementar un sistema de reconocimientos que permitan elevar el rendimiento del personal y fomentar el compañerismo.

MacGregor (1978), en su libro denominado *Transforming Leadership*,

Menciona que el liderazgo corresponde a un procedimiento por el cual el líder utiliza en sus seguidores para obtener un nivel alto de motivación y moral. El líder transformacional, se enfoca en conseguir motivar a sus colaboradores haciéndolos parte de los objetivos establecidos por la organización, fidelizándolos en el logro de metas compartidas. Este tipo de liderazgo apuesta por ofrecer soluciones personalizadas para cada individuo, en función a sus requerimientos y el tipo de motivación que posee cada uno, impulsa el desarrollo de la inteligencia de los colaboradores, ofreciéndole cierta libertad para que consideran soluciones novedosas a los problemas, así como desafíos para mejorar continuamente, los líderes necesitan proyectar una conducta ejemplar, de manera que sean

considerados como un ejemplo a seguir, así mismo el líder debe poseer la capacidad de transmitir su entusiasmo al grupo a cargo.

Bass (1997), en su teoría sobre el liderazgo señala que el líder transformacional puede ser medible según su nivel de influencia sobre los seguidores, de manera que, empleando su carisma, intelecto y la consideración individual, transforma el comportamiento del colaborador, llevándola desde una motivación regular hasta el compromiso total de éste. Además, debe poseer cuatro componentes básicos que lo identifican como un líder transformacional, tener una visión y sentido común del objetivo, enfocarse en satisfacer las necesidades según las cualidades del colaborador, fomentar la creatividad en busca de soluciones, además de ser optimistas y entusiastas sobre las visiones organizacionales.

McClelland (1961), menciona en su teoría de las necesidades, que la motivación en el trabajo posee detonantes que determinan su nivel, las cuales van desde la necesidad del logro, esta hace alusión al impulso que conlleva obtener logros de mayor nivel, que representen un reto, aportando satisfacción al ser cumplidas, desarrollando la competitividad; relacionada con el anhelo de potenciar la capacidad de incidencia ante otro individuo, con la finalidad que estas adopten un comportamiento en particular, está asociada con la necesidad del reconocimiento, de manera que éste individuo siente el deseo de competir en lugar de trabajar en equipo, finalmente la necesidad de afiliación, hace alusión a la necesidad de mantener cercanía frente a otro individuo, cuyo objetivo es la aceptación dentro de un determinado grupo social, estos individuos prefieren la colaboración en lugar de la competencia.

Herzberg (1968), e su teoría sobre los factores de motivación e higiene, señala que la motivación depende del nivel de satisfacción y la higiene; determinando que las personas poseen un doble sistema de necesidades, al momento de realizar sus actividades, considerando diversos factores, como el de la motivación, el cual posee una repercusión de manera directa en el individuo, aumentando la satisfacción laboral, por medio del reconocimiento en el centro de labores y la independencia laboral; el factor higiene es aquel que evita la insatisfacción en los trabajadores, tomando en cuenta los sueldos y beneficios percibidos, las relaciones establecidas con los compañeros de

trabajo, la seguridad laboral, un clima laboral agradable y el crecimiento como profesional competente.

McGregor (2001), en su teoría X y Y, describe la manera en cómo una visión negativa y positiva infiere en la satisfacción de los colaboradores, en la teoría X, define una visión de tipo negativa por parte del alto mando dirigida a los colaboradores, en la cual el que está al mando, visualiza al otro individuo como elementos con actitud pasiva, con orientación a la evasión de sus responsabilidades, de manera que el colaborador debe ser sancionado o premiado con la finalidad de motivarlo u obligarlo a trabajar correctamente; en la teoría Y, define una visión positiva por parte de los gerentes, hacia el personal a cargo, son considerados activo dentro de la organización con deseos de autorrealización y desarrollo profesional, además de ser tomados en cuenta como elementos importantes para asumir sus propias responsabilidades y decisiones, permitiendo aprovechar al máximo su potencial.

Velásquez (2006), menciona que el liderazgo transformacional se establece como un procedimiento que propicia un cambio positivo, de forma armónica, enfocándose en la organización, lo cual permite aumentar el nivel de motivación y el rendimiento en el cumplimiento de sus funciones. Leithwood (2009), señala que el liderazgo transformacional, está orientado a fomentar la participación activa de los seguidores, con la asignación de tareas, motiva y planteando influencia idealizadas que estimulen la conciencia y el compromiso con la organización, impulsando a que los trabajadores actúen muchas veces por encima de sus propias exigencias laborales, lo cual produce un impacto positivo en la organización, así como una adecuada consideración del profesional.

Según Bass (1997), el líder transformador por medio de su influencia ejercida en las relaciones con los miembros de un determinado grupo, se enfoca en estimular y cambiar la visión del individuo lo cual conduce a que dejen de lado sus intereses personales, en busca el bien común.

Chiavenato (2011), señala que la motivación corresponde a la consecuencia de la relación entre un individuo y el entorno que lo rodea, ésta depende de la intensidad con la que la viva y el momento. Piaget (1936), menciona que la motivación se define como la voluntad para aprender,

entendida también como el interés por absorber el conocimiento de todo lo que le rodea. Freud (1939), define la motivación como una energía pulsional, relacionada a todo aquello que le causa susceptibilidad al individuo, ya sea por amor, de tipo sexual, amor materno, filial, a los objetos o ideas abstractas.

García (1997), menciona que los individuos poseen un impulso, denominado motivación, la cual direcciona el logro de satisfacción de alto nivel por medio del accionar de forma eficaz, con el logro de objetivos laborales y personal, para desarrollar su autorrealización, guarda relación en la dependencia de factores extrínsecos intrínsecos y trascendentes, como el entorno laboral, ser tomado en cuenta como un valor importante en el centro de labores, las relaciones con los demás individuos, el incentivo o reconocimiento que posean en la entidad guarda relación, con su nivel de compromiso.

.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

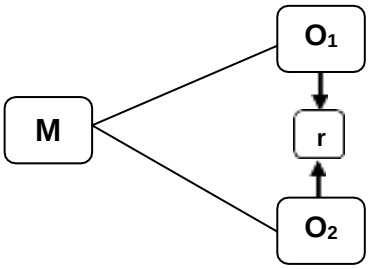
El tipo de investigación es no experimental ya que busca explicar las variables de investigación sin manipular o aplicar un estímulo que añada un cambio para mejorar el accionar dentro de una entidad de estudio. (Kerlinger, 2002).

Para los tipos de investigación se plantea según su finalidad se explica que aplicada por que a través de tecnologías y conocimientos incrementa el conocimiento de las variables de investigación, optando por un enfoque cuantitativo ya que los resultados serán presentados mediante tablas de frecuencia y porcentaje. (Muñoz, 2015).

Diseño de investigación

El diseño es correlacional ya que se dirige en buscar como las variables de investigación se relación entre sí, siendo de corte transversal ya que la investigación está determinada por tiempo establecido.

Esquema:



Dónde:

M : Muestra

O_1 : Liderazgo transformacional

O_2 : Motivación laboral

r : Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Liderazgo transformacional

Definición Conceptual

Leithwood (2009), señala que el liderazgo transformacional, está orientado a fomentar la participación activa de los seguidores, con la asignación de tareas, motiva y planteando influencia idealizadas que estimulen la conciencia y el compromiso con la organización, impulsando a que los trabajadores actúen muchas veces por encima de sus propias exigencias laborales, lo cual produce un impacto positivo en la organización, así como una adecuada consideración del profesional.

Definición Operacional

Es el procedimiento para establecer una medición cuantitativa de la variable de investigación en base a las dimensiones, utilizando un cuestionario validado por expertos en la materia de estudio, los cuales evaluaron que los ítems estén relacionados con los indicadores establecidos en la operacionalización de variables.

Indicadores

Según la dimensión motivación contiene a los indicadores visión optimista del futuro, metas, visión, confianza, confianza en sí mismos, metas a corto plazo, beneficios y necesidades de los demás; la dimensión estimulación del intelecto, contiene a los indicadores evaluación observación de problemas, nuestras perspectiva de trabajo, interés y expresar ideas; según la dimensión influencia, contiene a los indicadores valores y creencias, orgullo laboral, objetivos claros, intereses, respeto, consideración, misión compartida, confianza, mostrar coherencia, ser un modelo a seguir, guía y necesidades; según la dimensión consideración, contiene a los indicadores apoyo a los demás, responsabilidad y desempeño, logro de metas, satisfacción y gratificación.

Escala**:** Ordinal

Intervalo:

Alto: (37-86)

Medio: (87-136)

Bajo: (137-185)

Motivación laboral docente

Definición Conceptual

García (1997), menciona que los individuos poseen un impulso, denominado motivación, la cual direcciona el logro de satisfacción de alto nivel por medio del accionar de forma eficaz, con el logro de objetivos laborales y personal, para desarrollar su autorrealización, guarda relación en la dependencia de factores extrínsecos intrínsecos y trascendentes, como el entorno laboral, ser tomado en cuenta como un valor importante en el centro de labores, las relaciones con los demás individuos, el incentivo o reconocimiento que posean en la entidad guarda relación, con su nivel de compromiso.

Definición Operacional

Es el procedimiento para establecer una medición cuantitativa de la variable de investigación en base a las dimensiones, utilizando un cuestionario validado por expertos en la materia de estudio, los cuales evaluaron que los ítems estén relacionados con los indicadores establecidos en la operacionalización de variables.

Indicadores

Según la dimensión intrínseca contiene los indicadores críticas, asignación de tareas, tareas desafiantes, libertad de trabajo y distribución de trabajo; la dimensión extrínseca, contiene a los indicadores oportunidades, recursos, condiciones, remuneración, conformidad, beneficios, relaciones de trabajo y desarrollo personal, según la dimensión trascendente, contiene a los indicadores formación, crecimiento personal, labor tutorial, calidad de trabajo, preocupación laboral, clima de unidad, responsabilidad y crecimiento de la localidad.

Escala: Ordinal

Intervalo:

Alto: (25-58)

Medio: (59-92)

Bajo: (93-125)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población fue determinada por todos los 46 profesionales que laboran en la entidad educativa de estudio, por consiguiente, se presenta el cuadro de distribución:

Tabla 1

Distribución de la población de profesionales en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Profesionales	Frecuencia	Porcentaje
Administrativos	5	11
Docentes	35	85
Psicólogos	2	4
Total	46	100%

Fuente. Planilla I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Con respecto a la muestra se determinó a partir de la muestra no probabilística a conveniencia del investigador tomando solo a los profesionales docentes para que de acuerdo a su percepción se pueda tomaran los datos, por lo tanto, la muestra será de 35 profesionales.

Criterios de Selección:

Criterios de Inclusión

Profesionales docentes en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Criterios de Exclusión

Profesionales administrativos y psicológicos en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Unidad de análisis:

Profesional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta la cual está construida en base a las variables de investigación, con la finalidad de conocer la percepción sobre un determinado tema.

Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento elegido ya que esta construido con preguntas estructuradas que hacen referencia a los indicadores de cada una de las dimensiones para medir la percepción de los docentes participantes.

Validez

Para una correcta validez de los cuestionarios, se utilizó el juico de expertos, con el fin de verificar la relación que tienen las interrogantes con nuestras variables y dimensiones de investigación con el fin de tomar en cuenta las sugerencias de los expertos en la materia, los cuales correspondieron a 3 expertos.

Confiabilidad

Se estableció la formulación por alfa de Cronbach en base a los resultados de una prueba piloto, donde se obtiene el nivel de confiabilidad, el resultado que más se aproxime al valor 0, indica una confiabilidad nula, mientras que el más se aproxime a 1 señala un nivel máximo de confiabilidad. Se obtuvo para las variables Percepción de liderazgo transformacional un valor de 0.861 y para la variable motivación laboral docente un valor de 0.892, lo que indicó un nivel alto de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Al seleccionar el tipo de investigación tanto el enfoque como el diseño para establecer el manejo de las variables de investigación, se procedió a determinar la muestra de investigación, se construyó dos cuestionarios en base a la operacionalización de variables con el fin de obtener la percepción de la muestra participante obteniendo datos mediante una escala valorativa procesándola en un programa estadístico para la presentación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para elaborar las tablas estadísticas, se utilizó el programa Microsoft Excel, representados también por medio de figuras en forma de barras para su fácil interpretación.

Para contratar la hipótesis de investigación, se utilizó el programa estadístico denominado SPSS V.25, verificando previamente la prueba estadística a utilizar en base a su distribución de tipo normal o no normal, si el valor corresponde a $P<0.05$, así mismo se aplica una prueba de normalidad en referencia al tamaño de la muestra, que al ser identificara como menor de 50, correspondió a Shapiro – Wilk.

3.7. Aspectos éticos

Se protegió la información y opinión de cada profesional que participe como muestra en la presente investigación, bajo un estricto criterio de confiabilidad, aplicándose con transparencia para que el proceso sea eficiente y obtener resultados positivos en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

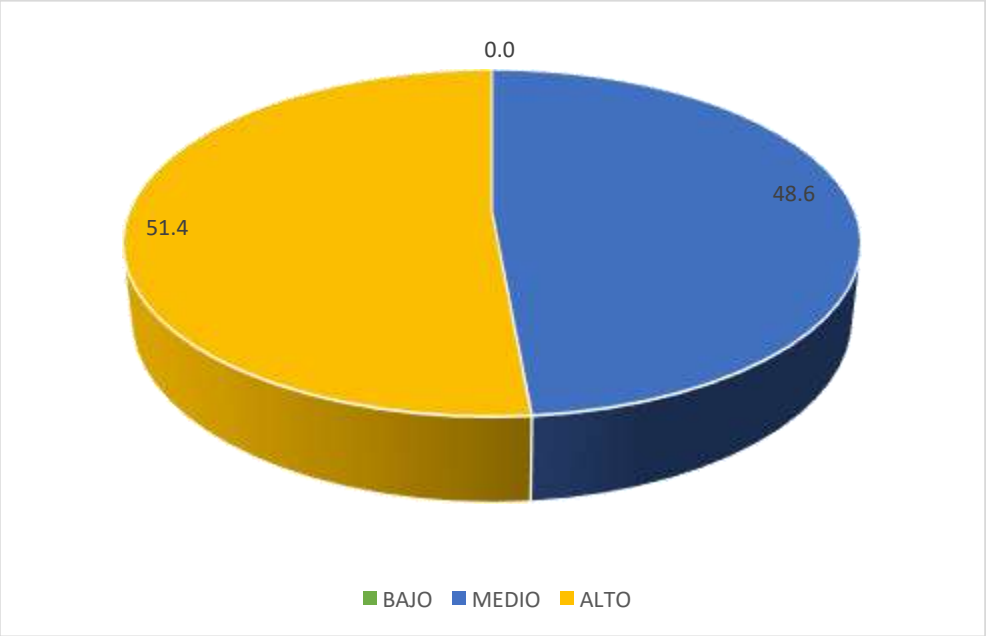
Nivel de percepción de liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021

Percepción de liderazgo transformacional	N°	%
Bajo	0	0.0
Medio	17	48.6
Alto	18	51.4
Total	35	100

Fuente. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

Interpretación.

En la Tabla 2 se observa que el 51.4% de los docentes perciben que la percepción de liderazgo transformacional es de nivel alto, en tanto que el 48.6% de los docentes perciben a esta variable en un nivel medio. Demostrándose que la percepción de liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, es de nivel alto.



Fuente. Tabla 2

Figura 1. Nivel de percepción de liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de percepción de liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021

Percepción de liderazgo transformacional	Motivación		Estimulación de intelecto		Influencia		Consideración	
	N°	N°	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0.0	1	2.9	0	0.0	2	5.7
Medio	12	34.3	8	22.9	15	42.9	16	45.7
Alto	23	65.7	26	74.3	20	57.1	17	48.6
Total	35	46	35	100	35	100	35	100

Fuente. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

Interpretación.

En la tabla 3, se observa que las dimensiones del liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, están en un nivel alto, con un 65.7% para la dimensión motivación, un 74.3% para la dimensión estimulación de intelecto, un 57.1% para la dimensión influencia y un 48.6% para la dimensión consideración.

Tabla 4

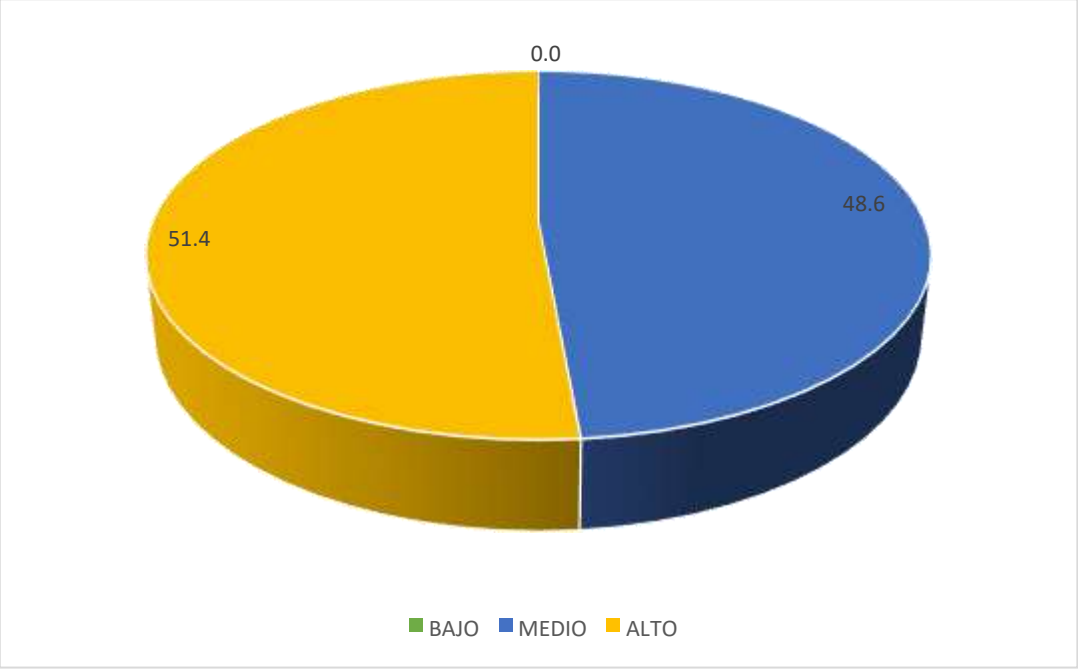
Nivel de motivación laboral docente *en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021*

Motivación laboral docente	N°	%
Bajo	0	0.0
Medio	17	48.6
Alto	18	51.4
Total	35	100

Fuente. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

Interpretación.

En la Tabla 4, se puede observar que el 51.4% de los encuestados perciben que la motivación laboral docente es de nivel alto, en tanto que el 48.6% de los encuestados mencionan que está en un nivel medio. Demostrándose que la motivación laboral en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, es de nivel alto.



Fuente. Tabla 4

Figura 2. Nivel de motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021

Tabla 5

Nivel de las dimensiones de motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021

Motivación laboral docente	Intrínseca		Extrínseca		Trascendente	
	N°	N°	N°	%	N°	%
Bajo	0	0	1	2.9	0	0.0
Medio	15	42.9	7	20.0	18	51.4
Alto	20	57.1	27	77.1	17	48.6
Total	35	46	35	100	35	100

Fuente. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

Interpretación.

En la tabla 5, se observa que las dimensiones de la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, están en un nivel alto, con un 57.1% para la dimensión intrínseca, un 77.1% para la dimensión extrínseca y un 51.4% para la dimensión trascendente en el nivel medio.

4.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,847	35	,000
MOTIVACIÓN	,904	35	,005
ESTIMULACIÓN DEL INTELECTO	,923	35	,018
INFLUENCIA	,862	35	,000
CONSIDERACIÓN	,849	35	,000
MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE	,865	35	,001
INTRÍNSECA	,919	35	,014
EXTRÍNSECA	,902	35	,004
TRASCENDENTE	,835	35	,000

Fuente. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

Interpretación

Según la tabla 6, se observa que la prueba de normalidad establece un nivel de significancia menor al 5% para las variables de investigación y sus dimensiones por lo que se puede decir que existe una distribución no normal por ende se establece que se tiene que utilizar la prueba no paramétrica de rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 7

Percepción del docente según el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE						TODOS	
	Bajo		Medio		Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	0	0	15	42.9	2	5.7	17	48.6
Alto	0	0	2	5.7	16	45.7	18	51.4
Total	0	0	17	48.6	18	51.4	35	100

Fuente. Data obtenida de ejecución de cuestionarios

Correlación de Spearman: 0.793, Sig. 0.000**

Interpretación.

En la tabla 7, se puede observar que el 45.7% de los encuestados perciben al liderazgo transformacional y a la motivación laboral docente en un nivel alto, el 42.9% percibe a las variables de investigación en un nivel medio, el 5.7% percibe al liderazgo transformacional en un nivel alto pero a la motivación laboral docente en un nivel medio, finalmente otro 5.7% percibe al liderazgo transformacional en un nivel medio pero a la motivación laboral docente en un nivel alto. Se observa que Spearman = 0.793** con una significancia menor a 0.005, lo cual quiere decir que la percepción de liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, por lo que se aprueba la hipótesis de investigación.

Tabla 8

Medida de Correlación entre las dimensiones de la percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021

Contrastación	Correlación de Spearman	Significancia
Objetivo 1	0.802**	0.000
Objetivo 2	0.787**	0.000
Objetivo 3	0.724**	0.000
Objetivo 4	0.787**	0.000

Interpretación.

En la Tabla 8, para demostrar el objetivo específico 1, se observa que la correlación de Spearman = 0.802** con una significancia de 0.000, la cual quiere decir que la motivación de la percepción de liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, por lo que se aprueba la hipótesis específica 1 de investigación, por lo que se puede concluir que a una motivación del líder hará que el ambiente laboral de los docentes dentro de la institución estudiada sea mejor.

Para demostrar el objetivo específico 2, se observa que la correlación de Spearman = 0.787** con una significancia de 0.000, la cual quiere decir que la estimulación del intelecto de la percepción de liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, por lo que se aprueba la hipótesis específica 2 de investigación, por lo que se puede decir que a mayor eficiencia de la estimulación del intelecto de la percepción de liderazgo transformacional, mayor es la eficiencia en la motivación laboral en la entidad estudio. O a menor eficiencia de la estimulación del intelecto de la percepción de liderazgo transformacional, menor es la eficiencia en la motivación laboral en laentidad estudio.

Para demostrar el objetivo específico 3, se observa que la correlación de Spearman = 0.724**, con una significancia de 0.000 la cual quiere decir que la influencia de la percepción de liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, por lo que se aprueba la hipótesis específica 3 de investigación. Es decir, a mayor influencia del liderazgo transformacional, mayor es la eficiencia en la motivación laboral en la entidad estudio. O a menor influencia de la percepción de liderazgo transformacional, menor es la motivación laboral en la entidad estudio.

Para demostrar el objetivo específico 4, se observa que la correlación de Spearman = 0.663**, con una significancia de 0,000, la cual quiere decir que la consideración de la percepción de liderazgo transformacional se relaciona de manera directa y altamente significativa con la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, por lo que se aprueba la hipótesis específica 4 de investigación. Es decir, a mayor eficiencia de la consideración de la percepción de liderazgo transformacional, mayor es la eficiencia en la motivación laboral en la entidad estudio. O a menor eficiencia de la consideración de la percepción de liderazgo transformacional, menor es la eficiencia en la motivación laboral en la entidad estudio.

V. DISCUSIÓN

Luego de analizar los resultados descritos anteriormente se procede a realizar la discusión tomando en cuenta los diferentes antecedentes citados así como sus teorías verificando cuales son las que guardan relación.

Para aprobar el objetivo general se describe los resultados de acuerdo a Spearman, dondese halló un índice de 0,793**, por lo que se determinó la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente verificando una relación significativa entre las variables de estudio, los mencionados resultados guardan relación con lo mencionado por Briceño (2018), quien obtuvo como resultados según Spearman un índice de 0.560 con una significancia correspondiente a 0.05, evidenciando una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, por lo que se puede discutir que el liderazgo transformacional va a determinar una influencia positiva o negativa en la motivación que los docentes perciben dentro de sus instituciones educativasapoyando lo dicho por MacGregor (1978), quien menciona que el liderazgo es un proceso para que los líderes y sus seguidores realizan entre sí para llegar a un nivel más elevado sobre la moral y la motivación, el líder transformacional, se enfoca en conseguir motivar a sus colaboradores haciéndolos parte de los objetivos establecidos por la organización, fidelizándolos en el logro de metas compartidas ya se apuesta a ofrecer soluciones personalizadas para cada individuo, en función a sus requerimientos y el tipo de motivación que posee cada uno, impulsa el desarrollo de la inteligencia de los colaboradores, ofreciéndole cierta libertad para que consideran soluciones novedosas a los problemas, así como desafíos para mejorar continuamente.

Para aprobar el objetivo específico 1 se describe los resultados de acuerdo a Spearman, donde se halló un índice de 0,802**, por lo que se determinó que existe relación entre la variable motivación del liderazgo transformacionaly la variable motivación laboral docente, los mencionados resultados guardan relación con lo mencionado por Sánchez (2016), quien obtuvo como resultado que el brindar adecuadamente el reconocimiento al desempeño de la labor, se fomentara el compañerismo y la motivación del trabajador por lo que podemos decir que la implementación o incorporación

de programas motivacionales así como capacitaciones permitirá mejorar el desempeño laboral, es por eso que se puede discutir que las organizaciones deben implementar un sistema de reconocimientos que permitan elevar el rendimiento del personal y fomentar una correcta motivación laboral, apoyando lo dicho por McClelland (1961), quien menciona que la motivación en el trabajo posee detonantes que determinan el nivel, las cuales van desde la necesidad del logro, esta hace alusión al impulso que conlleva obtener logros cada vez mayores, los cuales representen un desafío para el individuo, aportando un alto nivel de satisfacción cuando son cumplidas, desarrollando la competitividad; la necesidad de poder, la cual se relaciona con el anhelo de potenciar la capacidad de influencia ante otro individuo, con la finalidad que estas adopten un comportamiento de trabajar en equipo

Para aprobar el objetivo específico 2 se describe los resultados de acuerdo a Spearman, donde se halló un índice de 0,787**, con una significancia de 0,000, por lo que se puede decir que existe una relación entre la estimulación del intelecto del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente, los mencionados resultados guardan relación con la investigación de Bravo (2019), quien señaló, que aplicar un enfoque en el cual se estimule el intelecto de todos los colaboradores de la entidad organizacional, propicia el desarrollo de nuevos talentos y aptitudes que permiten brindarle un valor agregado a la entidad, con una mejor ejecución de sus funciones, para obtener una mejora continua en la reducción del tiempo que demanda, así como un resultado de mayor calidad, aprovechando al máximo los recursos que posee la entidad para cumplir sus objetivos planificados para su desarrollo sostenible, de igual manera se relaciona con la investigación de Zuta (2020), el autor señaló que el proceso de estimulación de las habilidades de los miembros de la entidad, debe ser de forma continua, de manera que adquieran conocimientos que permitan potenciar el cumplimiento de sus funciones con parámetros de control establecidos, que propicien la generación de un entorno productivo y beneficioso para la entidad, los cuales se ajuste a los lineamientos de la entidad, obteniendo un crecimiento sostenido en todas las áreas de la organización.

Para aprobar el objetivo específico 3 se describe los resultados de acuerdo a Spearman, donde se halló un índice de 0,724**, lo que se da veracidad al decir que entre la influencia del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente existe un relación de significancia, los mencionados resultados guardan relación con lo mencionado por Aguilar (2019) quien encontró una correlación según Spearman de 0.872** con una significancia de 0.000, se evidenciando que existe una relación de manera directa entre nuestras variables de estudio, considerando que la implementación de estrategias enfocadas a la influencia del liderazgo transformacional, propicien un clima de mayor participación en la motivación por ende un incremento de la productividad de la entidad y un ambiente favorable para el crecimiento organizacional, coincidiendo con McGregor (2001), respaldado su teoría Y, definiendo una visión positiva por parte de los gerentes, hacia el personal a cargo, de manera que estos serán considerados activos dentro de la organización con necesidades de autorrealización y crecimiento como profesional, además de ser tomados en cuenta como talentos dignos de asumir sus propias responsabilidades y tomar decisiones, permitiendo explotar su potencial.

Así también, para aprobar el objetivo específico 4 se describe los resultados de acuerdo a Spearman, donde se halló un índice de 0,663**, por lo que se verifican la existencia de una relación de significancia entre la consideración del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente, los mencionados resultados dar respaldo y con incide con Mogrovejo (2020), que los parámetros de facilidad que da la entidad al trabajador así como los componentes no solo de infraestructura sino de consideración brindara un ambiente adecuado para desarrollar sus funciones de manera eficiente, así mismo se evidenció que los supervisores no brindan el apoyo necesario para desenvolverse y el ambiente laboral no permite la motivación de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones; según Pearson se obtuvo un valor de 0.937 con una significancia de 0.000, lo que permite concluir que existe una correlación positiva a un nivel alto, apoyando lo dicho por Leithwood (2009), quien señala que el liderazgo transformacional, debe estar orientado a fomentar la participación activa de los seguidores, con la asignación de tareas, motiva y planteando

influencia idealizadas que estimulen la conciencia y el compromiso con la organización, impulsando a que los trabajadores actúen muchas veces por encima de sus propias exigencias laborales, produciendo un impacto que se denota y es positivo para la entidad.

Finalmente podemos afirmar que la presente investigación, fue determinante, ya que se pudo verificar la relación entre las variables y sus dimensiones, así como la coherencia, relación y significancia con otras investigaciones de nivel internacional, nacional y local, según diversos autores, para poder afirmas que la percepción de liderazgo transformacional es un parámetro importante que todas las organizaciones deben seguir para acciones de incentivo e incremento del nivel de satisfacción de los profesionales que laboran en la entidad educativa de estudio.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Existe una relación significativa entre la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente, verificando que a un mejor liderazgo transformacional la motivación laboral docente tendrá un cambio significativo.

6.2. Existe una relación significativa entre la motivación de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente, verificando que la motivación influenciara a los docentes en su desenvolvimiento dentro de la entidad.

6.3. Existe una relación significativa entre la estimulación del intelecto de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente, verificando que la estimulación del intelecto es una fundamento que influye en la motivación laboral de los docentes.

6.4. Existe una relación significativa entre la influencia de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente, verificando que la influencia de un buen líder hará cambios en la motivación del docente.

6.5. Existe una relación significativa entre la motivación de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente, verificando que es clave la motivación que se da dentro de las instituciones.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Al director de la institución educativa en estudió, realizan un plan estratégico para la implementación de programas para el desarrollo se capacidades y habilidades docentes referidas al liderazgo transformacional, coordinación interinstitucional y relaciones con la comunidad.

7.2. Se recomienda el establecimiento de una red educativa interna para fortalecer los proyectos de mejora de los estudiantes sin establecer modelos de competencias inertes que dan paso al fracaso.

7.3. Se recomienda potenciar el liderazgo directivo requiriendo un estudio y ampliación de la base de la motivación laboral docente.

7.4. Se recomienda promover comportamientos de liderazgo transformacional que inspiren a los docentes, el entusiasmo y optimismo para crear una visión más alentadora del futuro.

REFERENCIAS

Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la Ciudad de Trujillo, 2019.*

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5703/1/REP_MAEST.ADM_SILVANA.AGUILAR_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL.RELACI%C3%93N.COMPROMISO.ORGANIZACIONAL.INSTITUCI%C3%93N.EDUCATIVA.ABELARDO.GAMARRA.TRUJILLO.2019.pdf

Araujo, A. y Benites, C. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional, según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Antenor Orrego Espinoza, San Juan de Lurigancho, 2015.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20 500.12692/17096/Araujo_TAM-Benites_CC.pdf?sequence=1

Bass M. (1997). *Transactional versus transformational leadership: an analysis of the MLQ. U.S.A.Journal of Occupational and Organizational Psychology. . U.S.A.Journal of Occupational and Organizational Psychology.*

https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.3930250310

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.*

https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Bravo, P. (2019). *Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20 500.12692/37836/bravo_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Briceño, C. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 02, 2018.*

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20BRICENO%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha.*

https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf

Castillo, J. (2016). *Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza Trujillo 2015.*

https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4623/castilloespinoza_juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.*

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Freud, S. (1939). *Introducción al psicoanálisis.*

https://pc2vp.files.wordpress.com/2011/08/introduccionalpsicoanalisis.pdf

García, F. y Doménech, F. (1997). *Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar*

http://reme.uji.es/articulos/pa0001/texto.html

Herzberg, F. (1968). *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?*

https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf

Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales (4ª ed.). México: McGraw-Hill. P. 124.*

https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf

Leithwood, K., Mascall, B. y Strauss, T. (2009). *Distributed Leadrship According to the evidence.*

https://www.amazon.com/-/es/Kenneth-Leithwood-ebook/dp/B002AY9JHO

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society. New York: Van Nostrand Reinhold.*

https://www.worldcat.org/title/achieving-society/oclc/230046

Mcgregor, D. (2001). *El lado humano de las organizaciones.*

https://www.academia.edu/16439213/Organizaciones_Cap%C3%ADtulo_6_El_lado_humano_de_las_organizaciones

MacGregor (1978). *Transforming Leadership*.

https://es.scribd.com/doc/231042012/El-Liderazgo-Transformacional-Surge-a-Partir-de-James-MacGregor-Burns-y-Bernad-M

Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor.*

http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación (1° ed.). México: Universidad de Oxford.*

https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf

Piaget, J. (1936). *El nacimiento de la inteligencia en el niño.1939* https://www.planetadelibros.com.mx/libro-el-nacimiento-de-la-inteligencia-en-el-nino/202549

Portocarrero, D. (2017). *Liderazgo directivo transformacional y desempeño laboral docente en el Centro Educativo Técnico Productivo Promae Rímac, 2015*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20 500.12692/14939/Portocarrero_PD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Redolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la UGEL 04 Comas, 2017.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20 500.12692/8882/Redolfo_ALH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J. (2016). *Influencia de la motivación en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Induamerica Servicios Logísticos S.A.C.*

https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8923/sanchezcollantes_jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016.*

http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf

Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo.*

https://www.casadellibro.com/libro-habilidades-directivas-y-tecnicas-de-liderazgo/9788496578272/1072583

Zuta, N. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019.*

https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1990934

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021?	**Objetivo General:** Determinar la relación que existe entre la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.	**Hipótesis General:** Existe relación directa y significativa entre la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.	**Variable 1** **Percepción de liderazgo transformacional**	Motivación	Visión optimista del futuro Metas Visión Confianza Confianza en sí mismos. Metas a corto plazo. Beneficios Necesidades de los demás
PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021?	OE1: Determinar la relación que existe entre la motivación de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.	HE1: Existe relación directa y significativa entre la motivación de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.		Estimulación del intelecto	Evaluación Observación de problemas Nuevas perspectivas de trabajo Interés Expresar ideas
PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo del intelecto de la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021?	OE2: Determinar la relación que existe entre el estímulo del intelecto de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.	HE2: Existe relación directa y significativa entre el estímulo del intelecto de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la		Influencia	Valores y creencias Orgullo laboral

		I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.			
PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la influencia de la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021?	OE3: Determinar la relación que existe entre la influencia de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.	HE3: Existe relación directa y significativa entre la influencia de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.			Objetivos claros Intereses Respeto Consideración Misión compartida Confianza Mostrar coherencia Ser un modelo a seguir Guía Necesidades
PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración de la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021?	OE4: Determinar la relación que existe entre la consideración de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.	HE4: Existe relación directa y significativa entre la consideración de la percepción de liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.		Consideración	Apoyo a los demás Responsabilidad y desempeño Logro de metas Satisfacción Gratificación
				Intrínseca	Criticas

<table>
<tr><td colspan="2" rowspan="14"></td><td rowspan="14">Variable 2

Motivación laboral docente</td><td rowspan="4"></td><td>Asignación de tareas</td></tr>
<tr><td>Tareas desafiantes</td></tr>
<tr><td>Libertad de trabajo</td></tr>
<tr><td>Distribución de trabajo</td></tr>
<tr><td rowspan="8">Extrínseca</td><td>Oportunidades</td></tr>
<tr><td>Recursos</td></tr>
<tr><td>Condiciones</td></tr>
<tr><td>Remuneración</td></tr>
<tr><td>Conformidad</td></tr>
<tr><td>Beneficios</td></tr>
<tr><td>Relaciones de trabajo</td></tr>
<tr><td>Desarrollo profesional</td></tr>
<tr><td rowspan="9">Trascendente</td><td>Formación</td></tr>
<tr><td>Crecimiento personal</td></tr>
<tr><td>Labor tutorial</td></tr>
<tr><td>Calidad de trabajo</td></tr>
<tr><td>Preocupación laboral</td></tr>
<tr><td>Clima de unidad</td></tr>
<tr><td>Responsabilidad</td></tr>
<tr><td>Crecimiento de la localidad</td></tr>
<tr><td>Tipo de Investigación
Kerlinger (2002), define al tipo de investigación no experimental como</td><td>Población</td><td colspan="3">Técnicas
Basándonos en teorías relacionas a nuestro trabajo de investigación se empleó la encuesta, la cual tiene</td></tr>
</table>

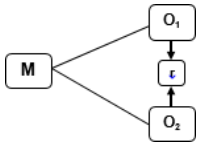
la búsqueda de un tema específico de manera empírica y sistemática en la que el investigador no posee control directo en las variables de estudió, por el motivo de ya han ocurrido por lo que no puede ser manipuladas.

Muñoz (2015), hace una definición de los tipos de investigación según su finalidad, nuestra investigación es aplicada, porque busca utilizar los conocimientos adquiridos, requiriendo de un marco teórico, el enfoque es cuantitativo, ya que se presentarán los resultados en tablas y gráficos estadísticos.

Diseño de investigación

El diseño de investigación está orientada a buscar la relación entre nuestras variables de investigación por lo que es una investigación correlacional y de corte transversal ya que se estudiara en un tiempo determinado.)

Esquema:



Dónde:
M: Muestra
O1: Liderazgo transformacional
O2: Motivación laboral docente
r: Relación de causalidad de las variables

La población será determinada por todos los 46 profesionales que laboran en la entidad educativa de estudió, por consiguiente, se presenta el cuadro de distribución

Muestra

Con respecto a la muestra se determinó a partir de la muestra no probabilística a conveniencia del investigador tomando solo a los profesionales docentes para que de acuerdo a su percepción se pueda tomaran los datos, por lo tanto, la muestra será de 35 profesionales.

Procedimientos

Al elegir el diseño de nuestra investigación, y determinado el tamaño de nuestra muestra, recopilar datos referente a los hechos de nuestra investigación la cual se relaciona directamente con nuestro problema e hipótesis, recolectando análisis de antecedentes relacionados a nuestras variables, así mismo se investigó nuevas ideas, definiciones, otra fuente de datos fue a través de los cuestionarios que se aplicaron a los trabajadores administrativos de la entidad en estudió, los cuales respondieron en base a una escala tipo Likert, los datos recolectados serán analizados y se medirá su confiabilidad a través de la Prueba estadística de Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico de SPSS V.25 y se hura una representación de los resultados en gráficos y tablas estadísticas.

Método de análisis de datos

Para la elaboración de tablas de frecuencia y porcentaje de datos se utilizará el software de Microsoft Excel, junto a gráficos de barras con su respectivo análisis,

Para la contrastación de hipótesis se usó el software estadístico de SPSS V.25 que nos permitió observar el índice de relación estadística verificando primero que prueba estadística se utilizara dependiendo de su distribución que podría ser paramétrica o no paramétrica el grado de significancia se determinado si es menor a $P<0.05$; se aplicara una prueba de normalidad en base al tamaño de muestra que al ser menor de 50 se usara Shapiro – Wilk, al verificar que los datos son normales o no normales se determinara que prueba estadística se utilizara.

diferentes interrogantes, planteadas con el objetivo de identificar y conocer opiniones sobre un tema en específico.

Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario ya que contiene diferentes interrogantes de una cantidad de variables con una escala para poder medir la percepción de los encuestados.

Cuestionario Liderazgo transformacional

- Duración: Variable, aproximadamente entre 20 minutos.
- Ámbito de aplicación: I.E. Virgen del Perpetuo Socorro.
- Finalidad: Evaluar el nivel de liderazgo transformacional.
- Características: El cuestionario consta de preguntas que evalúan la percepción que tienen los funcionarios con respecto a las dimensiones, tomando en cuenta una escala tipo Likert.
- Confiabilidad: Se estima que el nivel de confiabilidad será bueno.
- Validez: El presente instrumento, ha sido construido de manera sistemática para la mejor compresión por parte de los docentes evaluados. Por tanto, su validez se dará a través de la aprobación de 3 expertos.

Cuestionario Motivación laboral docente

- Duración: Variable, aproximadamente entre 20 minutos.
- Ámbito de aplicación: I.E. Virgen del perpetuo Socorro
- Finalidad: Evaluar el nivel motivación laboral docente
- Características: El cuestionario consta de preguntas que evalúan la percepción que tienen los funcionarios con respecto a las dimensiones, tomando en cuenta una escala tipo Likert.
- Confiabilidad: Se estima que el nivel de confiabilidad será bueno.
- Validez: El presente instrumento, ha sido construido de manera sistemática para la mejor compresión por parte de los docentes evaluados. Por tanto, su validez se dará a través de la aprobación de 3 expertos.

Anexo 02: Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Percepción de liderazgo transformacional	Leithwood (2009), señala que el liderazgo transformacional, está orientado a fomentar la participación activa de los seguidores, con la asignación de tareas, motiva y planteando influencia idealizadas que estimulen la conciencia y el compromiso con la organización, impulsando a que los trabajadores actúen muchas veces por encima de sus propias exigencias laborales, lo cual produce un impacto positivo en la organización, así como una adecuada consideración del profesional.	La medición de la variable de estudio y de las dimensiones de ésta se efectúa con el uso de un instrumento que es aceptado por expertos en los temas estudiados, tal cual es el cuestionario constituido por un determinado número de preguntas o ítems las que son validadas por estudiosos expertos en el tema de conformidad con criterios establecidos tales como la redacción, la pertenencia, la coherencia, entre otros. Cada criterio tiene un determinado puntaje cuya sumatoria y en el orden de aplicación de determinadas formulas estadísticas se determina su validez, de aceptable hasta un grado de totalmente valida. las opciones de respuesta a las preguntas son en base a escala.	Motivación	○ Visión optimista del futuro ○ Metas ○ Visión ○ Confianza ○ Confianza en sí mismos. ○ Metas a corto plazo. ○ Beneficios ○ Necesidades de los demás	Buena () Regular () Mala ()
			Estimulación del intelecto	○ Evaluación ○ Observación de problemas ○ Nuevas perspectivas de trabajo ○ Interés ○ Expresar ideas	Buena () Regular () Mala ()
			Influencia	○ Valores y creencias ○ Orgullo laboral ○ Objetivos claros ○ Intereses ○ Respeto ○ Consideración	Buena () Regular () Mala ()

				○ Misión compartida ○ Confianza ○ Mostrar coherencia ○ Ser un modelo a seguir ○ Guía ○ Necesidades	
			Consideración	○ Apoyo a los demás ○ Responsabilidad y desempeño ○ Logro de metas ○ Satisfacción ○ Gratificación	Buena () Regular () Mala ()

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación laboral docente	García (2004), Las personas tienen un impulso, que se llama motivación, ésta lo conduce hacia el logro de satisfacciones superiores a través de acciones concretas. Impulso o fuerza que orienta las conductas al logro de sus objetivos en el ámbito laboral, y esta motivación depende de factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes como el clima organizacional, la valoración de su trabajo, las relaciones interpersonales con los demás, los incentivos que reciban, el compromiso con su trabajo.	La medición de la variable de estudio y de las dimensiones de ésta se efectúa con el uso de un instrumento que es aceptado por una gran mayoría de investigadores, tal cual es el cuestionario constituido por un determinado número de preguntas o ítems las que son validadas por estudiosos expertos en el tema de conformidad con criterios establecidos tales como la redacción, la pertenencia, la coherencia, entre otros.	Intrínseca	○ Criticas ○ Asignación de tareas ○ Tareas desafiantes ○ Libertad de trabajo ○ Distribución de trabajo	Buena () Regular () Mala ()
			Extrínseca	○ Oportunidades ○ Recursos ○ Condiciones ○ Remuneración ○ Conformidad ○ Beneficios ○ Relaciones de trabajo ○ Desarrollo profesional	Buena () Regular () Mala ()
			Trascendente	○ Formación ○ Crecimiento personal ○ Labor tutorial ○ Calidad de trabajo ○ Preocupación laboral ○ Clima de unidad ○ Responsabilidad ○ Crecimiento de la localidad	Buena () Regular () Mala ()

Anexo 03: Cuestionario de Liderazgo Transformacional

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de gestión de conflictos. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión educativa.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 37 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	Dimegnsión: Motivación					
1	Trato de dar una descripción buena sobre el futuro de modo optimista					
2	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre el cumplimiento y establecimiento de las metas planteadas por la institución educativa.					
3	Construyo una visión motivante del futuro orientada a los objetivos de la institución educativa.					
4	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas sin retrasos y con una fiel empatía a los demás.					
5	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos tomando en cuenta sus ideas y opiniones.					
6	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.					
7	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.					
8	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo					
	Dimensión: Estimulo del intelecto					
9	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son					

	apropiados y son constructivos para la toma de decisiones.					
10	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas para establecer diferentes parámetros que ayudaran la institución educativa.					
11	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde diferentes perspectivas de trabajo.					
12	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo estableciendo diferentes parámetros innovadores para realizar las sesiones de aprendizaje.					
13	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
14	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.					
15	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.					
16	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					
Dimensión: Influencia						
17	Expreso mis valores y creencias más importantes sin falta el respeto y planteando correctamente lo que quiero demostrar.					
18	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo siendo responsable y respetuosos de las ideas que se plantean.					
19	Considero importante tener un objetivo claro en los trabajos y sesiones establecidas.					
20	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.					
21	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás tomando en cuenta la opinión de todos los miembros del grupo educativo.					
22	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas, optando por las que tiene más beneficios.					
23	Me muestro confiable y seguro al realizar mis tareas para el cumplimiento de objetivos y metas.					
24	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida y lo adecuado que es el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos institucionales.					

25	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
26	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.					
27	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago para que las acciones realizadas sean coherentes.					
28	Intento ser un modelo a seguir para los demás actuando de forma responsable y ordenada.					
29	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.					
30	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
31	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.					
Dimensión: Consideración individualizada						
32	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.					
33	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
34	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.					
35	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.					
36	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.					
37	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.					

Anexo 04: Cuestionario de Motivación Laboral Docente

Edad:_____ Sexo: Masculino Femenino

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de motivación laboral docente. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión educativa

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 25 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	Intrínseca					
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
	Extrínseca.					
9	Son poca las oportunidades de capacitación pagadas					
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					

11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo con muy buenas.					
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.					
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.					
Trascendente.						
17	Me brindan la formación /capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I. E					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo					
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo					
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa					
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad					

Anexo 05: Validación juicio de expertos

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Instrumento de medición de variable: Percepción del liderazgo transformacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimención		Relación entre la dimención y el Indicador		Relación entre el Indicador y el Ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Variable 1: Percepción de liderazgo transformacional	Motivación	Visión optimista de futuro	Trato de dar una descripción buena sobre el futuro de modo optimista						X		X		X		X		
		Metas	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre el cumplimiento y establecimiento de las metas planteadas por la institución educativa.						X		X		X		X		
		Visión	Construyo una visión motivante del futuro orientada a los objetivos de la institución educativa.						X		X		X		X		
		Confianza	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas sin retrasos y con una fiel empatía a los demás.						X		X		X		X		
		Confianza en sí mismos	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos tomando en cuenta sus ideas y opiniones.						X		X		X		X		

		Metas a corto plazo	Ayudo a los demás a comparar en metas que son alcanzables.						X		X		X		X		
		Beneficios	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.						X		X		X		X		
		Necesidades de los demás	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo						X		X		X		X		
	Estimulación del intelecto	Evaluación	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados y son constructivos para la toma de decisiones.						X		X		X		X		
			Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.						X		X		X		X		
		Observación de problemas	Cuando necesito problemas, trato de verlos de distintas formas para establecer diferentes parámetros que ayudaran la institución educativa.						X		X		X		X		
		Nuevas perspectivas de trabajo	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde diferentes perspectivas de trabajo.						X		X		X		X		
			Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo estableciendo diferentes parámetros innovadores para mejorar las sesiones de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Interés	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.						X		X		X		X		
			Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.						X		X		X		X		
		Expresar ideas	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.						X		X		X		X		
	Influencia	Valores y creencias	Expreso mis valores y creencias más importantes sin falta el respeto y						X		X		X		X		

			planteando conocimiento lo que quiero demostrar.														
		Orgullo laboral	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo siendo responsable y respetuosos de las ideas que se plantean.						X		X		X		X		
		Objetivos claros	Considero importante tener un objetivo claro en los trabajos y sesiones establecidas.						X		X		X		X		
		Intereses	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.						X		X		X		X		
		Respeto	Actúo de modo que mi pleno el respeto de los demás tomando en cuenta la opinión de todos los miembros del grupo educativo.						X		X		X		X		
		Consideración	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas, optando por las que tiene más beneficios.						X		X		X		X		
		Misión compartida	Me muestro confiable y seguro al realizar mis tareas para el cumplimiento de objetivos y metas.						X		X		X		X		
			Enfatizo la importancia de tener una misión compartida y lo adecuado que es el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.						X		X		X		X		
		Confianza	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.						X		X		X		X		
		Mostrar coherencia	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago para que las acciones realizadas sean coherentes.						X		X		X		X		
		Ser un modelo a seguir	Intento ser un modelo a seguir para los demás actuando de forma responsable y ordenada.						X		X		X		X		

		Guía	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.						X		X		X		X		
		Necesidades	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.						X		X		X		X		
			Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.						X		X		X		X		
	Consideración	Apoyo a los demás	Ayudo a los demás siempre que se esfuerzan.						X		X		X		X		
		Responsabilidad y desempeño	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.						X		X		X		X		
		Logro de metas	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.						X		X		X		X		
		Satisfacción	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.						X		X		X		X		
		Gratificación	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.						X		X		X		X		
			Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.						X		X		X		X		

Nelly E. Villalobos Rodríguez
ING. EN COMPUTACIÓN Y SISTEMAS
R. CIP. Nº 163410

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Instrumento de medición de variable: Motivación laboral docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Variable 2: Motivación laboral docente	Intrínseca	Críticas	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar						X		X		X		X		
		Asignación de tareas	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo						X		X		X		X		
		Tareas desafiantes	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes						X		X		X		X		
		Libertad de trabajo	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio						X		X		X		X		
			Cumplo con el horario establecido y						X		X		X		X		

			demuestro puntualidad														
		Distribución de trabajo	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores						X		X		X		X		
			Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente						X		X		X		X		
			Mi horario es compatible con la atención de mi familia						X		X		X		X		
	Extrínseca	Oportunidades	Son poca las oportunidades de capacitación pagadas						X		X		X		X		
		Recursos	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo						X		X		X		X		
		Condiciones	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.						X		X		X		X		
			Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo						X		X		X		X		
		Remuneración	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo						X		X		X		X		
			Recibo los beneficios de acuerdo a ley.						X		X		X		X		
		Conformidad	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo						X		X		X		X		

		Beneficios	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.						X		X		X		X		
		Relaciones de trabajo	Son poca las oportunidades de capacitación pagadas						X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo						X		X		X		X		
	Trascendente	Formación	Me brindan la formación /capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional						X		X		X		X		
		Crecimiento personal	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas						X		X		X		X		
			Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I. E						X		X		X		X		
		Labor tutorial	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante						X		X		X		X		
		Calidad de trabajo	Me preocupo por la calidad de mi trabajo						X		X		X		X		
		Preocupación laboral	Me preocupo por mis compañeros de trabajo						X		X		X		X		
		Clima de unidad	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar						X		X		X		X		

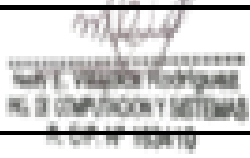
			a la comunidad educativa														
		Responsabilidad	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad						X		X		X		X		
		Crecimiento de la localidad	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad						X		X		X		X		

Ivan E. Vásquez Rodríguez
ING. DE COMPUTACION Y SISTEMAS
R. CIP Nº 163410

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Percepción de liderazgo transformacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Percepción de liderazgo transformacional		
Apliçada a la muestra participante	35 profesionales docentes en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Nelly Elizabeth Villalobos Rodriguez	DNI N°	18144894
Titulo Profesional	Ing. Comp. y Sistemas	Celular	949170925
Dirección Domiciliaria	Mz. E lote 14 Urb. Miraflores - Trujillo		
Grado Académico	Doctora en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 08 de Julio del 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Motivación laboral docente		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Motivación laboral docente		
Apliçada a la muestra participante	35 profesionales docentes en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Nelly Elizabeth Villalobos Rodriguez	DNI N°	18144894
Titulo Profesional	Ing. Comp. y Sistemas	Celular	949170925
Dirección Domiciliaria	Mz. E lote 14 Urb. Miraflores - Trujillo		
Grado Académico	Doctora en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 08 de Julio del 2021

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Instrumento de medición de variable: Percepción del liderazgo transformacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Percepción de liderazgo transformacional	Motivación	Visión optimista de futuro	Trato de dar una descripción buena sobre el futuro de modo optimista						X		X		X		X		
		Metas	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre el cumplimiento y establecimiento de las metas plantiadas por la institución educativa.						X		X		X		X		
		Visión	Construyo una visión motivante del futuro orientada a los objetivos de la institución educativa.						X		X		X		X		
		Confianza	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas sin retrasos y con una fiel empatía a los demás.						X		X		X		X		
		Confianza en sí mismos	Motivo a los demás a tener confianza en si mismos tomando en cuenta sus ideas y opiniones.						X		X		X		X		

		Metas a corto plazo	Ayudo a los demás a comparar en metas que son alcanzables.						X		X		X		X		
		Beneficios	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.						X		X		X		X		
		Necesidades de los demás	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo						X		X		X		X		
	Estimulación del intelecto	Evaluación	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados y son constructivos para la toma de decisiones.						X		X		X		X		
			Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.						X		X		X		X		
		Observación de problemas	Cuando necesito problemas, trato de verlos de distintas formas para establecer diferentes parámetros que ayudaran la institución educativa.						X		X		X		X		
		Nuevas perspectivas de trabajo	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde diferentes perspectivas de trabajo.						X		X		X		X		
			Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo estableciendo diferentes parámetros innovadores para mejorar las sesiones de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Interés	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.						X		X		X		X		
			Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.						X		X		X		X		
		Expresar ideas	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.						X		X		X		X		
	Influencia	Valores y creencias	Expreso mis valores y creencias más importantes sin falta el respeto y						X		X		X		X		

			planteando conocimiento lo que quiero demostrar.														
		Orgullo laboral	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo siendo responsable y respetuosos de las ideas que se plantean.						X		X		X		X		
		Objetivos claros	Considero importante tener un objetivo claro en los trabajos y sesiones establecidas.						X		X		X		X		
		Intereses	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.						X		X		X		X		
		Respeto	Actúo de modo que mi pleno el respeto de los demás tomando en cuenta la opinión de todos los miembros del grupo educativo.						X		X		X		X		
		Consideración	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas, optando por las que tiene más beneficios.						X		X		X		X		
		Misión compartida	Me muestro confiable y seguro al realizar mis tareas para el cumplimiento de objetivos y metas.						X		X		X		X		
			Enfatizo la importancia de tener una misión compartida y lo adecuado que es el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.						X		X		X		X		
		Confianza	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.						X		X		X		X		
		Mostrar coherencia	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago para que las acciones realizadas sean coherentes.						X		X		X		X		
		Ser un modelo a seguir	Intento ser un modelo a seguir para los demás actuando de forma responsable y ordenada.						X		X		X		X		

		Guía	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.						X		X		X		X		
		Necesidades	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.						X		X		X		X		
			Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.						X		X		X		X		
	Consideración	Apoyo a los demás	Ayudo a los demás siempre que se esfuerzan.						X		X		X		X		
		Responsabilidad y desempeño	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.						X		X		X		X		
		Logro de metas	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.						X		X		X		X		
		Satisfacción	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.						X		X		X		X		
		Gratificación	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.						X		X		X		X		
			Cuando los demás logran los objetivos propuestos, los hago saber que lo han hecho bien.						X		X		X		X		

Natali Roxana Silva Cuenca
DNI N° 47481919

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Instrumento de medición de variable: Motivación laboral docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Variable 2: Motivación laboral docente	Intrínseca	Críticas	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar						X		X		X		X		
		Asignación de tareas	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo						X		X		X		X		
		Tareas desafiantes	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes						X		X		X		X		
		Libertad de trabajo	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio						X		X		X		X		
			Cumplo con el horario establecido y						X		X		X		X		

			demuestro puntualidad														
		Distribución de trabajo	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores						X		X		X		X		
			Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente						X		X		X		X		
			Mi horario es compatible con la atención de mi familia						X		X		X		X		
	Extrínseca	Oportunidades	Son poca las oportunidades de capacitación pagadas						X		X		X		X		
		Recursos	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo						X		X		X		X		
		Condiciones	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.						X		X		X		X		
			Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo						X		X		X		X		
		Remuneración	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo						X		X		X		X		
			Recibo los beneficios de acuerdo a ley.						X		X		X		X		
		Conformidad	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo						X		X		X		X		

		Beneficios	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.						X		X		X		X		
		Relaciones de trabajo	Son poca las oportunidades de capacitación pagadas						X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo						X		X		X		X		
	Trascendente	Formación	Me brindan la formación /capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional						X		X		X		X		
		Crecimiento personal	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas						X		X		X		X		
			Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I. E						X		X		X		X		
		Labor tutorial	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante						X		X		X		X		
		Calidad de trabajo	Me preocupo por la calidad de mi trabajo						X		X		X		X		
		Preocupación laboral	Me preocupo por mis compañeros de trabajo						X		X		X		X		
		Clima de unidad	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar						X		X		X		X		

			a la comunidad educativa														
		Responsabilidad	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad						X		X		X		X		
		Crecimiento de la localidad	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad						X		X		X		X		

Natali Roxana Silva Cuenca
DNI N° 47481919

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Percepción de liderazgo transformacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Percepción de liderazgo transformacional		
Aplicada a la muestra participante	35 profesionales docentes en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Natali Roxana Silva Cuenca	DNI N°	47481919
Título Profecional	Administración	Celular	949315144
Dirección Domiciliaria	Trujillo		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	08 de Julio del 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de motivación laboral docente		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Percepción de liderazgo transformacional		
Aplicada a la muestra participante	35 profesionales docentes en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Natali Roxana Silva Cuenca	DNI N°	47481919
Título Profecional	Administración	Celular	949315144
Dirección Domiciliaria	Trujillo		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
Firma		Lugar y Fecha	08 de Julio del 2021

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Instrumento de medición de variable: Percepción del liderazgo transformacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Variable 1: Percepción de liderazgo transformacional	Motivación	Visión optimista de futuro	Trato de dar una descripción buena sobre el futuro de modo optimista						X		X		X		X		
		Metas	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre el cumplimiento y establecimiento de las metas planteadas por la institución educativa.						X		X		X		X		
		Visión	Construyo una visión motivante del futuro orientada a los objetivos de la institución educativa.						X		X		X		X		
		Confianza	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas sin retrasos y con una fiel empatía a los demás.						X		X		X		X		
		Confianza en sí mismos	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos tomando en cuenta sus ideas y opiniones.						X		X		X		X		

		Metas a corto plazo	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.						X		X		X		X		
		Beneficios	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.						X		X		X		X		
		Necesidades de los demás	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo						X		X		X		X		
	Estimulación del intelecto	Evaluación	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados y son constructivos para la toma de decisiones.						X		X		X		X		
			Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.						X		X		X		X		
		Observación de problemas	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas para establecer diferentes parámetros que ayuden a la institución educativa.						X		X		X		X		
		Nuevas perspectivas de trabajo	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde diferentes perspectivas de trabajo.						X		X		X		X		
			Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo estableciendo diferentes parámetros innovadores para realizar las sesiones de aprendizaje.						X		X		X		X		
		Interés	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.						X		X		X		X		
			Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.						X		X		X		X		
		Expresar ideas	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.						X		X		X		X		
	Influencia	Valores y creencias	Expreso mis valores y creencias más importantes sin falta el respeto y						X		X		X		X		

			planteando conocimiento lo que quiero demostrar.														
		Orgullo laboral	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo siendo responsable y respetuoso de las ideas que se plantean.						X		X		X		X		
		Objetivos claros	Considero importante tener un objetivo claro en los trabajos y sesiones establecidas.						X		X		X		X		
		Intereses	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.						X		X		X		X		
		Respeto	Actúo de modo que mi ganó el respeto de los demás tomando en cuenta la opinión de todos los miembros del grupo educativo.						X		X		X		X		
		Consideración	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas, optando por las que tiene más beneficios.						X		X		X		X		
		Misión compartida	Mi maestro confiable y seguro al realizar mis tareas para el cumplimiento de objetivos y metas.						X		X		X		X		
			Enfatizo la importancia de tener una misión compartida y lo adecuado que es el trabajo en equipo para cumplir con los objetivos institucionales.						X		X		X		X		
			Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.						X		X		X		X		
		Confianza	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.						X		X		X		X		
		Mostrar coherencia	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago para que las acciones realizadas sean coherentes.						X		X		X		X		
		Ser un modelo a seguir	Intento ser un modelo a seguir para los demás actuando de forma responsable y ordenada.						X		X		X		X		

		Guía	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.						X		X		X		X		
		Necesidades	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.						X		X		X		X		
			Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.						X		X		X		X		
	Consideración	Apoyo a los demás	Ayudo a los demás siempre que se esfuerzan.						X		X		X		X		
		Responsabilidad y desempeño	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.						X		X		X		X		
		Logro de metas	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograrían las metas.						X		X		X		X		
		Satisfacción	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.						X		X		X		X		
		Gratificación	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.						X		X		X		X		
			Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.						X		X		X		X		

Br. Esther Dorila, Castillo Arrascue

DNI N° 17966493

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.

Instrumento de medición de variable: Motivación laboral docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
									SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
Variable 2: Motivación laboral docente	Intrínseca	Críticas	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar						X		X		X		X		
		Asignación de tareas	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo						X		X		X		X		
		Tareas desafiantes	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes						X		X		X		X		
		Libertad de trabajo	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio						X		X		X		X		
			Cumplo con el horario establecido y						X		X		X		X		

			demuestro puntualidad														
		Distribución de trabajo	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores						X		X		X		X		
			Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente						X		X		X		X		
			Mi horario es compatible con la atención de mi familia						X		X		X		X		
	Extrínseca	Oportunidades	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas						X		X		X		X		
		Recursos	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo						X		X		X		X		
		Condiciones	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.						X		X		X		X		
			Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo						X		X		X		X		
		Remuneración	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo						X		X		X		X		
			Recibo los beneficios de acuerdo a ley.						X		X		X		X		
		Conformidad	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo						X		X		X		X		

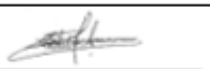
		Beneficios	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.						X		X		X		X		
		Relaciones de trabajo	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas						X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo						X		X		X		X		
	Trascendente	Formación	Me brindan la formación /capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional						X		X		X		X		
		Crecimiento personal	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas						X		X		X		X		
			Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E						X		X		X		X		
		Labor tutorial	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante						X		X		X		X		
		Calidad de trabajo	Me preocupo por la calidad de mi trabajo						X		X		X		X		
		Preocupación laboral	Me preocupo por mis compañeros de trabajo						X		X		X		X		
		Clima de unidad	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar						X		X		X		X		

			a la comunidad educativa														
		Responsabilidad	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad						X		X		X		X		
		Crecimiento de la localidad	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad						X		X		X		X		

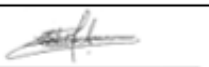
Br. Esther Dorila, Castillo Arrascue

DNI N° 17966493

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Percepción de liderazgo transformacional		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Percepción de liderazgo transformacional		
Aplicada a la muestra participante	35 profesionales docentes en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Esther Dorilla Castillo Arrascue	DNI N°	17906493
Título Profesional	Docente de Primaria	Celular	944699584
Dirección Domiciliaria	Trujillo		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
Firma	 Br. Esther Dorila, Castillo Arrascue DNI N° 17906493	Lugar y Fecha	08 de Julio del 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Motivación laboral docente		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de Motivación laboral docente		
Aplicada a la muestra participante	35 profesionales docentes en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Esther Dorilla Castillo Arrascue	DNI N°	17906493
Título Profesional	Docente de Primaria	Celular	944699584
Dirección Domiciliaria	Trujillo		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
Firma	 Br. Esther Dorila, Castillo Arrascue DNI N° 17906493	Lugar y Fecha	08 de Julio del 2021

Anexo 06: Confiabilidad prueba piloto

FIABILIDAD DE LA VARIABLE PERCEPCION DE 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
,861	42

FIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE

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
,892	42

Anexo 07: Base de datos

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ST	NIVEL	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ST	NIVEL
E1	5	5	4	4	4	5	4	5	36	ALTO	4	5	5	5	5	4	4	5	37	ALTO
E2	5	5	4	5	5	4	5	5	38	ALTO	4	5	4	4	5	5	5	4	36	ALTO
E3	4	4	4	4	4	3	4	4	31	ALTO	3	4	3	4	4	4	4	4	30	ALTO
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	4	5	4	5	5	5	5	4	37	ALTO
E5	5	5	5	4	5	5	4	5	38	ALTO	5	5	4	5	5	5	4	5	38	ALTO
E6	5	5	4	4	5	4	5	5	37	ALTO	5	4	4	5	5	5	5	5	38	ALTO
E7	4	5	5	5	5	5	4	5	38	ALTO	5	5	4	4	5	5	5	5	38	ALTO
E8	5	5	4	5	5	5	4	5	38	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	39	ALTO
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO
E10	5	5	5	4	4	5	4	5	37	ALTO	5	5	4	5	5	4	5	4	37	ALTO
E11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	4	39	ALTO
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	4	5	5	4	5	4	5	5	37	ALTO
E13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	3	4	4	5	5	5	5	5	36	ALTO
E14	5	4	5	4	5	5	5	4	37	ALTO	3	4	5	5	5	4	5	5	36	ALTO
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO
E16	4	4	3	3	4	2	3	3	26	MEDIO	3	4	3	4	4	4	3	4	29	MEDIO
E17	3	3	4	3	3	4	4	4	28	MEDIO	2	2	5	5	4	2	4	3	27	MEDIO
E18	2	3	3	4	3	3	2	3	23	MEDIO	5	4	4	5	5	4	4	3	34	ALTO
E19	3	3	3	3	4	5	5	4	30	ALTO	3	4	2	5	5	4	5	4	32	ALTO
E20	3	4	3	2	3	2	5	3	25	MEDIO	3	4	4	5	5	5	5	4	35	ALTO
E21	4	4	5	5	5	5	4	4	36	ALTO	3	4	3	4	5	4	5	5	33	ALTO
E22	4	5	5	5	5	5	5	4	38	ALTO	2	3	5	5	5	5	5	5	35	ALTO
E23	3	2	5	4	5	4	3	4	30	ALTO	4	2	2	5	5	4	5	5	32	ALTO
E24	3	2	5	5	5	5	3	4	32	ALTO	3	1	4	4	3	3	3	4	25	MEDIO
E25	2	2	3	3	3	3	4	3	23	MEDIO	3	2	2	3	4	3	5	4	26	MEDIO
E26	2	4	4	3	4	3	2	4	26	MEDIO	3	5	4	5	5	4	5	4	35	ALTO
E27	4	4	3	4	5	5	5	5	35	ALTO	2	3	4	5	5	5	5	4	33	ALTO
E28	2	3	3	3	4	5	4	3	27	MEDIO	2	3	4	4	5	4	5	5	32	ALTO
E29	4	3	2	2	5	5	5	3	29	MEDIO	2	3	4	5	5	5	5	5	34	ALTO
E30	4	3	5	3	4	3	5	5	32	ALTO	1	2	3	5	5	4	5	5	30	ALTO
E31	4	3	1	4	4	3	3	3	25	MEDIO	4	1	2	1	2	2	3	2	17	BAJO
E32	4	3	2	2	4	3	5	4	27	MEDIO	3	2	4	3	3	2	5	5	27	MEDIO
E33	3	5	5	4	4	3	5	5	34	ALTO	2	4	1	2	1	2	5	5	22	MEDIO
E34	2	1	2	4	4	3	3	3	22	MEDIO	1	4	2	3	3	3	5	4	25	MEDIO
E35	2	2	3	4	3	5	5	4	28	MEDIO	3	2	3	4	2	3	5	5	27	MEDIO

Nº	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	ST	NIVEL	P32	P33	P34	P35	P36	P37	ST	NIVEL	ST	NIVEL
E1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	70	ALTO	5	5	5	5	5	4	29	ALTO	172	ALTO
E2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	72	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	176	ALTO
E3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	68	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	159	ALTO
E4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	179	ALTO
E5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO	4	5	5	5	5	5	29	ALTO	178	ALTO
E6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	178	ALTO
E7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	71	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	177	ALTO
E8	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72	ALTO	5	5	5	4	5	5	29	ALTO	178	ALTO
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	185	ALTO
E10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO	5	4	4	5	5	5	28	ALTO	177	ALTO
E11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	183	ALTO
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	182	ALTO
E13	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73	ALTO	5	4	5	5	5	5	29	ALTO	178	ALTO
E14	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	175	ALTO
E15	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71	ALTO	5	5	5	5	5	5	30	ALTO	181	ALTO
E16	3	4	2	2	3	5	5	4	2	4	3	4	2	4	3	50	MEDIO	5	2	2	3	4	3	19	MEDIO	124	MEDIO
E17	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	60	ALTO	3	5	4	3	2	4	21	MEDIO	136	MEDIO
E18	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	46	MEDIO	5	3	4	3	5	4	24	ALTO	127	MEDIO
E19	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	48	MEDIO	2	3	4	3	1	1	14	BAJO	124	MEDIO
E20	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	5	4	2	5	5	53	MEDIO	2	3	4	3	2	3	17	MEDIO	130	MEDIO
E21	4	4	2	3	5	5	2	4	4	3	1	3	4	2	3	49	MEDIO	2	2	3	5	5	2	19	MEDIO	137	ALTO
E22	2	4	3	2	5	5	4	2	4	3	2	3	1	2	2	44	MEDIO	1	2	4	2	4	3	16	MEDIO	133	MEDIO
E23	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	1	4	3	1	53	MEDIO	4	1	4	4	4	3	20	MEDIO	135	MEDIO
E24	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	45	MEDIO	3	3	5	2	3	4	20	MEDIO	122	MEDIO
E25	4	3	2	5	4	4	3	4	3	2	4	1	4	2	5	50	MEDIO	3	4	4	4	3	2	20	MEDIO	119	MEDIO
E26	4	3	5	1	2	2	4	4	5	5	3	3	5	5	3	54	MEDIO	3	3	3	4	3	5	21	MEDIO	136	MEDIO
E27	4	3	1	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	58	ALTO	3	1	4	4	3	1	16	MEDIO	142	ALTO
E28	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	57	ALTO	3	2	2	4	3	2	16	MEDIO	132	MEDIO
E29	3	5	5	2	5	5	4	2	4	3	3	1	4	4	4	54	MEDIO	3	5	4	3	5	5	25	ALTO	142	ALTO
E30	2	1	2	3	4	5	5	4	4	3	3	2	2	3	4	47	MEDIO	2	3	4	2	1	2	14	BAJO	123	MEDIO
E31	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	5	4	3	5	49	MEDIO	2	3	4	3	5	3	20	MEDIO	111	MEDIO
E32	5	5	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	52	MEDIO	2	3	4	3	3	3	18	MEDIO	124	MEDIO
E33	5	5	5	2	4	3	4	4	3	5	2	3	4	3	4	56	ALTO	3	2	2	3	4	3	17	MEDIO	129	MEDIO
E34	5	4	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	2	4	45	MEDIO	3	5	4	3	2	4	21	MEDIO	113	MEDIO
E35	5	5	5	3	2	4	4	4	3	2	4	2	5	5	4	57	ALTO	2	3	4	3	5	4	21	MEDIO	133	MEDIO

MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE																																		
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ST	NIVEL	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ST	NIVEL	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	ST	NIVEL	ST	NIVEL
E1	4	5	5	5	5	5	4	4	37	ALTO	5	5	5	4	5	5	5	4	38	ALTO	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	ALTO	118	ALTO
E2	5	5	5	4	5	5	4	4	37	ALTO	3	4	5	5	5	5	5	4	36	ALTO	4	4	5	5	5	5	5	4	5	42	ALTO	115	ALTO
E3	4	5	4	3	5	4	4	4	33	ALTO	3	4	5	4	5	5	5	4	35	ALTO	4	5	3	4	5	4	5	4	4	38	ALTO	106	ALTO
E4	5	5	5	5	5	5	5	4	39	ALTO	4	4	5	4	5	5	4	4	35	ALTO	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	ALTO	118	ALTO
E5	4	5	5	5	5	4	5	5	38	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	4	38	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	121	ALTO
E6	4	5	5	5	5	5	4	4	37	ALTO	4	4	5	5	5	5	5	5	38	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	120	ALTO
E7	5	5	5	5	5	5	5	4	39	ALTO	4	5	5	4	5	5	5	5	38	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	122	ALTO
E8	5	5	4	5	5	5	4	4	37	ALTO	4	5	4	4	5	5	4	5	36	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	118	ALTO
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	125	ALTO
E10	4	5	4	4	4	5	4	4	34	ALTO	4	5	5	4	5	4	5	5	37	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	116	ALTO
E11	4	5	4	5	4	5	5	5	37	ALTO	5	5	4	5	5	5	5	5	39	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	121	ALTO
E12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	4	5	5	5	4	5	5	5	38	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	123	ALTO
E13	5	5	5	4	5	5	4	5	38	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	123	ALTO
E14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	4	5	5	5	5	39	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	ALTO	124	ALTO
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	4	5	5	5	39	ALTO	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	ALTO	122	ALTO
E16	4	4	4	5	5	5	4	4	35	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	40	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	ALTO	118	ALTO
E17	3	4	2	2	3	5	2	4	25	MEDIO	3	4	3	4	4	4	3	4	29	MEDIO	2	4	3	4	2	5	2	2	2	26	MEDIO	80	MEDIO
E18	4	3	5	4	3	4	4	2	29	MEDIO	2	2	5	5	4	2	4	3	27	MEDIO	4	4	3	5	4	3	5	4	1	33	MEDIO	89	MEDIO
E19	4	3	3	4	3	2	5	3	27	MEDIO	5	4	4	5	5	4	4	3	34	ALTO	2	3	4	3	2	5	3	4	5	31	MEDIO	92	MEDIO
E20	4	2	3	4	3	4	4	2	26	MEDIO	3	4	2	5	5	4	5	4	32	ALTO	4	3	2	3	4	2	3	4	2	27	MEDIO	85	MEDIO
E21	4	2	3	4	3	2	2	5	25	MEDIO	3	4	4	5	5	5	5	4	35	ALTO	4	3	5	4	2	2	3	4	3	30	MEDIO	90	MEDIO
E22	4	4	2	3	5	5	3	4	30	ALTO	3	4	3	4	5	4	5	5	33	ALTO	4	3	1	3	4	2	2	3	2	24	MEDIO	87	MEDIO
E23	2	4	3	2	5	5	2	5	28	MEDIO	2	3	5	5	5	5	5	5	35	ALTO	4	3	2	3	1	1	2	4	5	25	MEDIO	88	MEDIO
E24	4	4	3	3	4	5	4	2	29	MEDIO	4	2	2	5	5	4	5	5	32	ALTO	4	3	5	1	4	4	1	4	4	30	MEDIO	91	MEDIO
E25	2	3	4	3	2	3	4	3	24	MEDIO	3	1	4	4	3	3	3	4	25	MEDIO	3	4	2	2	4	3	3	5	5	31	MEDIO	80	MEDIO
E26	4	3	2	5	4	4	2	5	29	MEDIO	3	2	2	3	4	3	5	4	26	MEDIO	3	2	4	1	4	3	4	4	4	29	MEDIO	84	MEDIO
E27	4	3	5	1	2	2	4	4	25	MEDIO	3	5	4	5	5	4	5	4	35	ALTO	5	5	3	3	5	3	3	3	5	35	ALTO	95	ALTO
E28	4	3	1	3	3	5	5	1	25	MEDIO	2	3	4	5	5	5	5	4	33	ALTO	5	5	3	4	4	3	1	4	4	33	MEDIO	91	MEDIO
E29	4	3	2	3	4	5	5	2	28	MEDIO	2	3	4	4	5	4	5	5	32	ALTO	5	5	3	3	3	3	2	2	5	31	MEDIO	91	MEDIO
E30	3	5	5	2	5	5	5	3	33	ALTO	2	3	4	5	5	5	5	5	34	ALTO	4	3	3	1	4	3	5	4	4	31	MEDIO	98	ALTO
E31	2	1	2	3	4	5	2	2	21	MEDIO	1	2	3	5	5	4	5	5	30	ALTO	4	3	3	2	2	2	3	4	3	26	MEDIO	77	MEDIO
E32	3	2	4	3	2	3	3	5	25	MEDIO	4	1	2	1	2	2	3	2	17	BAJO	3	4	3	5	4	2	3	4	2	30	MEDIO	72	MEDIO
E33	5	5	2	4	4	4	5	2	31	ALTO	3	2	4	3	3	2	5	5	27	MEDIO	3	2	2	3	4	2	3	4	5	28	MEDIO	86	MEDIO
E34	5	5	5	2	4	3	2	5	31	ALTO	2	4	1	2	1	2	5	5	22	MEDIO	3	5	2	3	4	3	2	2	4	28	MEDIO	81	MEDIO
E35	5	4	2	3	3	3	4	4	28	MEDIO	1	4	2	3	3	3	5	4	25	MEDIO	3	1	2	3	3	3	5	4	5	29	MEDIO	82	MEDIO