

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Liderazgo transformacional y motivación en los docentes de la
Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de
Tumbes, 2020

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR:

Purizaca Paiva, Anthony

Tumbes, 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Liderazgo transformacional y motivación en los docentes de la
Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de
Tumbes, 2020

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Perez Urruchi, Abraham Eudes 

Dra. Cedillo Lozada, Wendy Jesús Catherin 

Dr. Ancajima Mena, Samuel David 

Tumbes, 2022

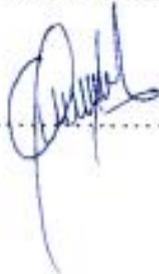
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



Liderazgo transformacional y motivación en los docentes de la
Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de
Tumbes, 2020

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma.

Bach. Purizaca Paiva, Anthony 

Mg. Quintana Sandoval, Eladio Vladimir 

Tumbes, 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
SECRETARÍA ACADÉMICA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los once días del mes de noviembre del dos mil veintidós, siendo las ocho horas y treinta minutos, y en la modalidad virtual, a través de la plataforma Zoom <https://zoom.us/j/94553187189?pwd=SXRHKzU2TmVjZ3c1SXNNcnRLZ1ZkUT09> se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N°081- 2020/UNTUMBES-FACSO-D, del 13 de julio del 2020, el Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi (Presidente), la Dra. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada (Secretaria) y el Dr. Samuel David Ancajima Mena (Vocal), reconociendo en la misma Resolución además, al Mg. Eladio Vladimir Quintana Sandoval como asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2020" para optar el título profesional de Licenciado en Psicología presentado por el Bach. ANTHONY PURIZACA PAIVA.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: APROBADA la tesis, por unanimidad con el calificativo de BUENA, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las nueve horas y treinta minutos, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 11 de noviembre de 2022.

 _____ DR. ABRAHAM EUDES PEREZ URRUCHI DNI N° 00252181 ORCID N° 0000-0003-2037-8951 (PRESIDENTE)	 _____ DRA. WENDY JESUS CATHERIN CEDILLO LOZADA DNI N° 43512438 ORCID N°0000-0001-5676-936X (SECRETARIA)
 _____ DR. SAMUEL DAVID ANCAJIMA MENA DNI N° 40721106 ORCID N° 0000-0001-7871-5696 (VOCAL)	

C.c. Jurado de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

Liderazgo transformacional y motivación en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020

por Anthony PURIZACA PAIVA

Fecha de entrega: 04-nov-2024 07:48p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2497949140

Nombre del archivo: TESIS_FINAL_-_PURIZACA_PAIVA_ANTHONY-2.docx (1.68M)

Total de palabras: 12705

Total de caracteres: 73744



Mp. ELADIO VLADIMIR QUINTANA SANDOVAL
DNI: 45216370
ORCID: 0000-00002-9744-3400

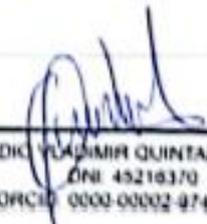
Liderazgo transformacional y motivación en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

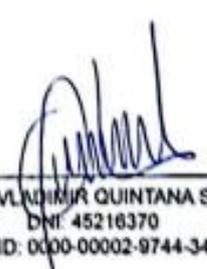


FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%


Mg. ELADIO YACIMIR QUINTANA SANDOVAL
DNI: 45218370
ORCID: 0000-0002-8744-3402

9	1library.co Fuente de Internet	1 %
10	b-ok.cc Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uan.edu.co Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to BENEMERITA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE PUEBLA BIBLIOTECA Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


 Mg. ELADIO VLADIMIR QUINTANA SANDOVAL
 DNI: 45216370
 ORCID: 0000-00002-9744-3400

<1 %

21

Submitted to Universidad Catolica De Cuenca
Trabajo del estudiante

<1 %

22

repositorio.usmp.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Universidad de Huelva
Trabajo del estudiante

<1 %

24

Submitted to Pontificia Universidad Catolica
del Peru
Trabajo del estudiante

<1 %

25

repositorio.unap.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

26

larepublica.pe
Fuente de Internet

<1 %

27

tesis.unap.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

28

repositorio.escuelamilitar.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

29

repositorio.unapiquitos.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

30

repositorio.uncp.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %



Mg. ELADIO VLADIMIR QUINTANA SANDOVAL
DNI: 45216370
ORCID: 0000-00002-9744-3400

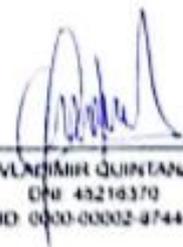
31 Salazar Tavera, Yngrid Noemi. "Factores que influyen en la participacion de los docentes para elaborar el PCI de una institucion educativa publica del nivel primario de Lima.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020
Publicación

<1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias 415 words



Mg. ELADIO VLADIMIR QUINTANA SANDOVAL
DNI 45216370
ORCID 0000-0002-9744-3400

RESPONSABLES

Bach. Purizaca Paiva, Anthony (Autor)



Mg. Quintana Sandoval, Eladio Vladimir (Asesor)



DEDICATORIA

A mis padres Ana María y Armando por haberme formado en valores; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que incluyo este. Me educaron con los mejores aprendizajes y su motivación nunca se ausentó por eso y muchas cosas más ¡GRACIAS!

AGRADECIMIENTO

Siempre diré que en la vida las cosas suceden por algo...Por ello, agradezco a Dios por haberme dado siempre sabiduría y paciencia para el desarrollo de mi de mi proyecto. A mis padres por siempre estar ahí en cada momento que creí sentirse derrotado, por su ejemplo de luchar por lo que uno se propone, por su amor y muestras de afecto, por todo en lo que contribuyeron emocional y físicamente. A mis docentes por brindarme toda su enseñanza y asesoramiento, sin ellos nada de esto sería posible. Finalmente a amigos, compañeros y conocidos por haberme brindado todo su apoyo y lograr mi meta, reconozco mucho su mano ayuda, en especial a los docentes que formaron parte de mi muestra, muchas gracias.

INDICE

DEDICATORIA	x
AGRADECIMIENTO	xii
INDICE	xiii
INDICE DE TABLAS	xiv
INDICE DE FIGURAS	xv
INDICE DE ANEXOS	xvi
RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
I. INTRODUCCIÓN	19
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	24
III. MATERIALES Y METODOS	37
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	37
3.2. FORMULACIÓN, DE LA HIPOTESIS	38
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:	39
3.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN	39
3.5. METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	41
3.6. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:	42
3.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS	43
IV. RESULTADOS Y DISCUSION	44
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	54
ANEXOS	63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes.....	36
Tabla 2: Correlación Rho de spearman entre liderazgo transformacional y motivación.....	40
Tabla 3: Correlación Rho de spearnan entre liderazgo transformacional y la dimensión de filiación.....	43
Tabla 4: Correlación Rho de spearnan entre liderazgo transformacional y la dimensión de poder.....	44
Tabla 5: Correlación Rho de spearnan entre liderazgo transformacional y la dimensión de logro.....	45

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de liderazgo transformacional de los docentes de la FCE de la UNTumbes.....	41
Figura 2: Nivel de motivación de los docentes de la FCE de la UNTumbes.....	42

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	63
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	67
Anexo 3: Escala de Liderazgo Transformacional	69
Anexo 4: Escala M – L – 1996.....	71
Anexo 5: Autorización para aplicación de encuestas	74
Anexo 6: Facilidades para aplicación de encuestas.....	75
Anexo 7: Consentimiento informado virtual	79
Anexo 8: Confiabilidad de prueba piloto de los instrumentos.....	80
Anexo 9: Confiabilidad de pruebas aplicadas en la investigación	81
Anexo 10. Matriz de validación de la escala de liderazgo transformacional.....	82
Anexo 11. Matriz de validación de la escala de motivación m-I 1996.....	86
Anexo 12. Validez de contenido por juicio de expertos de la escala de liderazgo transformacional.....	90
Anexo 13. Validez de contenido por juicio de expertos de la escala de motivación m-I 1996	91

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. Asimismo, identificar el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de motivación en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. Posee una metodología de tipo cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 50 docentes universitarios, nombrados, contratados e invitados, previo consentimiento informado, se utilizaron los instrumentos Escala de Liderazgo Transformacional con un nivel de validez de contenido (V de Aiken=1) y un nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach= 0,902) y la Escala de Motivación M – L – 1996 con nivel de validez de contenido (V de Aiken=1) y un nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach= 0,929); ambos instrumentos de escala de Likert. Para el análisis de datos se utilizó el Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 24.0. En los hallazgos encontrados se obtuvo que, el 60% de la muestra posee un nivel alto de liderazgo transformacional, el 30% un nivel muy alto, y sólo el 10% un nivel promedio de liderazgo transformacional; asimismo que, de 50 docentes de la FCE, el 62% posee tendencia alta de motivación, el 30% tendencia baja, el 6% alto y sólo el 2% un nivel muy alto de motivación, por último, un valor de Sig. (0,287) y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de (0,154) siendo esta una relación positiva muy baja. Concluyendo así que no existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes.

PALABRAS CLAVE: Motivación, Liderazgo Transformacional, docentes universitarios.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and the motivation of teachers of the Faculty of Economic Sciences of the National University of Tumbes, 2020. Likewise, to identify the level of transformational leadership and the level of motivation in the teachers of the Faculty of Economic Sciences of the National University of Tumbes, 2020. It has a quantitative, non-experimental, transversal, correlational methodology. The study population consisted of 50 university professors, appointed, hired and invited, with prior informed consent, the Transformational Leadership Scale instruments were used with a content validity level (Aiken's $V=1$) and a reliability level (Alpha of Cronbach= 0.902) and the Motivation Scale M – L – 1996 with content validity level (Aiken's $V=1$) and a reliability level (Cronbach's Alpha= 0.929); both Likert scale instruments. For data analysis, the Statistical Package for The Social Sciences SPSS® 24.0 was used. In the findings found, it was obtained that 60% of the sample has a high level of transformational leadership, 30% a very high level, and only 10% an average level of transformational leadership; also that, of 50 FCE teachers, 62% have a high motivation tendency, 30% low tendency, 6% high and only 2% a very high level of motivation, finally, a value of Sig. (0.287) and a Spearman's Rho correlation coefficient of (0.154), this being a very low positive relationship. Thus, concluding that there is no significant correlation between transformational leadership and the motivation of teachers of the Faculty of Economic Sciences of UNTumbes.

KEY WORDS: Motivation, Transformational Leadership, university teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Lince (2011) refiere que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha trabajado desde 1920 por el bienestar de los trabajadores. En este contexto, la motivación laboral emerge como una solución a problemas como la falta de comunicación entre individuos, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés por el trabajo. Del mismo modo (Bizneo, 2020) refiere que el liderazgo transformacional emergió en 1978, cuando las empresas comenzaron a buscar un nuevo estilo de liderazgo que permitiera transformar la filosofía organizacional tradicional. Este enfoque se alejaba de la visión en la que el líder era visto solo como un jefe, y que no resolvía las deficiencias en la organización. Con este nuevo modelo, se introdujeron formas de pensar más efectivas y se fomentaron buenas relaciones humanas entre los empleados, así como actitudes personales que impactan positivamente en el entorno laboral.

Con respecto a las variables en estudio, recientemente Barcelo (2018) refiere que el liderazgo transformacional se define como el estilo que utilizan personas con una visión sólida y una fuerte personalidad, lo que les permite modificar las expectativas, percepciones y motivaciones de quienes les siguen. Por otro lado, Perret (2016) concibe a la motivación como el motor, la fuerza, la energía y combustible de una persona; manifiesta que es lo que moverá e impulsará a un ser humano a lograr un objetivo”.

Seguido, existen datos estadísticos con respecto a las problemáticas de Liderazgo Transformacional y Motivación a nivel mundial y nacional:

En cuando a motivación, Molina (2019) en su blog, se menciona un estudio realizado por George Gallup que indica que, a nivel mundial, solo el 15% de los colaboradores se siente entusiasmado por el futuro de sus compañías o instituciones. Esta cifra refleja una notable falta de motivación dentro de las empresas. Además, se destaca que Perú ha tenido uno de los índices más altos de rotación laboral en toda Latinoamérica, con un promedio del 20%, lo cual es inquietante.

Así mismo, Herrera (2011) en su estudio sobre motivación en docentes de instituciones de enseñanza media superior revela que el 57.1% de la población cuenta con una motivación “buena” y 31.4% “alta”. El IPN es la escuela en donde 69.2% de los académicos se sienten motivados, en una escala de “buena” y 23.1% en “alta”. Le sigue el CETIS con 50% de sus académicos que tienen una motivación “buena” y 36.4% en “alta”.

En cuanto al liderazgo transformacional un estudio realizado por Mejía (2014) en México, revela que según las dimensiones de dicha variable el 31.8% de los docentes sólo a menudo son carismáticos, el 43% sólo a menudo poseen consideración individual, sólo a menudo el 41.7% poseen estimulación Intelectual, sólo a menudo el 43.5% están inspirados, sólo a menudo el 41.0% poseen tolerancia psicopedagógica, solo a menudo el 42.3% son participativos y sólo a menudo el 40.3% actúan cuando es necesario en la Institución. Concluyendo así que su nivel de liderazgo transformacional no es el mejor, pero si puede mejorar.

En relación con lo antes mencionado, el diario La República (2018) refirió que aproximadamente el 22% de los empleadores peruanos piensa que los postulantes carecen de las fortalezas humanas necesarias lo que es alarmante puesto que dentro de esas fortalezas humanas está el Liderazgo acompañado de otras como: creatividad, integridad, inteligencia social, autocontrol, etc.

Por otro lado, una publicación emitida por el MINEDU (2014) refiere que son

necesarios cambios recónditos en la educación superior; en cuanto a la práctica de la enseñanza, los dispositivos para profesionalizar el trabajo docente y la revalorización del saber pedagógico de los docentes en la sociedad.

Por lo antes expuesto, la presente investigación a nivel local se originó por una de las problemáticas que acontece la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes y es precisamente:

El nivel alto de liderazgo transformacional y el nivel en solo tendencia alta de motivación por parte de los docentes, este enunciado se basó en referencias obtenidas por estudiantes de dicha Facultad, puesto que ellos en alguna ocasión refieren haberse ausentado de clases, rendimiento académico promedio, somnolencia, limitación respecto a oportunidades académicas y docentes apáticos. De igual forma, se han obtenido referencias por los mismos docentes en cuanto a algunas limitantes al desarrollar la motivación en ellos mismos antes del confinamiento por la COVID – 19; manifestaron así que las condiciones de trabajo no eran las mejores, la infraestructura no era la más apropiada, prevalecían los conflictos de horarios y retrasos salariales, pero sobre todo por la influencia de factores externos al centro de trabajo, es decir, ámbito familiar y social.

Actualmente refieren que las condiciones laborales a las que se han sometido durante la Pandemia no contrastan mucho el panorama anterior, es decir, sabiendo que lo primordial para la enseñanza actualmente es la tecnología, han tenido varias dificultades en cuanto al manejo de la misma, puesto que estaban acostumbrados a una enseñanza tradicional, agregado a ello comentan que han vivenciado falta de oportunidades laborales independientemente de la docencia, mayor carga laboral y familiar pero principalmente pérdidas familiares, entre otros factores más que influyen en su práctica docente.

Es entonces que por lo escrito líneas arriba, se planteó la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020?

Del mismo modo, la presente investigación se considerará relevante y necesaria por diversos motivos:

A nivel teórico, se justifica porque brindará resultados objetivos de una problemática que no es ajena a los diferentes ámbitos laborales, el liderazgo transformacional y motivación son factores que influyen en problemas como la falta de interés del trabajador en su área a desempeñar.

A nivel práctico, es relevante porque al conocer cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes para alcanzar sus objetivos y/o fines como Institución permitirá que dichos resultados impliquen a las autoridades de la Universidad Nacional Tumbes encargadas de la Facultad de Ciencias Económicas para implementar y ejecutar talleres, capacitaciones y/o programas; donde, en primer lugar, evaluarán el estado actitudinal con el que cuenta su personal de trabajo y en segundo, estimarán la condición en la que se encuentran los docentes para liderar y motivar dentro de la Institución propio de sus capacidades, habilidades y destrezas estando probablemente sujetos a estrés, carga laboral y/o relaciones negativas con los demás.

A nivel metodológico, se justifica debido al desarrollo de la investigación puesto que se emplearán métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que han sido utilizados y validados por otros investigadores y han demostrado su confiabilidad, los mismos podrán ser utilizados en investigaciones futuras.

A nivel social se justifica porque al aplicar las recomendaciones emanadas en

la investigación se contribuirá a que la Universidad Nacional de Tumbes tenga mayor claridad en los aspectos por mejorar permitiendo así contar con docentes motivados y reconocidos por ser líderes transformacionales.

Finalmente, el desarrollo de la investigación es significativa y se justifica debido a que servirá como base útil para el discernimiento de esta dificultad en nuestro medio para ulteriores estudios en el área.

En cuanto a los objetivos de la investigación fueron planteados los siguientes:

El principal fue, determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. En cuanto a los objetivos específicos, ellos fueron: A) Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. B) identificar el nivel de motivación de los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. C) determinar la relación que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión de filiación de la variable motivación en los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. D) Determinar la relación que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión de poder de la variable motivación en los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. E) determinar la relación que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión de logro de la variable motivación en los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Con respecto a las bases teóricas de la Motivación, (McClelland, 1960, como se citó en Amorós, 2007) refiere que la Teoría de las necesidades de McClelland plantea que todas las personas tienen tres necesidades fundamentales: logro, poder y afiliación. Esto significa que la motivación de cada individuo varía según la intensidad de su deseo de sobresalir, ya sea cumpliendo con estándares de excelencia o alcanzando el éxito en situaciones competitivas.

Guédez (2013) según la teoría de McClelland (1960) refiere que las necesidades (afiliación, poder y logro) se pueden definir de la siguiente manera: la necesidad de afiliación es el deseo de tener relaciones amistosas, interpersonales y cercanas, así como de formar parte de un grupo; las personas con esta necesidad suelen querer ser populares, no se sienten cómodas trabajando solas y prefieren colaborar y ayudar a otros. La necesidad de poder se refiere al deseo de influir y controlar a otras personas y grupos, buscando reconocimiento; suelen querer ser consideradas importantes y desean adquirir prestigio y estatus. Finalmente, la necesidad de logro se relaciona con el impulso de sobresalir y tener éxito; estas personas buscan la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

Abreu (2013) refiere que las necesidades motivacionales de McClelland (1960) son relevantes en el campo educativo puesto que esto les permitirá tanto a docentes como estudiantes trabajar en sus proyectos de vida, nivel de autoexigencia y búsqueda del éxito para alcanzar un aprendizaje significativo.

Existen otras posturas teóricas sobre la motivación; Turienzo (2016) en su libro “el pequeño libro de la motivación” menciona diferentes teorías de la motivación, entre ellas resalta la Teoría de las necesidades de Maslow o la pirámide de Maslow siendo una de las más conocidas en el mundo, creada en 1943 cuando Maslow publicó el artículo científico «Una teoría sobre la motivación humana» y ampliada luego en 1954 en el libro de Motivation and Personality. Maslow en su pirámide resumió la jerarquía de las necesidades humanas, las que deben satisfacerse en orden secuencial desde el cimiento hasta la cima. Propone que al no cumplir con cualquiera de los niveles evitaría el avance hacia el siguiente nivel, siendo también que ninguna posición es estable y que el movimiento ascendente o descendente es constante debido a las presiones o cambios del contexto en el que se desarrolle.

De igual forma, explica que según Maslow para llegar a la felicidad o autorrealización la jerarquía debe seguir y completar una vía, ya que la búsqueda de los componentes anhelados serán generadores de motivación. (Turienzo, 2016)

En la base de la pirámide se busca atender primero las necesidades fisiológicas, que son esenciales para la supervivencia. A continuación, se busca satisfacer las necesidades de seguridad, que implican escapar del miedo. Luego, se avanza hacia la necesidad de integración o pertenencia, basada en la interacción social, el contacto y el amor. Posteriormente, se abordan las necesidades de autoestima, enfocándose en el respeto, la satisfacción y la reputación. Finalmente, se alcanza la autorrealización, que no solo está relacionada con el máximo potencial de una persona, sino también con lo que se puede lograr a otros en términos de sentido de la vida y el contexto en el que se desarrolla. (Turienzo, 2016)

Otra de las teorías que resalta es de la existencia, la relación y el crecimiento (ERC) de Alderfer. Alderfer se inspiró en la pirámide de Maslow para la publicación de su obra en 1969 llamada: “An empirical test of a new theory of human need” donde planteo sus tres categorías de factores de motivación humana. (Turienzo, 2016)

Las llamo existencia, relación y crecimiento (ERC). La teoría del reforzamiento de Skinner también la menciona, siendo esta todo lo contrario a la motivación por

contenido que se mostraba en las dos teorías líneas arriba. Skinner desarrollo un análisis más simple de la realidad centrado en el refuerzo del conductismo de tal manera que la persona no requiere saber las necesidades que tiene su equipo ni como este desea satisfacerlas. (Turienzo, 2016)

Con respecto a las bases teóricas del liderazgo transformacional, (Bass, 1981, como se citó en Mendez 2009) quien habla sobre su modelo de liderazgo transformacional, habla del mismo como todo lo contrario al liderazgo transaccional el cual es más cotidiano. Refiere en su teoría que son cuatro los componentes del líder transformacional, uno de ellos es la estimulación intelectual, la consideración individualizada, la inspiración y motivación y la influencia idealizada. Este tipo de liderazgo logra excepcionales resultados sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales trabajan.

Así mismo, (Avolio, 1990, como se citó en Mendez 2009) menciona que tales líderes alcanzan estos resultados de varias maneras: son percibidos como carismáticos por sus seguidores y se convierten en una fuente de inspiración; tienen la capacidad de atender las necesidades individuales de cada uno de sus subordinados; y son capaces de estimular intelectualmente a quienes los rodean.

Seguido y definiendo a la Motivación, González (2008) refiere que es una compleja integración de procesos psíquicos que efectúan la regulación inductora del comportamiento ya que determina la intensidad, el sentido y la dirección del comportamiento; así mismo despierta al ser humano, lo inicia, lo mantiene, fortalece o debilita la intensidad de su actuar y le da final al mismo habiendo logrado la meta que perseguía.

El mismo González (2008), al brindar una definición más amplia menciona que la motivación es un conjunto unido de procesos psíquicos los cuales implican actividad nerviosa, superior y realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad. Los objetos y estímulos de la constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa van dirigidos a satisfacer las necesidades de la persona para posterior a eso regular la dirección, intensidad y

activación del comportamiento, expresando así actividades motivadas. En síntesis, la motivación es un fenómeno psíquico, sublime y subjetivo.

Por su parte Turienzo (2016) habla del origen de la palabra motivación, diciendo así que en el verbo latino moverse significa: moverse, poner en movimiento y/o estar listo para la acción. Entendiendo entonces que cuando se habla de motivación se refiere a ese elemento que genera pasar de la inacción a la acción o de la inmovilización a movilización. Plantea una definición más formal, enfocada en una visión Institucional pudiendo expresarse esta como la fuerza o impulso interior que empieza, conserva y direcciona la conducta de un ser humano con el propósito de alcanzar un objetivo determinado.

Con respecto al liderazgo transformacional, Salcedo (2018) refiere que el mismo, es un intercambio social entre jefes y empleados en el que el trabajador está dispuesto a hacer más de lo estrictamente requerido. Los líderes transformacionales, además de mantener en foco los resultados que desean alcanzar, se ocupan de alinear el interés del subordinado con el de la organización o institución. Estos líderes crean condiciones de trabajo agradables para sus empleados y se aseguran de que den lo mejor de sí, comunicándose con ellos de manera clara y motivadora.

La Institución EAE Busines School (2015) cita a (Kevin Ford, 1990) al definir liderazgo transformacional quien manifiesta que este estilo de liderazgo no se limita a diseñar planes o soluciones puntuales, sino consiste más de ser un líder estratégico y tácito centrándose en la generación de procesos de cambio dentro de la organización o Institución que por lo general tienen que ver con el mejoramiento y fortalecimiento de las relaciones entre los miembros de un grupo y los niveles de motivación.

Asimismo, Bracho y García (2013) citan a (Velásquez, 2006) quien refiere que el liderazgo transformacional es el proceso de cambio positivo en los trabajadores, centrándose en transformar a otros trabajadores y a ayudarse mutuamente, de

manera agradable, enfocándose de manera completa a la organización, lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de estos.

Bracho y García (2013) citan a (Lerma, 2007) quien refiere que el liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos los cuales postulan que las personas seguirán a quien los inspire; así mismo estos seguidores con visión se enfocarán en lograr metas significativas, volviéndose importante actuar con energía y entusiasmo.

El Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) (2015) Manifiesta que el liderazgo transformacional se expresa cuando el líder lleva a los seguidores más allá del auto interés inmediato.

Bracho y García (2013) mencionan a criterio personal algunas características personales del líder transformacional, expresando que el mismo debe enfocar su esfuerzo en lograr un aprendizaje desarrollado en la organización o Institución, ya que esto será oportuno para regir sus acciones para lograr con eficacia y eficiencia la dinámica productiva, comunicar su propósito estratégico y poder intercambiar ideas.

De este modo, al referir otras características del líder transformador Bracho y García (2013) citan a (Bass y Avolio, 2006) quienes señalan como primera característica el carisma para que así los seguidores puedan identificarse con el líder carismático e imitarlo, por eso es pertinente que se comporten como modelo a seguir. En segundo lugar, está la creatividad ya que si el líder demuestra su capacidad de asumir riesgos invitan a los seguidores para contribuir con nuevas ideas. En tercer lugar, aparece la interactividad ya que el líder debe demostrar su capacidad de interactividad en el trabajo de equipo, convirtiéndose en una estrategia importante para generar la unión en la organización.

Bracho y García (2013) En cuarto lugar, se encuentra la visión, que implica el grado en que el líder comunica una visión estimulante y atractiva para los seguidores,

motivándolos a alcanzar con convicción esa visión planteada. En quinto lugar, está la ética, ya que un líder ético es un directivo auténtico, que asume y respeta las normas éticas y los ideales de comportamiento por convicción personal y no por obligación. En sexto lugar, se encuentra la orientación a las personas, que se refiere al grado en que el líder atiende las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor que se preocupa por sus inquietudes y requerimientos. Finalmente, como característica, está la coherencia, donde el líder transformacional debe demostrar una fuerte adaptabilidad y coherencia en sus acciones y valores hacia el entorno en el que se encuentra.

Finalmente, Colon (2014) refiere que es primordial que un líder de cualquier estilo deba estar motivado antes de motivar, escuchar a su equipo, mostrar aprecio por su equipo, no culpar a nadie, retroalimentar positivamente a su equipo y compartir junto a ellos, de esa manera conseguirá permanecer la motivación en su equipo.

Para la presente investigación se revisaron diversos estudios e investigaciones tanto internacionales, nacionales y locales, con respecto a las variables de estudio, entre los antecedentes internacionales se encontraron:

Drakpa (2018) en su investigación titulada “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación de los maestros en escuelas centrales del distrito de Zhemgang, Bután”, se buscó determinar la conexión entre el comportamiento de liderazgo transformacional y la motivación de los docentes en esas escuelas. El estudio utilizó métodos cualitativos y cuantitativos, con una muestra de 178 docentes de escuelas centrales. Se emplearon análisis estadísticos descriptivos y el coeficiente de correlación producto-momento de Pearson para evaluar los datos. Los hallazgos mostraron que los maestros percibieron el liderazgo transformacional de los directores en un nivel alto, mientras que su nivel de motivación fue considerado bajo. Además, no se encontró una relación significativa entre los comportamientos de liderazgo transformacional de los directores y la motivación de los maestros. Por lo tanto, se recomienda que las agencias educativas implementen medidas para mejorar la motivación de los docentes.

Abdullah (2018) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y motivación en los docentes de la ciudad de Nibong Tebal, Penang, Malasia, 2017” tuvo como objetivo identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación entre los maestros de dicha escuela. Con un enfoque cuantitativo correlacional, la muestra estuvo conformada por un total de 283 profesores vía aleatoria. Los hallazgos presentaron que el liderazgo transformacional en la perspectiva del docente es muy alto mientras que el nivel de motivación laboral entre los profesores también es alto; mostrando así que existe una significativa correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes. El análisis también mostró que el mejor predictor de la motivación de los maestros es el apoyo individual en el liderazgo transformacional. En conclusión, este estudio recomienda que directores debenser competentes en la aplicación de Liderazgo para mejorar la innovación de los docentes.

Lee (2019) en su investigación titulada: “Liderazgo transformacional y motivación para el trabajo del maestro en escuelas de Taiwán, 2018” tuvo como objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional de los directores de escuela primaria y motivación laboral de los docentes. Distribuyó 550 cuestionarios a 40 públicas escuelas en New Taipei City, Taichung City y Kaohsiung City en el norte, oeste y sur de Taiwán, respectivamente. Entre ellos, 430 respuestas válidas se recuperaron con una tasa de disponibilidad del 78,18%. Obteniendo resultados que evidencian que el Liderazgo transformacional de los directores de escuelas primarias y la motivación de los maestros muestran una correlación significativamente positiva; Las dimensiones del liderazgo transformacional de los directores de escuelas primarias tenían poder de predicción para la motivación laboral general de los maestros. En particular, cuanto mayor era la estimulación intelectual y la consideración individualizada, mejor era la motivación laboral de los profesores. El análisis factorial confirmatorio verificó la estructura factorial de las escalas. Todas las cargas factoriales excedieron 0,5, lo que indica un buen ajuste del modelo.

Salwa (2020) En su investigación titulada “La relación del liderazgo compartido de los directores y la motivación de los profesores en las escuelas primarias excelentes de UPSR de Kelantan, 2020”, se tuvo como objetivo examinar la conexión entre el liderazgo compartido de los directores y la motivación de los maestros en esas escuelas. La muestra estuvo compuesta por 120 docentes seleccionados al azar de tres escuelas primarias en Kelantan. Los datos fueron analizados utilizando análisis estadístico descriptivo, prueba t, ANOVA, correlación de Pearson y regresión lineal. Los hallazgos indicaron que tanto el liderazgo compartido como la motivación de los maestros se encontraban en niveles altos. En relación con las diferencias en motivación según factores demográficos, no se encontró una diferencia significativa entre profesores y profesoras. Sin embargo, se observó que la motivación de los docentes sí variaba según la experiencia, siendo los docentes con 20 a 29 años de experiencia quienes mostraron el nivel más alto de motivación. Además, el estudio reveló que el liderazgo compartido tiene una correlación significativa y positiva con la motivación de los maestros lo cual denota que una variable es dependiente de la otra.

En los antecedentes a nivel nacional, se encontraron investigaciones como:

Tineo (2016) en su investigación titulada “La motivación y el liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas que conforman la Red Educativa “Sumando Esfuerzos, Sembramos Futuro” del valle ChunchucaColasay, 2014”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas que conforman la Red Educativa “Sumando Esfuerzos, Sembramos Futuro” del Valle Chunchuca-Colasay. Tuvo un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. Se muestran resultados de la relación que existe entre la motivación y el liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas que conforman la Red Educativa “Sumando Esfuerzos, Sembramos Futuro” del valle ChunchucaColasay, 2014. Los cuales demuestran que existe una correlación buena y altamente significativa de acuerdo con la correlación de Pearson entre las variables de la investigación. Se afirma que los objetivos de la investigación se han cumplido y la hipótesis planteada ha sido confirmada.

Gallo (2016) en su investigación “Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque” tuvo como objetivo construir un modelo de Liderazgo para los docentes Universitarios de la región Lambayeque basado en el enfoque del Liderazgo Transformacional, el tipo estudio descriptivo y etnográfico con los métodos sistémico, estructural – funcional y modelación. La población estuvo constituida por 2001 docentes universitarios y la muestra por 130 docentes de las tres universidades estudiadas. Para la recolección de los datos, se hizo a través de la técnica del fichaje, la técnica de la observación, a través de entrevistas, la técnica de estudio de documentación, El cuestionario de las características de liderazgo organizacional, basándose en la prueba de Likert. Los resultados obtenidos ofrecieron un panorama del liderazgo, el cual tiene una tendencia media – baja.

Velez (2017) en su investigación “Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas - UGEL 7 - San Luis, 2016”, se estableció como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y la motivación de los docentes en estas instituciones. Se adoptó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. La población estuvo compuesta por 111 docentes, y la muestra fue censal, abarcando a 86 docentes seleccionados mediante un muestreo probabilístico. Los resultados indican una correlación positiva ($r = 0,344$) entre las variables de liderazgo directivo y motivación, lo que denota que una variable es dependiente de la otra según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un grado de significancia estadística ($0,001 < 0,05$) en los docentes de las instituciones públicas - UGEL 7 - San Luis, 2016.

Pérez (2017) en su investigación “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru”, se tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en dicha institución, ubicada en el distrito de Villa María del Triunfo – UGEL N° 01 – 2017. El enfoque fue cuantitativo, con un tipo de investigación básica y un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo compuesta por 140 docentes, y la muestra fue censal. Se aplicaron cuestionarios para medir las variables de liderazgo transformacional y desempeño docente, que fueron

validados por expertos y cuya confiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados mostraron una correlación significativa ($\rho = 0,752$; $p < 0,01$) entre ambas variables, lo que permite concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, distrito de Villa María del Triunfo – UGEL N° 01 – 2017. En conclusión, se evidencia que una variable es dependiente de la otra.

Saenz (2017) en su investigación “El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017”, se tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de dicha institución. Se utilizó un enfoque de investigación aplicado, con un nivel correlacional y un diseño descriptivo correlacional simple. La conclusión del estudio indica que la Institución Educativa Particular Editum Huancayo presenta una motivación adversa para su personal. Se establece que existe una relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores, evidenciada por una correlación de Spearman $r_s = 0,636$, lo que sugiere que a mayor percepción de liderazgo, mayor es la motivación de los colaboradores. En conclusión, el presente estudio evidencia que una variable es dependiente de la otra.

Fernández (2018) en su investigación titulada “El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N°20321 Santa Rosa, nivel primaria, del distrito de Huacho, 2018”, se tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en dicha institución. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por 22 docentes nombrados. Los resultados indican que el 65% de los encuestados perciben un nivel medio de liderazgo transformacional, el 20% un nivel alto y el 15% un nivel bajo. En cuanto al desempeño docente, el 45% lo percibe en un nivel medio, el 40% en un nivel alto y el 15% en un nivel bajo. Se concluye que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución, con un grado de correlación de 0,699, lo que indica una

correlación moderada, y un nivel de significancia de 0,001, lo que confirma que la relación entre ambas variables es significativa, y por ende una es dependiente de la otra.

Meza (2018) en su investigación “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02, 2018”, se tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los docentes en estas instituciones. Se empleó el método hipotético-deductivo, con un enfoque básico y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra consistió en 180 docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02. Se utilizaron cuestionarios para medir las variables de liderazgo transformacional y motivación laboral, y el procesamiento de los datos se realizó con el software SPSS22. Se llevó a cabo un análisis descriptivo y se calculó la correlación mediante el coeficiente de Spearman. La conclusión, basada en las evidencias estadísticas, es que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 02.

León (2018) En su investigación “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa estudiada en la ciudad de Abancay, teniendo como espacio temporal el año 2016. Tuvo como objetivo determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en dichas Instituciones; la población fueron docentes de cinco instituciones educativas con características disímiles, la población accesible es un total de 147 docentes, la muestra para la investigación consta de un grupo heterogéneo de 53 docentes de tres instituciones educativas. Al finalizar el estudio, el coeficiente de correlación de Tau B de Kendall obtenido entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente es de 0,555 este valor es mayor que 0,50 ($0,555 > 0,50$) significando esto que la correlación es moderada. Además, el nivel de significancia obtenido es 0,023 que es menor a la significancia asignada de 0,05 ($0,023 < 0,05$), estos valores obtenidos nos permiten aceptar la hipótesis inicial con una confianza del 95%, afirmando que si existe una relación entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en las instituciones educativas de JOE en Abancay.

En antecedentes a nivel local, se encontraron antecedentes como:

Correa (2017) en su investigación “Autoestima y la motivación de logro en los estudiantes del cuarto y quinto grado del nivel secundario de la Institución Educativa Emblemática El Triunfo–Tumbes, 2016” tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoestima y la motivación de logro en dichos estudiantes.

El estudio fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal con un diseño experimental, la población muestral estuvo constituida con 150 estudiantes de cuarto y quinto grado de educación secundaria. Los instrumentos utilizados fueron la escala de motivación del logro y escala de autoestima de Rosenberg. Se utilizó la Prueba de Correlación de Tau-C de Kendall, obteniéndose los siguientes resultados: el 86% de los estudiantes se ubican en el nivel medio de autoestima y el 64% se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro. Se concluye que no existe relación entre la autoestima y la motivación de logro en los estudiantes de la Institución Educativa Emblemática el Triunfo - Tumbes, 2016.

Ruiz (2018) en su investigación “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, 2015” tuvo como objetivo determinar como la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la UNT, el diseño es no experimental, descriptivo, transversal, cuantitativo; se aplicó un cuestionario con 16 preguntas a una muestra de 47 trabajadores, se observó que los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral observándose que el 38.3% de los trabajadores presentan un nivel alto motivacional que influye en el desempeño laboral en un 86.4%, Concluyendo que la relación de influencia en el desempeño laboral muestra indicadores bajos para la calidad de trabajo, seguido de la productividad, a diferencia de la interacción social y cumplimiento de metas.

Mogollon (2019) en su investigación “Motivación de logro en docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla, Tumbes, 2018” tuvo como objetivo identificar los niveles de motivación de logro en docentes de nivel primario de la provincia de Zarumilla- Tumbes, 2018. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativo, con un nivel descriptivo, su diseño transversal, no experimental. Se aplicó la encuesta a 110

docentes cuyo instrumento aplicado es el de motivación de logro, de Luis Vicuña Peri estos resultados fueron procesados en el programa

Microsoft Excel 2013 y en el programa estadístico SPSS versión 22, como resultado general fue el 63% de docentes del nivel primario se encuentran en el nivel alto y un 1 % está en el nivel muy alto y el 27% en tendencia alta de motivación de logro. Así mismo un 34% se encuentra en el nivel alto mientras que el 32 % está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de afiliación de motivación de logro. El 52%, se encuentra en el nivel alto, mientras que el 30% está ubicado en el nivel de tendencia alta de la dimensión de poder de la motivación de logro. El 44%, se ubican en un nivel alto, el 27% ubicándose en tendencia alta como también el 1% muy alto de la dimensión de logro de la motivación de logro. Concluyendo que las dimensiones de motivación de logro se ubican en el nivel alto.

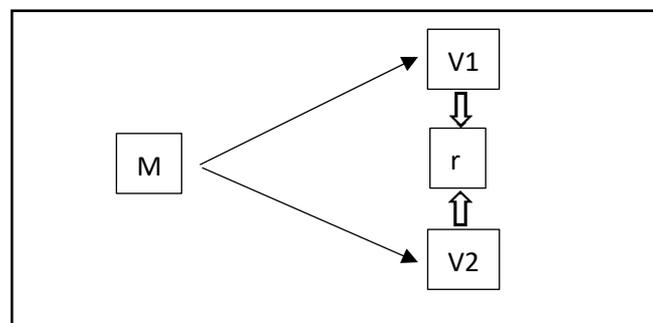
III. MATERIALES Y METODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Álvarez (2017) refiere que el estudio es de tipo cuantitativo porque es un proceso metódico y sistemático el cual se pretende recoger o medir información a través de la asignación numérica.

Hernández, Fernández, & Baptista, (2018) refieren que, al utilizar el método no experimental, descriptivo se pretenderá medir y recopilar información de modo independiente o conjunto sobre las variables en investigación y correlacional de corte transversal porque pretendo conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular

Diseño no experimental, transversal, correlacional.



M: Representa la muestra donde se realiza el estudio.

V1: Representa el nivel de motivación.

V2: Representa el nivel de liderazgo transformacional.

R: relación entre ambas variables.

3.2. FORMULACIÓN, DE LA HIPOTESIS

Hipótesis General: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

Ho: No Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS:

Hi1: Existe un alto nivel de Liderazgo Transformacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

Hi2: Existe un alto nivel de motivación en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

Hi3: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión de filiación de la variable motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

Hi4: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión de poder de la variable motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

Hi5: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión de logro de la variable motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:

El tipo de muestra utilizado fue población muestral, es decir estuvo constituida por el total de la población entre contratados, nombrados y terceros; y la conformaron 64 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. Cabe mencionar que fue utilizada por la baja cantidad de docentes que existía en dicha población y por las indicaciones a seguir en cuanto a la metodología de investigación (López, 2004).

3.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN

3.4.1. Criterios de inclusión

Docentes nombrados adscritos a los departamentos académicos de Contabilidad, Administración, Economía y Matemática, Estadística e Informática de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes.

Docentes contratados adscritos a los departamentos académicos de Contabilidad, Administración, Economía y Matemática, Estadística e Informática de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes con antigüedad de trabajo no menor a 1 año.

Docentes de ambos sexos.

Docentes que consientan participar en la investigación.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

Docentes que no pertenezcan a los departamentos académicos de Contabilidad, Administración, Economía y Matemática, Estadística e Informática de la Facultad de Ciencias Económicas.

Docentes que no acepten participar en la investigación.

Tabla 11.
 Población y muestra de los docentes de la Facultad de Ciencias
 Económicas de la UNTumbes.

ESCUELAS	CANTIDAD DE DOCENTES		
	NOMBRADOS	CONTRATADOS	TERCEROS
CONTABILIDAD	13	1	3
ADMINISTRACIÓN	10	4	0
ECONOMIA	5	3	4
MATEMATICA, ESTADISTICA E INFORMATICA	13	4	4
TOTAL	64 TRABAJADORES		

Fuente: Sistema Integrado De Control Académico (2020).

3.5. METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Para la recolección de datos se utilizará como técnicas: la encuesta.

Para la medición de la variable Liderazgo Transformacional se utilizará la Escalade Liderazgo Transformacional; el mismo que contiene 15 ítems sobre las dimensiones: visión, comunicación inspirada, estimulación intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal; el tiempo promedio a utilizar es entre 10 a 15 minutos aproximadamente, utiliza la escala de Likert y sus niveles de medición están especificados desde muy bajo, bajo, promedio, alto y hasta muy alto. En cuanto a la variable Motivación se utilizará la Escala de motivación M-L 1996, el mismo que contiene 18 ítems sobre la motivación de logro, afiliación y poder; el tiempo promedio a utilizar para la aplicación es de 20 minutos aproximadamente, utiliza la escala de Likert y sus niveles de medición están especificados desde muy bajo, bajo, tendencia bajo, tendencia alto, alto y hastamuy alto.

Validez Y Confiabilidad De Los Instrumentos:

A nivel regional para el cuestionario de Liderazgo Transformacional posee validez de contenido por criterio de jueces mediante la V de Aiken, al obtener unvalor máximo de 1 y un índice de concordancia del 100% (Anexo 12). A nivel de confiabilidad se encontró que los niveles del alfa de Cronbach de la prueba totalson de 0.902, por lo tanto, la prueba posee consistencia aceptable (Anexo 09).

Para el cuestionario de Escala de motivación M-L 1996 posee validez de contenido por criterio de jueces, mediante la V de Aiken, al obtener un valor máximo de 1 y un índice de concordancia del 100% (Anexo 13).

A nivel de confiabilidad se encontró que los niveles del alfa de Cronbach del testtotal son de 0.929, por lo tanto, la prueba posee consistencia aceptable (Anexo 09).

3.6. PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:

El procedimiento para llevar a cabo la investigación es el siguiente:

Fase Uno. Debido al confinamiento por la Covid-19 se realizaron llamadas telefónicas con el decano y directores de departamento de la Facultad de Ciencias Sociales, con el fin de explicar el propósito de la investigación y la importancia de su participación, se llamó también a todos los docentes de la FCE para la confirmación de su participación en la investigación, ellos estaban en la libertad de aceptar o no las condiciones para la utilización de la información; es preciso mencionar también que la participación era anónima. Seguidamente el Decano de la Facultad les envió a través de WhatsApp los instrumentos por medio de un enlace, el consentimiento informado estaba incorporado dentro del mismo. Los resultados llegaban directamente a una base de datos en Excel.

Fase Dos. Análisis de los datos y preparación del informe final: ya que la información de los instrumentos se almacenó en base de datos de Excel (instrumentos motivación y liderazgo transformacional) se procedió a transferirlos al programa SPSS, software en el cual se analizaron estadísticamente los datos; debido a la prueba de normalidad que realicé con mis instrumentos se evidenció que uno de mis test posee heterogeneidad de ítems y el otro, homogeneidad de ítems se consideró procesar los datos mediante el coeficiente de correlación Rhode Spearman para determinar la correlación entre variables y dimensiones. En cuanto a las figuras utilicé gráficos de barras para los niveles de ambas variables y gráficos de dispersión para la correlación de las variables y dimensiones, confrontando así con las hipótesis propuestas al darse los resultados finales de la investigación.

3.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Los aspectos éticos que se consideraron en la investigación fue la autorización del decano de la Facultad de Ciencias Económicas y los directores de departamento de cada Escuela Profesional, así mismo, el consentimiento verbal y escrito de los docentes de dicha Facultad para la recolección de datos mediante la herramienta virtual formulario forms por Google Drive, en el mismo también estaba incorporado el consentimiento informado por aceptar de cada uno de los docentes. Finalmente se realizó el procesamiento de datos según el horario de disposición.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

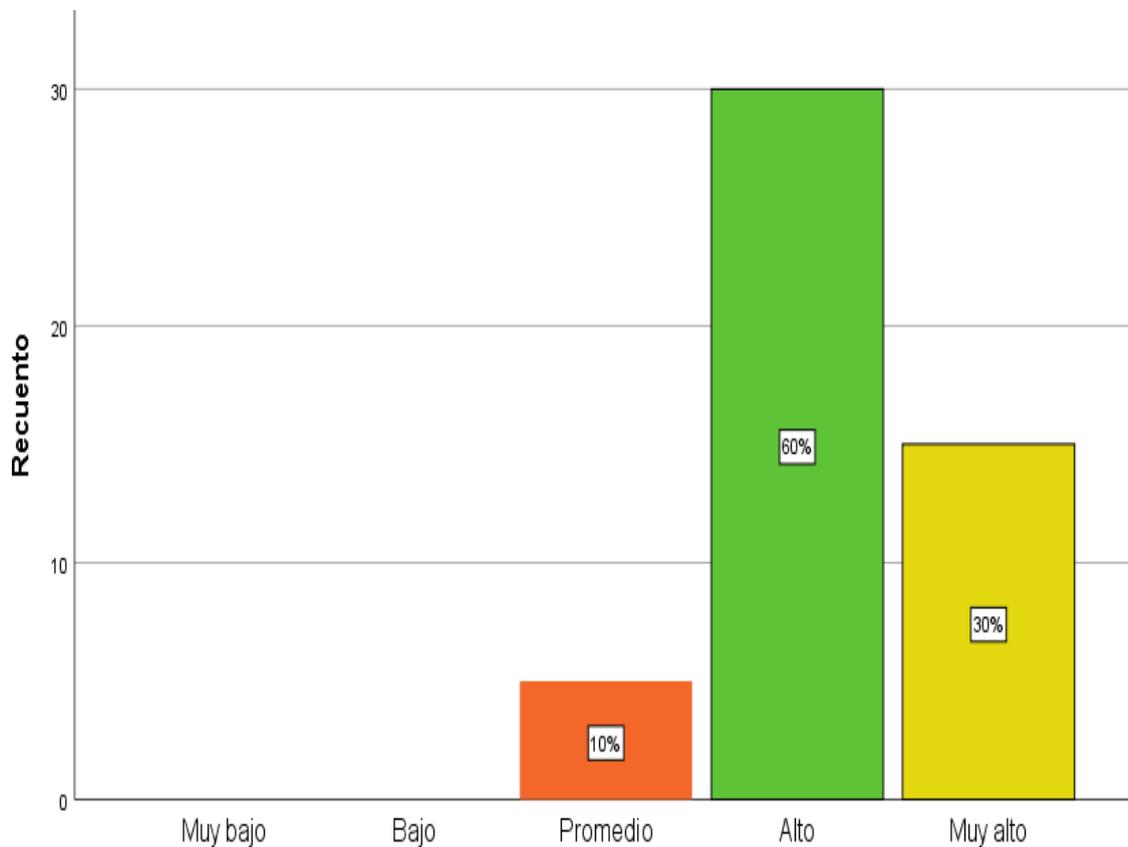
*Tabla 2.
Correlación Rho de Spearman entre liderazgo transformacional y motivación*

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,154
		Sig. (bilateral)	.	,287
		N	50	50
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,154	1,000
		Sig. (bilateral)	,287	.
		N	50	50

Fuente: Base de datos de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes. Elaboración propia, (2020).

En la tabla 02 se estableció la correlación entre las variables liderazgo transformacional y motivación obteniendo un valor de Sig. De 0,287 lo cual ubica una correlación no significativa entre las variables estudiadas. Por lo cual se rechazó la hipótesis general y se acepta la hipótesis nula: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación. Así mismo, con relación al coeficiente de correlación este fue de 0,154 lo cual ubica a la investigación en una relación muy baja, donde las variables son positivas, se puede decir que a mayor liderazgo transformacional mayor motivación y viceversa.

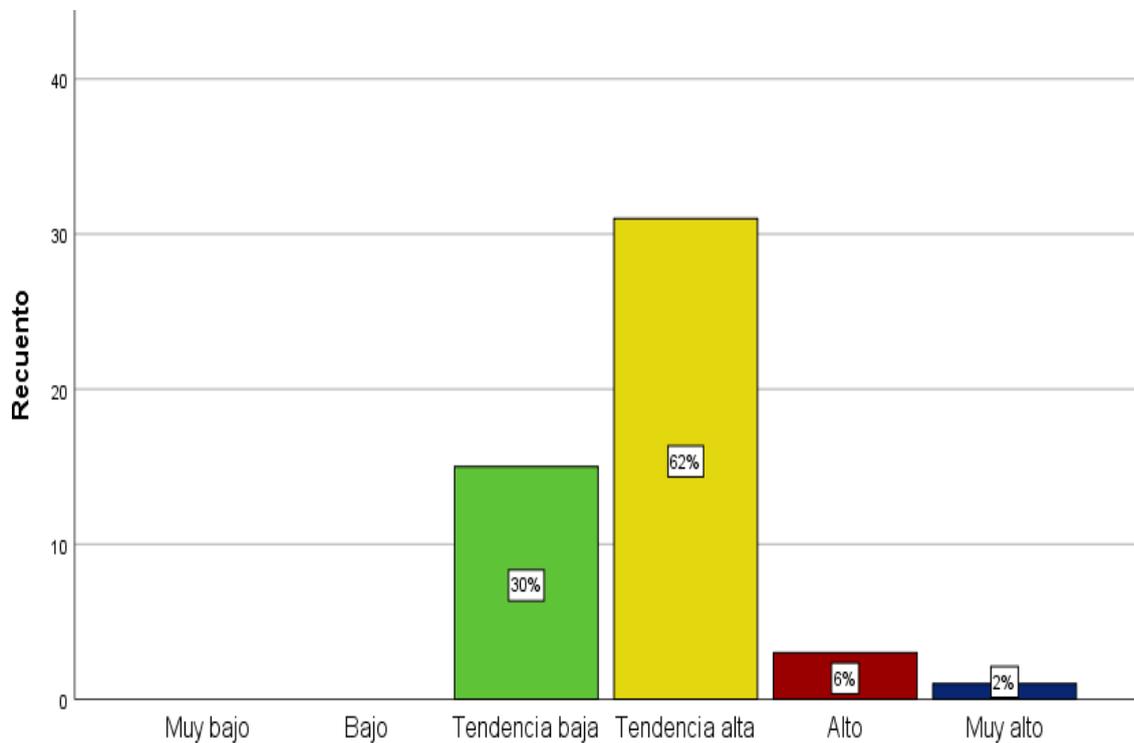
Figura 1.
Nivel de liderazgo transformacional de los docentes de la FCE de la UNT.



Fuente: Base de datos de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes. Elaboración propia, (2020).

En la figura 1, se puede observar que, de 50 docentes de la FCE, el 60% de la muestra posee un nivel alto de liderazgo transformacional, el 30% un nivel muy alto, y sólo el 10% un nivel promedio de liderazgo transformacional.

*Figura 2.
Nivel de motivación de los docentes de la FCE de la UNT*



Fuente: Base de datos de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes. Elaboración propia, (2020).

En la figura 2, se puede observar que, de 50 docentes de la FCE, el 62% de la muestra posee tendencia alta de motivación, el 30% tendencia baja, el 6% alto y sólo el 2% un nivel muy alto de motivación.

Tabla 3.
Correlación Rho de Spearman entre liderazgo transformacional y dimensión de filiación de la variable motivación.

			DIMENSION DE FILIACIÓN	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Rho de Spearman	DIMENSION DE FILIACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,231
		Sig. (bilateral)	.	,106
		N	50	50
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	,231	1,000
		Sig. (bilateral)	,106	.
		N	50	50

Fuente: Base de datos de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes. Elaboración propia, (2020).

En la tabla 3 se estableció la correlación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión filiación de motivación obteniendo un valor de Sig. De 0,106 lo cual ubica una correlación no significativa entre la variable y dimensión estudiada. Por lo cual se acepta la hipótesis específica: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión filiación de motivación. Así mismo, con relación al coeficiente de correlación este fue de 0,231 lo cual ubica a la investigación en una relación baja, donde la variable y dimensión son positivas, se puede decir que a mayor liderazgo transformacional mayor filiación y viceversa.

Tabla 4.

Correlación Rho de Spearman entre liderazgo transformacional y dimensión de poder de la variable motivación

			DIMENSION DE PODER	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN DE PODER	Coefficiente de correlación	1,000	,210
		Sig. (bilateral)	.	,143
		N	50	50
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	,210	1,000
		Sig. (bilateral)	,143	.
		N	50	50

Fuente: Base de datos de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes. Elaboración propia, (2020).

En la tabla 4 se estableció la correlación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión poder de motivación obteniendo un valor de Sig. De 0,143 lo cual ubica una correlación no significativa entre la variable y dimensión estudiada. Por lo cual se acepta la hipótesis específica: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión poder de motivación. Así mismo, con relación al coeficiente de correlación este fue de 0,210 lo cual ubica a la investigación en una relación baja, donde la variable y dimensión son positivas, se puede decir que a mayor liderazgo transformacional mayor poder y viceversa.

*Tabla 5.
Correlación Rho de Spearman entre liderazgo transformacional y
dimensión delogro de la variable motivación*

			DIMENSIÓN DE LOGRO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN DE LOGRO	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,804
		N	50	50
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,804	.
		N	50	50

Fuente: Base de datos de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTumbes. Elaboración propia, (2020).

En la tabla 5 se estableció la correlación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión logro de motivación obteniendo un valor de Sig. De 0,804 lo cual ubica una correlación no significativa entre la variable y dimensión estudiada. Por lo cual se acepta la hipótesis específica: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y la dimensión logro de motivación. Así mismo, en relación al coeficiente de correlación este fue de 0,036 lo cual ubica a la investigación en una relación nula.

DISCUSIÓN

En el presente estudio se pudo encontrar una correlación positiva muy baja (0,154) no significativa (0,287) que evidencia la escasa relación que existe entre ambas variables, estos resultados son contrastados por Abdulllah (2018); Lee (2019); Tineo (2016); Saenz (2017); Meza (2018); quienes sí reconocen la alta influencia de la motivación para el liderazgo transformacional y viceversa, estos resultados son concebidos y aceptados teóricamente puesto que para llegar a ser un líder transformacional, este debe estar motivado por una serie de valores, un sentido de misión y una visión más generalizada para un mejor desarrollo de la organización y sus colaboradores (Duitama,2017). Sin embargo, es posible que en algunos docentes no exista sensación de autorrealización en el ámbito económico, familiar y social; asimismo, la carga académica y condiciones laborales están influyendo de manera negativa en los docentes puesto que no se sienten altamente motivados. Por lo tanto, se puede concluir que existen casos aislados en los que el liderazgo transformacional no siempre conlleva una alta motivación en los docentes.

Respecto al liderazgo transformacional, el estudio arrojó que, el 30% de docentes poseen un nivel muy alto de liderazgo transformacional, el 60% un nivel alto y sólo un 10% de docentes un nivel promedio de liderazgo transformacional, estos resultados son respaldados por Fernández (2018); Abdulllah (2018) quienes pese a realizar investigaciones en diferentes poblaciones e instituciones identificaron niveles altos en el liderazgo transformacional de los docentes, siendo este tipo de liderazgo una fuente de inspiración que logra excepcionales resultados en los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales trabajan en conjunto (Avolio,1990). El contar con altos niveles de liderazgo transformacional se orienta a la extensa práctica profesional docente, el interés por compartir conocimientos y por seguir convicciones personales con las que se ha formado. No obstante, es imprescindible continuar con la práctica de liderazgo transformacional.

Asimismo, sobre motivación, el estudio arrojó que, el 2% de docentes poseen un nivel muy alto de motivación, el 6% poseen un nivel alto, el 62% poseen tendencia alta de motivación y sólo un 30% poseen tendencia baja de motivación, estos resultados son respaldados por Abdullah (2018); Salwa (2020); Correa (2017); Ruiz (2018); Mogollón (2019) quienes pese a realizar investigaciones en diferentes poblaciones e instituciones identificaron niveles con sólo tendencia alta de motivación, siendo la motivación aquella intensidad de deseo de desempeñarse en términos de excelente o de tener éxito en circunstancias competitivas (McClelland, 1960). Sin embargo, son muchos los factores de riesgo que están desfavoreciendo la motivación de los docentes, muy probablemente la situación generada por la covid-19. Es por ello por lo que no se puede minimizar la importancia de mejorar y crear estrategias que contribuyan a fortalecer la motivación.

Finalmente los objetivos que buscaron determinar la correlación significativa entre liderazgo transformacional y las dimensiones de motivación (filiación, poder y logro) muestran resultados en las tablas 03, 04 y 05 encontrando en las mismas, correlaciones no significativas, positivas y bajas; para dichas correlaciones con la variable liderazgo transformacional en la dimensión filiación arrojó un Rho de Spearman de (0,231), en poder (0,210) y en logro (0,036) demostrando esta última ser una correlación nula; estos resultados son respaldados por Correa (2017) quien pese a realizar su investigación en diferente población e institución determinó la escasa influencia entre dichas dimensiones y variable; estos resultados son concebidos y aceptados teóricamente puesto que para llegar a ser un líder transformacional, este debe estar motivado por una serie de valores, un sentido de misión y una visión más generalizada para un mejor desarrollo de la organización y sus colaboradores (Duitama, 2017). Sin embargo, la pandemia covid-19 está demostrando que a pesar de ser buenos líderes transformacionales otros factores motivacionales están influyendo de manera negativa en los docentes. Por lo tanto, se puede concluir que existen casos aislados en los que el liderazgo transformacional no siempre conlleva un alto nivel de filiación, poder y logro en los docentes.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo con las evidencias estadísticas, no existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la FCE.
2. Respecto al liderazgo transformacional de los docentes, el 60% de la muestra posee un nivel alto de liderazgo transformacional, el 30% un nivel muy alto, y sólo el 10% un nivel promedio.
3. En cuanto a la motivación de los docentes, el 62% de la muestra posee tendencia alta de motivación, el 30% tendencia baja, el 6% alto y sólo el 2% un nivel muy alto.
4. Además, se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión de filiación de la variable motivación y el liderazgo transformacional de los docentes de la FCE.
5. De igual forma, se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión de poder de la variable motivación y el liderazgo transformacional de los docentes de la FCE.
6. Por último, se concluye que no existe relación significativa entre la dimensión de logro de la variable motivación y el liderazgo transformacional de los docentes de la FCE.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al director de recursos humanos de las diferentes facultades de la UNTumbes, desarrollar la motivación y liderazgo transformacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas a través de programas de coaching organizacional con el fin de incrementar los niveles de ambas variables.
2. A los docentes universitarios y/o estudiantes de pregrado y postgrado de la UNTumbes, proponer otros estudios donde se enfatice la labor del docente como líder transformador y motivador de la educación, así mismo, elaborar y aplicar planes de mejora para el liderazgo transformacional y la motivación en redes educativas, con el fin de comprobar la importancia de ambas variables en los docentes y la formación de los estudiantes.
3. A los profesionales en Psicología, capacitar a los docentes en habilidades blandas basadas en capacidad de liderazgo transformacional y motivación; para el reconocimiento y fortalecimiento de estas, generando participación e integración en el proceso organizacional de la institución.
4. Finalmente, a futuros investigadores en general, realizar adaptaciones de los instrumentos para la medición del liderazgo transformacional y la motivación en docentes, en otras localidades del Perú, dado que se ha confirmado que son herramientas importantes en la ejecución de futuras investigaciones.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abdullah, A. G. (2018). Liderazgo transformacional principal y motivación de los docentes. *researchgate.net*, 36.
- Abreu, M. Y. (2013). FACTORES QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN AL LOGRO Y EL APRENDIZAJE. *Ciencia y Educación*, 31.
- Alannah E., e. a. (2014). Escala de Liderazgo Transformacional. Lima, Perú.
- Álvarez, C. A. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía Didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombia. Obtenido de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organización, en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Obtenido de Eumed.net: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- Aranda, I. (2018). Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolina Plast SAC, Comas, año 2017. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Argomániz, Á. C. (2016). La importancia de la motivación del profesor en el aprendizaje del alumno. El rioja. Obtenido de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE001676.pdf
- Avencer, J. (marzo de 2015). Liderazgo y motivación en los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8. Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>

Barcelo, J. C. (abril de 2018). *Recursos Humanos IMF*. Obtenido de Características del liderazgo transformacional: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>

Bizneo. (14 de septiembre de 2020). *5 razones para aplicar el liderazgo transformacional*. Obtenido de Bizneo Blog de recursos humanos: <https://www.bizneo.com/blog/liderazgo-transformacional/>

Blanco, F. (27 de febrero de 2015). "La motivación docente ha sido fundamental en el mejoramiento del nivel de aprendizaje de los alumnos". (T. P. Noticias, Entrevistador) Obtenido de <https://www.tvperu.gob.pe/noticias/locales/la-motivacion-docente-ha-sido-fundamental-en-el-mejoramiento-del-nivel-de-aprendizaje-de-los-alumnos>

Buñuel, P. S.-L. (12 de julio de 2016). "La motivación del docente es más importante que la del alumno". Obtenido de El mundo: <https://www.elmundo.es/andalucia/2016/07/12/5785274b268e3ee17d8b461b.html>

C., C. (10 de junio de 2017). Un trabajador motivado es la clave de la organización. *El peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-laorganizacion-56585.aspx>

Champagnat, U. d. (15 de febrero de 2002). *El liderazgo en organizaciones y empresas del Perú*. Obtenido de GESTIOPOLIS: <https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo-en-organizaciones-y-empresas-del-Perú/>

Colon, J. E. (01 de mayo de 2014). *Motivación Y liderazgo transformacional*. Obtenido de Blog de escuela de organización industrial: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/01/motivacion-y-liderazgo/>

Correa, M. M. (2017). Autoestima y la motivación del logro en los estudiantes del cuarto y quinto grado del nivel secundario de la institución educativa emblemática "El Triunfo" Tumbes, 2016. Tumbes, País. Obtenido de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4177/AUTOESTIMA_MOTIVACION_DEL_LOGRO_CORREA_GARCIA_MILAGROS_MARIBEL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

CRAI, C. d. (2015). *NOVA TALENTA*. Bogotá, Colombia. ¿Obtenido de https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18090/NOVA%20TALENTA%20VOL%203_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dioses, Z. (2018). Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S. A. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Drakpa, D. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación de los maestros en Escuelas centrales del distrito de Zhemgang, Bután*. Bután.

Fernández, E. L. (2018). *EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20321 SANTA ROSA NIVEL PRIMARIA DEL DISTRITO DE HUACHO* 2018. Obtenido de [repositorio.unjfsc.edu.pe: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Gallo Gallo Bertha Magdalena, e. a. (2016). Modelo de liderazgo transformacional para los docentes universitarios de la Región Lambayeque. *Revista de Investigación y Cultura "Hacer"*, 5(2). Obtenido de https://www.google.com/search?q=donde+queda+lambayeque&rlz=1C1CYCW_esPE790PE790&oq=donde+queda+lambayeque&aqs=chrome.69i57j0l5.3813j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Giovanni, P. O. (noviembre de 2015). El docente como líder Transformacional. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del IX Congreso*, 1531. Obtenido de file:///C:/Users/KATTY/Downloads/85-2336-1- PB%20(2).pdf
- Global, P. (02 de mayo de 2012). *Psicología Global*. Obtenido de Motivación, teoría de las necesidades de McClelland: <https://www.psicologiaglobal.com/?p=317>
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana, Cuba: Centro Nacional de Información de Ciencias medicas. Obtenido de http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf
- González, O. G. (2008). Liderazgo transformacional en el docente universitario. Maracaibo, Venezuela. *Multiciencias*, 8(1), 38-47. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90480105.pdf>
- Guédez, M. (14 de febrero de 2013). *La motivación: Teoría de McClelland*. Obtenido de mariug. blog spot: <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-de-mcclelland.html>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Herrera, C. A. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Scielo*.
- Lee, Y.-D. (2019). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS PRINCIPALES Y MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO DE LOS DOCENTES EN TAIWAN. *International Journal of Organizational Innovation*, 90.
- León Rojas, A. (2018). El liderazgo transformacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas con jornada escolar completa en Abancay - 2017. Abancay, Perú. Obtenido de file:///C:/Users/KATTY/Downloads/leon_ra.pdf
- Lince, E. M. (2011). *LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TANTOYUCA*. Obtenido de eumed.net: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html>
- López, P. L. (2004). Población Muestra Y Muestreo. *Scielo*, 09(08), 19. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012
- Lucía Llanes, e. a. (2014). *Estudio sobre las motivaciones de los docentes, incentivos al mejoramiento y Premio Compartir al Maestro*. Fundación Escuela Nacional de Evaluación E-Valuar - Corpoeducación. Bogotá.
- M., A. (18 de julio de 2018). *¿Qué es el liderazgo transformacional?* Obtenido de HRTRENDS: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/liderazgo-transformacional>
- Mejía, M. d. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente del

Colegio Mier y Pesado. *Revista Educación*, 108 - 109.

Mendez, R. (2009). *rogermendezbenavides.blogspot*. Obtenido de Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns:

<http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>

Meza, B. (2018). *liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02*. 2018. Lima, Perú.

Obtenido de

[http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20B RICENO%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20B%20RICENO%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

MINEDU, M. d. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Mogollon, L. d. (2019). *MOTIVACION DE LOGRO EN DOCENTES DE NIVEL PRIMARIO DE LA PROVINCIA DE ZARUMILLA, TUMBES, 2018*. Tumbes.

Molina, A. d. (9 de septiembre de 2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. Obtenido de Esan.edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>

Otilia Bracho Parra, Jesús García Guilianny. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15, 165 - 177. Obtenido de <file:///C:/Users/KATTY/Downloads/Dialnet-AlgunasConsideracionesTeoricasSobreElLiderazgoTran-4451074.pdf>

Pérez Dávila, M. E. (2017). *El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru*. Lima, Perú. Obtenido

de file:///C:/Users/KATTY/Downloads/P%C3%A9rez_DME%20(2).pdf

Pérez, A. B. (02 de junio de 2018). *Liderazgo Transformacional*. Obtenido de Enciclopedia Financiera:

<https://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>

Perret, R. (2016). *El secreto de la motivación*. México . Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/El+Secreto+de+La+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

República, L. (25 de diciembre de 2018). El 54% de grandes empresas en Perú tienen problemas para contratar talento humano. *La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/1382506-54-grandes-empresas-peru-problemas-contratar-talento-humano-necesitan/>

Rojas, L. (2016). El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA., ubicada en Pamplona, Norte de Santander.

Pamplona, Colombia. Obtenido de

<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/12694/1/1094248316.pdf>

Ruiz, S. B. (2018). Influencia de la Motivación en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UNTumbes, 2015. Tumbes. Obtenido de

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/234/TESES+DE+MAESTRIA++SAUL+RUIZ+PEREYRA.pdf;jsessionid=977B7B0CF32960613FFD19AFC>

A0927AC?sequence=1

- Saenz, G. C. (2017). *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017*. Huancayo.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo Transformacional ¿qué es y cómo se mide?* Esic.
Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+transformacional+libros&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj202UydnkAhXO1lkKHfs4BjgQ6AEIQjAE#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional%20libros&f=false>
- Salwa, A. (2020). *LA RELACIÓN DEL LIDERAZGO COMPARTIDO DE LOS DIRECTORES Y LA MOTIVACIÓN DE LOS PROFESORES EN LAS ESCUELAS PRIMARIAS UPSR DE MALAY. MALAY - MALASIA*.
- School, E. B. (abril de 2015). *Guía de liderazgo transformacional*. Obtenido de ¿Quees el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?:<https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>
- Suarez, L. Y. (mayo de 2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Obtenido de unimilitar.edu:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20Y%20OLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>;
jsessionid=55386E18F5EEA22C8586C9505F15CB8C?sequence=2
- Tineo, J. V. (2016). *La motivación y el liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas que conforman la Red Educativa “Sumando Esfuerzos, Sembramos Futuro” del valle ChunchucaColasay, 2014*. Cajamarca.
- Tineo, J. V. (2016). *La motivación y el liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas que conforman la red educativa sumando esfuerzos, sembramos futuro" del valle Chunchuca - Colasay, 2015*. Jaén.

- Toledo, S. (octubre de 2018). El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz, México. ¿Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSer gio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trabaj, N. (2018). El liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores de la Sunat- Lima, 2016. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14905/Tabraj_FN C.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación*. España: Alienta. Obtenido de <https://www.amazon.es/peque%C3%B1o-libro-motivaci%C3%B3n-COLECCION-ALIENTA/dp/8416253587>
- UTP. (21 de OCTUBRE de 2018). *Motivación en el estudio universitario: un reto de gestión*. Obtenido de Universidad Tecnológica del Perú: <https://www.postgradoutp.edu.pe/blog/a/motivacion-en-el-estudio- universitario-un-reto-de-gestión/>
- Vargas, R. O. (2010). MOTIVACIÓN PROFESIONAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE AMÉRICA CENTRAL. *Revista de las sedes regionales, XI (20)*, 50-65. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66619992004.pdf>
- Velez, F. P. (2017). Liderazgo directivo y la motivación en las instituciones públicas-UGEL 7-San Luis, 2016. Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5604/Pachas_VF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vicuña, P. (1996). Descripción de la escala de motivación M-L. Lima.
- Vidal Martínez Francisca, e. a. (2010). La motivación en los profesores. *INFAD Revista de Psicología*, 942. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832326098.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y motivación en los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes

VARIABLES	DIMENSIONES	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	INSTRUMENTOS	DISEÑO	POBLACION
Liderazgo transformacional	VISIÓN	¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020?	OBJETIVO GENERAL: - Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.	- Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.	- Escala de liderazgo transformacional.	- Cuantitativo - Correlacional	Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.
	COMUNICACIÓN INSPIRADA						
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
	LIDERAZGO DE APOYO						
	RECONOCIMIENTO PERSONAL						

Motivación	FILIACION	<p>OBJETIVO ESPECIFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de liderazgo transformacional de los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. - Identificar el nivel de motivación de los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020. - Determinar la relación que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión de poder de la 		<p>- Escala de motivación M-L 1996.</p>		
	PODER					
	LOGRO					

			<p>variable motivación en los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión de filiación de la variable motivación en los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.</p> <p>- Determinar la relación que existe entre la variable liderazgo</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--

			transformacional y la dimensión de logro de la variable motivación en los docentes de la Facultad de ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, 2020.				
--	--	--	---	--	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Instrumentos	Medición	Ítems
V1: Liderazgo transformacional	Visión	Escala De Liderazgo Transformacional	Utiliza la escala de Likert y sus niveles son calificados de la siguiente manera: Muy alto: 13-15 Alto: 10-12 Promedio: 7-9 Bajo: 4-6 Muy bajo: 1-3	La escala cuenta con 15 ítems pertenecientes a cada dimensión: Visión: 1, 2, 3. Comunicación inspirada: 4, 5, 6. Estimulación intelectual: 7, 8, 9. Liderazgo de apoyo: 10, 11, 12. Reconocimiento personal: 13, 14, 15.
	Comunicación inspirada			
	Estimulación intelectual			
	Liderazgo de apoyo			
	Reconocimiento personal			

V2: Motivación	Poder	Escala de motivación M-L 1996	Utiliza la escala de Likert y sus niveles son calificados de la siguiente manera y de igual forma para las tres dimensiones: Muy alto: 101-108 Alto: 83-100 Tendencia alto: 65-82 Tendencia bajo: 47-64 Bajo: 29-46 Muy bajo: 18-28	La escala cuenta con 18 indicadores cada uno con 3 posibles situaciones enunciadas por A, B y C ; sumando en total 54 ítems , donde las situaciones de A pertenecen a la dimensión de Filiación , las situaciones de B pertenecen a la dimensión de Poder y las situaciones de C pertenecen a la dimensión de Logro .
	Filiación			
	Logro			

Anexo 3: Escala de Liderazgo Transformacional

ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Edad..... Sexo (F)(V) Condición de trabajo
Fecha.....

INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco Alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponda a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Marca con un aspa (X) el número de acuerdo con las siguientes alternativas:

RARA VEZ O NUNCA	POCAS VECES	A VECES	MUCHAS VECES	CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE
1	2	3	4	5

N °	REA CTIV OS	ALTERN A TIVAS				
0 1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.					
0 2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.					
0 3	No tiene idea de hacia dónde va la organización.					
0 4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.					
0 5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo.					
0 6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones llenas de oportunidades.					
0 7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.					
0 8	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes.					
0 9	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo.					
1 0	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.					
1 1	Me comporto tomando en consideración las necesidades					

	personales de mis compañeros.						
1 2	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.						
1 3	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio						
1 4	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.						
1 5	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajopendiente.						

Anexo 4: Escala M – L – 1996

ESCALA M – L – 1996-REV.2008

Edad..... Sexo (F) (V) Condición de trabajo.....
Fecha.....

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales.

Trabaje con el siguiente criterio:

- 1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
- 2 equivale a MUY EN DESACUE RDO3
- equivale a EN DESACUE RDO
- 4 equivale a DE ACUERDO
- 5 equivale a MUY DE ACUERDO
- 6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

	Desacuerdo			Acuerdo		
	1	2	3	4	5	6
1. Cuando estoy con mi familia:						
a) Hago lo necesario por comprenderlos						
b) Cuestiono lo que me parece inapropiado						
c) Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2. En casa:						
a) Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b) Soy el que da forma a las ideas						
c) Soy quien logra que se haga algo útil						
3. Con mis parientes:						
a) Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b) Hago lo necesario por evitar su influencia						
c) Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4. Cuando tengo un trabajo en grupo:						
a) Acopio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b) Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c) Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						

5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a)	Me sumo al trabajo de los demás						
b)	Cautelo el avance del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
6.	Si el trabajo dependiera de mi:						
a)	Elegiría a asesores con mucho talento						
b)	Determinaría las normas y forma del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
7.	Mis amigos:						
a)	Los trato por igual						
b)	Suelen acatar mis ideas						

c)	Alcanzo mis metas con y sin ellos
8.	Cuando estoy con mis amigos:
a)	Los tomo como modelos
b)	Censuro las bromas que no me parecen
c)	Busco la aprobación de mis iniciativas
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:
a)	Busco la aceptación de los demás
b)	Oriento el tema de conversación
c)	Los selecciono según me parezca
10.	Con el sexo opuesto:
a)	Busco los puntos de coincidencia
b)	Busco la forma de controlar la situación
c)	Soy simpático si me interesa
11.	El sexo opuesto:
a)	Es un medio para consolidar la identidad sexual
b)	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva
c)	Permite la comprensión del otro
12.	En la relación de pareja:
a)	Ambos se complacen al sentirse acompañados
b)	Uno de ellos es quien debe orientar la relación
c)	Intento por obtener mayor utilidad
13.	Respecto a mis vecinos:
a)	Busco los lugares donde se reúnen
b)	Decido que deben hacer para mejorar algo
c)	Los ayudo siempre que obtenga un beneficio
14.	Quienes viven cerca a mi casa:
a)	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos
b)	Son fáciles de convencer y manejar
c)	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad
15.	En general, con mis conocidos del barrio:
a)	Acato lo que se decide en grupo
b)	Impongo mis principios
c)	Espero que me consideren un ganador
16.	Siempre que nos reunimos a jugar:
a)	Acepto los retos, aunque me parezcan tontos
b)	Aceptan mi consejo para decidir
c)	Elijo el juego en el que puedo ganar
17.	Durante el juego:
a)	Me adapto a las normas
b)	Impongo mis reglas
c)	Intento ganar a toda costa
18.	Cuando el juego termina:
a)	Soy buen perdedor
b)	Uso las normas más convenientes
c)	Siempre obtengo lo que quiero

Anexo 5: Autorización para aplicación de encuestas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
AV. TARAPACA N° 360
TUMBES - PERU

"Año de la Universalización de la salud"

Tumbes, 20 de octubre de 2020

CARTA N° 242-2020/UNTUMBES-FCE-D

Sr.
Anthony Purizaca Paiva
Estudiante de la Escuela de Psicología de la UNTUMBES
Presente

ASUNTO : PERMISO PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

REF : SOLICITUD DE ESTUDIANTE

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y en atención a su solicitud Sr. **ANTHONY PURIZACA PAIVA**, estudiante de la Escuela de Psicología del IX ciclo de la Universidad Nacional de Tumbes, se **AUTORIZA** el permiso y por su intermedio solicito a los Directores de los Departamentos Académicos, se le brinde las facilidades para la aplicación de sus dos encuestas con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y liderazgo transformacional de los docentes.

DR. JULIO RAUL MENA PRECIADO 920657208
director del Departamento de Contabilidad
Dr. CARLOS MANUEL SABINO ESCOBAR 971817317
director del Departamento de Matemática, Estadística e Informática
Dr. WAYKY ALFREDO LUY NAVARRETE 968329570
director del Departamento de Economía
Dr. ANTONIO RUIZ MONTEALEGRE 990033991
director del Departamento de Matemática, Estadística e Informática

Sin otro en particular, me despido de usted.

Atentamente,



Dr. Luis Edilberto Cedillo Peña
DECANO

C.c
Archiv
o
LECP/Deca
no Marilyn.

Anexo 6: Facilidades para aplicación de encuestas



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
AV. TARAPACA N° 360
TUMBES – PERU

"Año de la Universalización de la salud"

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

CARTA N° 241-2020/UNTUMBES-FCE-D

Sr.

Dr. WAYKY ALFREDO LUY NAVARRETE

Director del Departamento Académico de Economía

Presente

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

**REF : CARTA N° 242-2020/UNTUMBES-FCE-D
SOLICITUD DE ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y en atención a la solicitud presentada por **Anthony Purizaca Paiva**, estudiante del **X ciclo** de la Escuela de **Psicología** de la Universidad Nacional de Tumbes, quien solicita la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos a los docentes, con fines netamente académicos mediante la aplicación google formulario; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y liderazgo transformacional de los docentes que usted dignamente dirige, agradeceré brindarle y coordinar todas las facilidades y atenciones que el caso requiera

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



Dr. Luis Edilberto Ceñillo Peña
DECANO

C.c
Archivo
LECP/Decano
Marilyn.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
AV. TARAPACA N° 360
TUMBES - PERU

"Año de la Universalización de la salud"

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

CARTA N° 240-2020/UNTUMBES-FCE-D

Sr.

Dr. CARLOS MANUEL SABINO ESCOBAR

Director del Departamento Académico de Matemática, Estadística e Informática

Presente

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

**REF : CARTA N° 242-2020/UNTUMBES-FCE-D
SOLICITUD DE ESTUDIANTE**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y en atención a la solicitud presentada por **Anthony Purizaca Paiva**, estudiante del **X ciclo** de la Escuela de **Psicología** de la Universidad Nacional de Tumbes, quien solicita la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos a los docentes, con fines netamente académicos mediante la aplicación google formulario; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y liderazgo transformacional de los docentes que usted dignamente dirige, agradeceré brindarle y coordinar todas las facilidades y atenciones que el caso requiera

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



Dr. Luis Edilberto Cedillo Peña
DECANO

C.c
Archivo
LECP/Decano
Marilyn.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
AV. TARAPACA N° 360
TUMBES - PERU

"Año de la Universalización de la salud"

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

CARTA N° 239-2020/UNTUMBES-FCE-D

Sr.

Dr. JULIO RAÚL MENA PRECIADO

Director del Departamento Académico de Contabilidad

Presente

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

REF : CARTA N° 242-2020/UNTUMBES-FCE-D
SOLICITUD DE ESTUDIANTE

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y en atención a la solicitud presentada por **Anthony Purizaca Paiva**, estudiante del X ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes, quien solicita la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos a los docentes, con fines netamente académicos mediante la aplicación google formulario; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y liderazgo transformacional de los docentes que usted dignamente dirige, agradeceré brindarle y coordinar todas las facilidades y atenciones que el caso requiera

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



Dr. Luis E. Ceñalga Peña
DECANO

C.c
Archivo
LECP/Decano
Marilyn.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
AV. TARAPACA N° 360
TUMBES - PERU

"Año de la Universalización de la salud"

Tumbes, 20 de octubre del 2020.

CARTA N° 238-2020/UNTUMBES-FCE-D

Sr.

Mg. ANTONIO RUIZ MONTEALEGRE

Director del Departamento Académico de Administración

Presente

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

REF : CARTA N° 242-2020/UNTUMBES-FCE-D
SOLICITUD DE ESTUDIANTE

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y en atención a la solicitud presentada por **Anthony Purizaca Paiva**, estudiante del X ciclo de la escuela de Psicología de la Universidad Nacional de Tumbes, quien solicita la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos a los docentes, con fines netamente académicos mediante la aplicación google formulario; con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y liderazgo transformacional de los docentes que usted dignamente dirige, agradeceré brindarle y coordinar todas las facilidades y atenciones que el caso requiera

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de consideración y estima.

Atentamente,



Dr. Luis Edilberto Cedillo Peña
DECANO

C.c
Archivo
LECP/Decano
Marilyn.

Anexo 7: Consentimiento informado virtual

MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DOCENTES DE LA FCE DE LA UNTUMBES

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Hola, soy Anthony Purizaca Paiva, estudiante del X ciclo de la Escuela Profesional de Psicología, estoy realizando una investigación sobre la Motivación y el Liderazgo Transformacional.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se obtenga será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta; mediante ello solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario.

- Por favor conteste cada pregunta con total SINCERIDAD.
- Recomendación: Si utiliza su móvil deberá colocarlo de forma horizontal para una completa visión de las interrogantes.

*Obligatorio

Acepto participar voluntariamente en la investigación *

SI

NO

Anexo 8: Confiabilidad de prueba piloto de los instrumentos

Instrumentos	N° de elementos	Alfa Cronbach
Escala de Liderazgo transformacional	15 ítems	0,98
Escala M-L 1996	54 ítems	0,82

Fuente: Datos analizados mediante el software Excel.

Anexo 9: Confiabilidad de pruebas aplicadas en la investigación

Instrumentos	N° de elementos	Alfa Cronbach
Escala de Liderazgo transformacional	15 ítems	0,90
Escala M-L 1996	54 ítems	0,93

Fuente: Datos analizados mediante el software Excel.

Anexo 10. Matriz de validación de la escala de liderazgo transformacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Liderazgo Transformacional

OBJETIVO: Evaluar el nivel de Liderazgo Transformacional.

DIRIGIDO A: Adultos- Individual y Colectivo.

MODALIDAD: La presente validación por criterio de jueces obedece al cambio de modalidad de aplicación de instrumento, que por situación de pandemia por COVID-19 no puede ser realizado de manera presencial, por lo cual se solicita a usted observe cuidadosamente la versión virtual, lo compare con la versión impresa y emita un juicio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Lic. Ps. Diana Marycruz García Gonzales

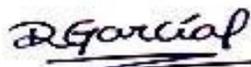
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Superior-Licenciada

LINK DEL INSTRUMENTO VIRTUAL : <https://forms.gle/FKtg3cxJLeQRqxWp7>

VALORACIÓN:

Acceptable	Medianamente aceptable	Inaceptable
------------	------------------------	-------------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Firma del Evaluador
Lic. Ps. Diana Marycruz García Gonzales
C.Ps.C.Nº. 36961
DNI: 48365279

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Liderazgo Transformacional

OBJETIVO: Evaluar el Liderazgo Transformacional en docentes.

DIRIGIDO A: Adultos- Individual y Colectivo.

MODALIDAD: La presente validación por criterio de jueces obedece al cambio de modalidad de aplicación de instrumento, que por situación de pandemia por COVID-19 no puede ser realizado de manera presencial, por lo cual se solicita a usted observe cuidadosamente la versión virtual, lo compare con la versión impresa y emita un juicio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Lic. Ps. Melissa Guilliana Noblecilla Florian

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Superior-Licenciada

LINK DEL INSTRUMENTO VIRTUAL : <https://forms.gle/FKtg3cxJLeQRqxWp7>

VALORACIÓN:

Acceptable	Medianamente aceptable	Inaceptable
------------	------------------------	-------------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

Lic. Ps. Melissa Guilliana Noblecilla Florian

C.Ps.C.Nº. 36968

DNI: 72887501

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Liderazgo Transformacional

OBJETIVO: Evaluar el Liderazgo Transformacional en docentes.

DIRIGIDO A: Adultos- Individual y Colectivo.

MODALIDAD: La presente validación por criterio de jueces obedece al cambio de modalidad de aplicación de instrumento, que por situación de pandemia por COVID-19 no puede ser realizado de manera presencial, por lo cual se solicita a usted observe cuidadosamente la versión virtual, lo compare con la versión impresa y emita un juicio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Lic. Ps. Zucetty Sarita Abad Moretti

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Superior - Licenciada

LINK DEL INSTRUMENTO VIRTUAL : <https://forms.gle/FKtg3cxJLeQRqxWp7>

VALORACIÓN:

Acceptable	Medianamente aceptable	Inaceptable
------------	------------------------	-------------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Firma del evaluador

Lic. Ps. Zucetty Sarita Abad Moretti

Nº de colegiatura:

C.P.S.P N° 27095

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Liderazgo Transformacional

OBJETIVO: Evaluar el Liderazgo Transformacional en docentes.

DIRIGIDO A: Adultos- Individual y Colectivo.

MODALIDAD: La presente validación por criterio de jueces obedece al cambio de modalidad de aplicación de instrumento, que por situación de pandemia por COVID-19 no puede ser realizado de manera presencial, por lo cual se solicita a usted observe cuidadosamente la versión virtual, lo compare con la versión impresa y emita un juicio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Delgado Costa, Hebert Jhoel.

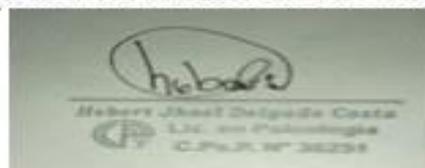
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Licenciado.

LINK DEL INSTRUMENTO VIRTUAL : <https://forms.gle/FKtg3cxJLeQRqxWp7>

VALORACIÓN:

Aceptable	Medianamente aceptable	Inaceptable
-----------	------------------------	-------------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11. Matriz de validación de la escala de motivación m-l 1996

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Motivación M-L 1996.

OBJETIVO: Explorar la motivación de Logro, Afiliación y Poder en jóvenes y adultos. Basado en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C.

DIRIGIDO A: Jóvenes y Adultos.

MODALIDAD: La presente validación por criterio de jueces obedece al cambio de modalidad de aplicación de instrumento, que por situación de pandemia por COVID-19 no puede ser realizado de manera presencial, por lo cual se solicita a usted observe cuidadosamente la versión virtual, lo compare con la versión impresa y emita un juicio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Lic. Ps. Diana Marycruz García Gonzales

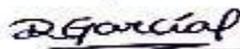
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Superior-Licenciada

LINK DEL INSTRUMENTO VIRTUAL : <https://forms.gle/FKtg3cxJLeQRqxWp7>

VALORACIÓN:

Aceptable	Medianamente aceptable	Inaceptable
-----------	------------------------	-------------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Lic. Ps. Diana Marycruz García Gonzales
C.Ps.C.Nº. 36961
DNI: 48365279

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Motivación M-L 1996.

OBJETIVO: Explorar la motivación de Logro, Afiliación y Poder en jóvenes y adultos. Basado en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C.

DIRIGIDO A: Jóvenes y Adultos.

MODALIDAD: La presente validación por criterio de jueces obedece al cambio de modalidad de aplicación de instrumento, que por situación de pandemia por COVID-19 no puede ser realizado de manera presencial, por lo cual se solicita a usted observe cuidadosamente la versión virtual, lo compare con la versión impresa y emita un juicio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Lic. Ps. Melissa Guilliana Noblecilla Florian

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Superior-Licenciada

LINK DEL INSTRUMENTO VIRTUAL : <https://forms.gle/FKtg3cxJLeQRqxWp7>

VALORACIÓN:

Aceptable	Medianamente aceptable	Inaceptable
-----------	------------------------	-------------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA DEL EVALUADOR
Lic. Ps. Melissa Guilliana Noblecilla Florian
C.Ps.C.Nº 36968
DNI:72887501

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Motivación M-L 1996.

OBJETIVO: Explorar la motivación de Logro, Afiliación y Poder en jóvenes y adultos. Basado en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C.

DIRIGIDO A: Jóvenes y Adultos.

MODALIDAD: La presente validación por criterio de jueces obedece al cambio de modalidad de aplicación de instrumento, que por situación de pandemia por COVID-19 no puede ser realizado de manera presencial, por lo cual se solicita a usted observe cuidadosamente la versión virtual, lo compare con la versión impresa y emita un juicio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Lic. Ps. Zucetty Sarita Abad Moretti

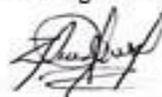
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Superior-Licenciada

LINK DEL INSTRUMENTO VIRTUAL : <https://forms.gle/FKtg3cxJLeQRqxWp7>

VALORACIÓN:

Acceptable	Medianamente aceptable	Inaceptable
------------	------------------------	-------------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Firma del evaluador

Lic. Ps. Zucetty Sarita Abad Moretti

Nº de colegiatura:

C.P.S.P Nº 27095

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Motivación M-L 1996.

OBJETIVO: Explorar la motivación de Logro, Afiliación y Poder en jóvenes y adultos. Basado en la teoría sobre las motivaciones de Mc Clelland. D.C.

DIRIGIDO A: Jóvenes y Adultos.

MODALIDAD: La presente validación por criterio de jueces obedece al cambio de modalidad de aplicación de instrumento, que por situación de pandemia por COVID-19 no puede ser realizado de manera presencial, por lo cual se solicita a usted observe cuidadosamente la versión virtual, lo compare con la versión impresa y emita un juicio.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Lic. Delgado Costa Hebert Jhoel.

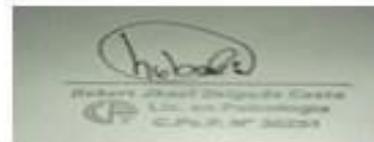
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Licenciado.

LINK DEL INSTRUMENTO VIRTUAL : <https://forms.gle/FKtg3cxJLeQRqxWp7>

VALORACIÓN:

Acceptable	Medianamente aceptable	Inaceptable
------------	------------------------	-------------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

A photograph of a handwritten signature in black ink over a circular stamp. The stamp contains the text "Hebert Jhoel Delgado Costa", "Lic. en Psicología", and "C.P.N. N° 3025".

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 12. Validez de contenido por juicio de expertos de la escala de liderazgo transformacional

TABLA DE CONCORDANCIA
JUICIO DE EXPERTOS

ITEMS	Nº DE JUECES				TOTAL
	1	2	3	4	
1	1	1	1	1	0.063
2	1	1	1	1	0.063
3	1	1	1	1	0.063
4	1	1	1	1	0.063
5	1	1	1	1	0.063
6	1	1	1	1	0.063
7	1	1	1	1	0.063
8	1	1	1	1	0.063
9	1	1	1	1	0.063
10	1	1	1	1	0.063
11	1	1	1	1	0.063
12	1	1	1	1	0.063
13	1	1	1	1	0.063
14	1	1	1	1	0.063
15	1	1	1	1	0.063
SUMA=	60				0.063
% DE CONCORDANCIA	=				100

Fuente: Datos analizados mediante el software Excel.

Anexo 13. Validez de contenido por juicio de expertos de la escala de motivación m-l 1996

TABLA DE CONCORDANCIA					
JUICIO DE EXPERTOS					
ITEMS	N° DE JUECES				TOTAL
	1	2	3	4	
1	1	1	1	1	0.0625
2	1	1	1	1	0.0625
3	1	1	1	1	0.0625
4	1	1	1	1	0.0625
5	1	1	1	1	0.0625
6	1	1	1	1	0.0625
7	1	1	1	1	0.0625
8	1	1	1	1	0.0625
9	1	1	1	1	0.0625
10	1	1	1	1	0.0625
11	1	1	1	1	0.0625
12	1	1	1	1	0.0625
13	1	1	1	1	0.0625
14	1	1	1	1	0.0625
15	1	1	1	1	0.0625
16	1	1	1	1	0.0625
17	1	1	1	1	0.0625
18	1	1	1	1	0.0625
19	1	1	1	1	0.0625
20	1	1	1	1	0.0625
21	1	1	1	1	0.0625
22	1	1	1	1	0.0625
23	1	1	1	1	0.0625
24	1	1	1	1	0.0625
25	1	1	1	1	0.0625
26	1	1	1	1	0.0625
27	1	1	1	1	0.0625
28	1	1	1	1	0.0625
29	1	1	1	1	0.0625
30	1	1	1	1	0.0625
31	1	1	1	1	0.0625
32	1	1	1	1	0.0625
33	1	1	1	1	0.0625
34	1	1	1	1	0.0625
35	1	1	1	1	0.0625
36	1	1	1	1	0.0625
37	1	1	1	1	0.0625
38	1	1	1	1	0.0625
39	1	1	1	1	0.0625
40	1	1	1	1	0.0625
41	1	1	1	1	0.0625
42	1	1	1	1	0.0625
43	1	1	1	1	0.0625
44	1	1	1	1	0.0625
45	1	1	1	1	0.0625
46	1	1	1	1	0.0625
47	1	1	1	1	0.0625
48	1	1	1	1	0.0625
49	1	1	1	1	0.0625
50	1	1	1	1	0.0625
51	1	1	1	1	0.0625
52	1	1	1	1	0.0625
53	1	1	1	1	0.0625
54	1	1	1	1	0.0625

	SUMA=	216
% DE CONCORDANCIA=		100
PROMEDIO=		0.0625

Fuente: Datos analizados mediante el software Excel.