



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional y motivación laboral en las Instituciones
Educativas Públicas, Provincia del Santa, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Administración

AUTORA:

Chauca Quiñones, María Elena (ORCID: 0000-0002-2379-4937)

ASESORA:

Dra. Ponce Yactayo, Dora Lourdes (ORCID: 0000-0001-7823-6839)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios sobre todas las cosas, a mi amada familia, a mis abuelos Francisco Quiñones Bernuy y Ubinica Miranda Encinas de Quiñones, por ser mi fortaleza, mi guía, por enseñarme a elegir lo trascendente de lo importante.

Al Dr. Ricardo Loza Concha mi agradecimiento desde lo más profundo de mi corazón.

A mi tío Juan Francisco Quiñones Miranda y a mi tía Emilia Barba Villasís por estar siempre presente en los momentos más importantes de mi vida.

A mis primos y primas del corazón y a mis amigos y amigas de alma por acompañarme en mi caminar

María Elena

Agradecimiento

A mi asesora la Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo, por ser mi guía y compartir sus valiosos conocimientos conmigo, a los directores de las 11 Instituciones Educativas Publicas de la Jornada Escolar Completa de la Provincia del Santa por su valiosísimo apoyo.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Resumo	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.4. Procedimientos	29
3.5. Método de análisis de datos	29
3.6. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
4.1. Resultados descriptivos	31
4.2. Prueba de hipótesis	37
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
VIII. PROPUESTA	52
8.1. Título del Plan de mejora: Mejorando la motivación de los docentes.	52
8.2. Institución: Instituciones educativas públicas, Provincia del Santa	52
8.3. Duración	52

8.4. Identificación de problemas	52
8.5. Objetivos	52
8.6. Fundamentos teóricos	53
8.7. Desarrollo de las actividades	53
8.8. Recursos financieros	54
REFERENCIAS	55
RESUMEN	133
INTRODUCCIÓN	134
MARCO TEÓRICO	135
METODOLOGÍA	136
RESULTADOS	136
DISCUSIÓN	138
CONCLUSIONES	139
REFERENCIAS	140
ANEXOS	66

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Distribución de la población	25
Tabla 02. Técnicas e Instrumentos	26
Tabla 03. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1: Liderazgo transformacional	27
Tabla 04. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2: Motivación laboral	28
Tabla 05. Nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral	29
Tabla 06. Nivel de relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	31
Tabla 07. Nivel de relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	32
Tabla 08. Correlaciones entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	33
Tabla 09. Correlaciones entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	34
Tabla 10. Diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	35
Tabla 11. Diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	36
Tabla 12. Correlaciones entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	37
Tabla 13. Correlaciones entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	38
Tabla 14. Correlaciones entre la influencia idealizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	39
Tabla 15. Correlaciones entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	40
Tabla 16. Correlaciones entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	41
Tabla 17. Diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	42
Tabla 18. Diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020	43

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 01. Diseño de la tesis no experimental	23
Figura 02. Operacionalización de Variables	24
Figura 03. Descripción de los niveles de la dimensión consideración Individualizada	31
Figura 04. Descripción de los niveles de la dimensión influencia idealizada	32
Figura 05. Descripción de los niveles de la dimensión motivación inspiracional	33
Figura 06. Descripción de los niveles de la dimensión estimulación emocional	34
Figura 07. Descripción de los niveles del liderazgo transformacional	35
Figura 08. Descripción de los niveles de la motivación laboral	36

RESUMEN

La presente investigación se planteó el objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020; a partir de ello se identificaron claramente dos variables que se fundamentan en importantes teorías. La variable liderazgo transformacional se sustenta en la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns. Por su parte, la variable motivación laboral se sustenta en la teoría motivacional de David McClelland. Este estudio es de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional de corte transversal y propositivo. La muestra investigada estuvo conformada por los 345 docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa. Se usaron la técnica de la encuesta e instrumentos de medición cuestionarios para ambas variables las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad. Como principal conclusión, en base a los resultados encontrados, se afirmó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.358 y $p = 0.000 < 0.05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, consideración individualizada, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional y motivación laboral.

ABSTRACT

This research set out the general objective of determining the relationship between transformational leadership and work motivation in public educational institutions, Province of Santa, 2020; from this, two variables were clearly identified that are based on important theories. The transformational leadership variable is based on the Bass and Burns transformational leadership theory. For its part, the work motivation variable is based on the Motivational theory of David McClelland. This study is non-experimental, with a descriptive, correlational cross-sectional and purposeful design. The investigated sample consisted of 345 teachers from public educational institutions, Province of Santa. The survey technique and questionnaire measurement instruments were used for both variables, which were subjected to validity and reliability. As the main conclusion, based on the results found, it was stated that there is a positive and significant correlation between the variables with a correlation coefficient of 0.358 and $p = 0.000 < 0.05$, therefore the null hypothesis was rejected.

Keywords: Transformational leadership, individualized consideration, idealized influence, inspirational motivation, emotional stimulation and work motivation.

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo geral determinar a relação entre liderança transformacional e motivação para o trabalho em instituições de ensino público, Província Santa, 2020; A partir disso, foram identificadas duas variáveis claramente baseadas em teorias importantes. A variável de liderança transformacional é baseada na teoria de liderança transformacional Bass and Burns. Por sua vez, a variável de motivação no trabalho baseia-se na teoria da motivação de David McClelland. Este estudo é não experimental, com desenho descritivo, correlacional, transversal e proposital. A amostra investigada foi composta por 345 professores de instituições de ensino público da Província do Santa. Para ambas variáveis, utilizou-se a técnica de inquérito e os instrumentos de medição do questionário, os quais foram submetidos à validade e à fiabilidade. Como conclusão principal, com base nos resultados encontrados, afirmou-se que existe correlação positiva e significativa entre as variáveis com coeficiente de correlação de 0,358 e $p = 0,000 < 0,05$, portanto a hipótese nula foi rejeitada.

Palavras-chave: Liderança transformacional, consideração individualizado, influência idealizado, motivação inspirador, estimulação emocional e motivação para o trabalho.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un concepto que viene desde tiempos inmemorables de la humanidad reflejándose a través de las aptitudes, habilidades y competencias de los jefes de tribus, emperadores, reyes, incas, líderes de las escuelas, de esas épocas que influyeron en el desarrollo de la humanidad. Desde sus formas de organización más primitiva, el ser humano siempre se ha encontrado dentro de un sistema de jerarquías donde han sido guiados por personas conocidas como líderes.

De la misma manera, se ha encontrado escritos de la cultura Sumeria que datan del siglo L y XLIX a.C. que demuestran la existencia de liderazgo en los clérigos que dirigían grandes bienes y valores. Así también en Egipto, la edificación de la pirámide de Keops en el siglo XXV a.C., se construyó con obreros eficientes dirigidos y guiados por jefes con conocimiento de geometría, astronomía entre otros. Como también, desde su creación, la Iglesia Católica cuenta con una organización mundial que opera bajo el mando de una sola cabeza, que es el Papa, cuya autoridad es delegada por Dios (Estrada, 2007).

En la actualidad, las organizaciones a nivel mundial buscan conocer el liderazgo de los países. Desde hace 85 años, Gallup a través de Rating World Leades The U.S. vs. Germany, China and Rusia, dice que Alemania tiene la mayor aprobación de liderazgo desde los últimos tres años consecutivos (Gallup. 2020). Por el contrario, las compañías peruanas no están en ningún puesto de liderazgo en el mundo, pero a nivel de Latinoamérica la empresa Telefónica del Perú está en el séptimo puesto. En Telefónica del Perú, valora en sus líderes, su capacidad de ejecución, el pensamiento estratégico, en otras palabras, tienen la capacidad de anticiparse a los hechos, así como también tienen liderazgo inspirador, reflejado en su capacidad de motivar a sus compañeros (Osorio, 2011).

El Centro de planificación educativa para América Latina, citado por (Gonzales, 2008), sostuvo que el éxito en las instituciones educativas se da siempre y cuando se impulse la excelencia individual y esto solo se lograra cultivando el liderazgo. Ya que el liderazgo brinda a las personas cualidades para guiar a sus compañeros para alejarlos de la mediocridad caracterizada por falta de compromiso, responsabilidad, apoyo mutuo, etc.

En el Perú, el 20% de las compañías peruanas destinan en ubicar y lograr el desarrollo de sus nuevos líderes, afirmó HayGroup. Así mismo dio a conocer que en el Perú, no hay una buena capacitación a los líderes dentro de las empresas. Es así que el 53% de los líderes generan ambientes de trabajo desmotivador. (Lira, 2014). Así mismo, el Perú está dentro del ranking de las 10 mejores compañías para el Desarrollo de Liderazgo en América Latina ocupando en el 2014 el segundo puesto con la empresa Telefónica y en el décimo lugar está el Banco Continental.

El liderazgo transformacional es un aspecto importante en la vida humana, y mucho más importante para los docentes de las instituciones educativas. El líder, como toda persona posee algunas características de liderazgo que debe conocer para poder motivar a sus compañeros y lograr que su institución educativa sea cada vez mejor. Así mismo, en el Perú a través del tiempo en los colegios públicos el tema de liderazgo transformacional y motivación laboral son desmoralizadores por que no se ha conseguido un real compromiso del docente para su desarrollo. Se ha carecido de liderazgo transformacional en este personal, no se ha contado con muchos docentes que tengan liderazgo transformacional en los colegios públicos que sean capaces de guiar y orientar a sus compañeros para que se genere la motivación laboral en ellos. Como dice Quintero, los líderes deben desarrollar una visión compartida con sus compañeros de trabajo, sean capaces de guiar y orientar a sus compañeros para lograr el bien de la organización (Quintero, 2006).

El Centro de planificación educativa para América Latina, citado por (Gonzales, 2008), sostuvo que el éxito en las instituciones educativas se da siempre y cuando se impulse la excelencia individual y esto solo se lograra cultivando el liderazgo. Ya que el liderazgo brinda a las personas cualidades para guiar a sus compañeros para alejarlos de la mediocridad caracterizada por falta de compromiso, responsabilidad, apoyo mutuo, etc.

En el Perú, solo el 20% de las empresas peruanas invierten en identificar y hacer seguimiento al crecimiento de sus potenciales líderes, afirmó HayGroup. Así mismo dio a conocer que en el Perú, no hay una buena capacitación a los líderes dentro de las empresas. Por lo que el 53% de los líderes generan ambientes de trabajo desmotivantes. (Lira, 2014). Así mismo, el Perú está dentro del ranking de las 10 mejores compañías para el Desarrollo de Liderazgo en América Latina ocupando en el 2014 el segundo puesto con la empresa telefónica y en el décimo

lugar está el Banco Continental.

El liderazgo transformacional es un aspecto importante en la vida humana, y mucho más importante en el personal que labora en las instituciones educativas. El líder, como toda persona posee algunas características de liderazgo que debe conocer para poder motivar a sus compañeros y lograr que su institución educativa sea cada vez mejor.

Así mismo, en el Perú a través del tiempo en las instituciones educativas públicas el tema de liderazgo transformacional y motivación laboral son desmoralizadores por que no se ha conseguido un real compromiso del docente para su desarrollo. Se ha carecido de liderazgo transformacional en este personal, no se ha contado con muchos docentes que tengan liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas que sean capaces de guiar y orientar a sus compañeros para que se genere la motivación laboral en ellos. Como dice Quintero, los líderes deben desarrollar una visión compartida con sus compañeros de trabajo, que sean capaces de guiar y orientar a sus compañeros para lograr los objetivos y metas individuales y organizacionales (Quintero, 2006).

En Chimbote, en los colegios públicos de la Jornada Escolar Completa (JEC), Provincia del Santa, 2020., el uso del liderazgo transformacional no es conocido y ni se aplica entre los docentes de dichas instituciones educativas para poder incrementar la motivación laboral entre ellos. Esta problemática se vislumbra en la mayoría de los colegios de la JEC, se percibió que los docentes son personas que no crean cambios positivos en su comportamiento, ni crean cambios de actitud en sus compañeros, no mejoran su visión, ni desean compromisos para obtener los objetivos de la institución educativa, ni mucho menos buscan resolver problemas de manera individual o colectiva. No son personas carismáticas, alguno de ellos no tiene valores, no transmiten confianza, no respetan y no son entusiastas. Entre ellos no se prestan ninguna atención, ni les gusta trabajar en equipo para realizar un trabajo en bien de la institución, Algunos de ellos trabajan por cumplir, no son justos, ni honrado en cumplir su hora de trabajo, no persiguen la justicia, ni la paz. Muchos de ellos no son éticos para con ellos mismos, ni con sus compañeros y algunos no se comprometen con su institución. Aunque si hay docentes que marcan la diferencia, pero no pueden hacer cambiar el perfil de los docentes que carecen de liderazgo transformacional.

La carencia de liderazgo transformacional, ha provocado grandemente, una falta de motivación laboral en los docentes. Se pudo ver que estas personas no tienen necesidad de logro, no tiene metas desafiantes, no desean asumir riesgos para lograr algún objetivo. Nos les gusta trabajar en equipo, ni les agrada ser retroalimentados por sus compañeros. Se pudo ver que algunos docentes no les gustan pertenecer al equipo, se asilan en sus trabajos y no pertenecen a ningún grupo.

De la misma manera, algunos tienen ansias de poder, pero no para lograr algo positivo sino algo negativo contra sus compañeros y contra la institución. Creando un ambiente de desmotivación en las instituciones.

Después de analizar la realidad problemática existente, surge la siguiente problemática: ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020?

Para la presente investigación se ha considerado conveniente justificar los siguientes aspectos: Justificación epistemológica, ya que se aborda las teorías que sustentan los constructos de liderazgo transformacional y motivación; en cuanto al liderazgo transformacional, se ha tomado referencia a Bass y Burns con su teoría del liderazgo transformacional; mientras que la motivación laboral está sustentada en la teoría David McClelland, los cuales servirán de base para futuras investigaciones desde diferentes contextos.

Así mismo, se justifica la investigación en forma práctica, ya que otras instituciones educativas también pueden aplicar las recomendaciones brindadas, lo cual generan un impacto social, debido a que las instituciones educativas públicas buscarán contribuir con el liderazgo transformacional de los docentes, generando una mejor sociedad que finalmente mejore en cuanto a su rendimiento, brindando un beneficio a las personas como a la organización

Para la justificación metodológica, se formuló instrumentos para medir las dos variables liderazgo transformacional y motivación laboral. Se formuló estas herramientas, logrando la validez y confiabilidad a través de los expertos. Los cuales servirán para futuras investigaciones.

Sobre el planteamiento descrito se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020 y los específicos: 1.

Determinar la relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020; 2. Determinar la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020. 3. Determinar la relación entre la Motivación inspiracional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020, 4. Determinar la relación entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020. 5. Determinar las diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020, y 6. Determinar las diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020. A continuación, se planteó la hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para fundamentar con fortaleza y solidez el presente trabajo de investigación, se ha revisado diversos antecedentes internacionalmente, nacionalmente y localmente, sobre estudios de liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas. Entre los principales estudios que se han consultado, podemos referir los siguientes:

A nivel internacional, se tienen las investigaciones: En Argentina, Rompató, Silva, Ginette, Tomatti e Illuzzi (2019), en su publicación en una revista indexada, realizó la investigación con la finalidad de conocer las particularidades del liderazgo transformacional de los profesores universitarios. La metodología utilizada fue cualitativa, con un diseño fenomenológico y enfoque etnometodológico, su muestra fue de 13 profesores, llegando a la conclusión que los profesores universitarios entrevistados poseen ciertas características del liderazgo transformacional. Los profesores mostraron un desempeño mayor de acciones de consideración individual y estimulación intelectual y menor desempeño de la motivación inspiracional e influencia idealizada.

Según, Saad y Abbas (2019) de Pakistan, en su publicación en una revista indexada realizó su tesis con el objetivo de conocer el impacto del liderazgo transformacional de los gerentes y profesionales, la investigación fue de tipo explicativo, y su muestra fue de 96 supervisores; concluyo que se sugirió la influencia positiva del “liderazgo transformacional” en la promulgación de los trabajadores a través de la “innovación organizacional” como rol mediador.

En Costa Rica, García y Cerdas (2019), en su publicación en una revista indexada donde realizó la investigación con la finalidad de averiguar las clases de liderazgo directivo de los colegios; la investigación tuvo una metodología cuantitativa, diseño ex post facto y transversal, y su muestra fue de 125 directivos. Donde el 93,6% tiene un alto liderazgo transformacional y el 6,4% tiene un nivel medio. Concluyo que el liderazgo que prevalece en los jefes de los colegios es el transformacional. Se observa espacios de comunicación y meditación que fortalezca una labor de grupo, el cual ayuda a la colaboración de planteamientos para la solución de problemas que tiene.

López, Grau, Gil y Figueiredo (2019) en España, en su publicación en una revista indexada realizó su tesis con el propósito de analizar los estilos de liderazgo transformacional en los profesores de educación secundaria; la investigación tuvo un diseño transversal y su muestra fue de 211 profesores. Concluyó que, los líderes que desarrollan un estilo de liderazgo transformacional pueden contribuir al desarrollo del capital humano que constituye su entorno laboral.

Del mismo modo, Orellana (2019) del Salvador, realizó su investigación con la finalidad de conocer las dimensiones del liderazgo transformacional; la tesis fue de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional., diseño no experimental y su muestra fue de 105 docentes; concluyó que los directores que incluyen en su práctica el liderazgo transformacional elevan el liderazgo en sus docentes.

Martins, Da Costa y De Souza (2018) de Brasil, en su publicación en una revista indexada, realizó la tesis con la finalidad de investigar las características individuales del liderazgo transformacional; la tesis fue de tipo correlacional, diseño no experimental y su muestra fue de 166 entre trabajadores y estudiantes, concluyó que el liderazgo transformacional es moderado, siendo más fuerte en las mujeres.

En su publicación de una revista indexada, Baque, Mendoza, Salcedo e Izquierdo (2018), de Ecuador, realizó su investigación con el propósito de definir que el liderazgo transformacional, es clave para el desarrollo sostenible en las empresas ecuatorianas, la tesis fue de tipo descriptiva, diseño cuantitativo y su muestra fue de 300 empleados. Concluyó que el liderazgo transformacional dota al líder de una visión exitosa del futuro, grandes valores y creencias, con la finalidad de que sus seguidores sean partícipes del proceso de cambio de la organización. Se encontró que lo que hace diferentes a los líderes transformacionales son: trabajo en equipo 32%, alto nivel de compromiso 25%, satisfacción laboral 14%, desarrolla a otros líderes 14% y transforma a la organización 15%.

En Ecuador, lo publicado en una revista indexada de Gómez (2018), tuvo la finalidad de comunicar las corrientes mundiales de la educación universitaria. El ensayo argumenta y da a conocer la problemática del mundo, lo que debe ser analizados por las universidades. Llegó a la conclusión que las universidades

deben asumir la práctica del liderazgo transformacional, para mejorar los comportamientos y puedan ayudar al desarrollo de los colaboradores en su visión, sentimientos pensamientos, ética, etc, logrando mejorar la realidad en la educación superior.

Esquivel, Abregu, Vargas y Musuli (2018) de Venezuela, en su publicación de una revista indexada realizaron la investigación con la finalidad de realizar un estudio teórico acerca de los conceptos de liderazgo transformacional, concluyo que los directivos están orientados a un estilo transaccional, evidencia la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional como una vía para elevar los resultados en las instituciones de educación superior.

De la misma manera Quintero, Cutiño y Bârzaga (2020) de Cuba, realizaron la investigación con la finalidad de examinar el liderazgo y la motivación en el colegio de la enseñanza media; la tesis fue de tipo descriptivo, transversal, diseño de campo no experimental y su muestra fue de 20 directivos; concluyo que el 100% de los directivos encuestados evidencio que el liderazgo transformacional es un elemento importante para lograr la motivación en los subordinados. Afirmaron que el líder del colegio debe tener una visión clara, ayude a solucionar problemáticas, conseguir acuerdos para logra un buen grupo de trabajo.

En su publicación en una revista indexada, Revuelto (2018), de España, realizo la investigación con la finalidad de repasar documentos a cerca del daño entre los jefes y los subordinados y sus causas.

Luego, examinar la motivación hay maneras importantes de intervención, el cual concluyo que de acuerdo a las razones o remuneraciones que la organización da a sus subordinados a través de su labor acatara su forma de trabajar.

En su publicación en una revista indexada, Peña y Villon (2018) de Ecuador, tuvo la finalidad analizar la motivación; la investigación utilizo la metodología hermenéutica, y; concluyo que la conducta de un trabajador obedece de las causas motivacionales que se les ponga para que puedan saciar sus obligaciones como el buen ambiente laboral, llevarse bien con sus compañeros sentirse satisfecho en el trabajo esto crea lazos fuertes con la organización para contribuir al liderazgo de la institución.

Pérez, Jiménez y Romo (2017), de Colombia, en una revista indexada, realizaron la investigación con la finalidad de manifestar lo significativo que es el liderazgo

transformacional en el campo de la universidad para lograr su conversión. Su muestra fue de 100 personas entre docentes y empleados administrativos; afirma que llegó a la conclusión que el líder necesita el adiestramiento de procederes y hábitos que implica un liderazgo transformacional.

El líder se muestra como un representante transformador de la organización. Llegó la conclusión con un totalmente de acuerdo de (71%) y de acuerdo (19%) donde el gerente de la universidad debe guiar con elementos utilizando adecuadamente para orientar a la transformación de la organización. López, Kolarik, Alves, Da Silva y De Oueiroz (2017) de Brasil, realizaron la investigación con la finalidad de investigar a la motivación; y su muestra fue de 33 maestros; concluyo que los maestros tienen un nivel de motivación alto de 89,36%.

Jaramillo y Fierro (2016) de Ecuador, en su investigación publicada en una revista indexada, afirmaron que realizaron la investigación con la finalidad de analizar la correspondencia entre las carencias y el debate de liderazgo en posturas adversas para acordar si el comportamiento del liderazgo transformación se ajusta en ambiente de dificultades. Concluyo que este prototipo de liderazgo transformacional argumenta eficientemente porque adecua variabilidad formativa en la institución a través de generosos hábitos. De esta manera se ha logrado conocer que el liderazgo transformacional es acoplable a posiciones de peligros. Las características dominantes de los guías que transforman y que declaran el talento desafiar los desastres son: dominio, motivación, la confianza personal, desempeño laboral y capacidades, seguridad y obediencia otorgado dado por los subalternos, inteligencia, flexible, puede influir en los seguidores, sensible, comunicador, visionario, tiene gran fuerza para concebir postura provechosa para encarar los infortunios y tomar incitativas para cambiar las cosas.

Jiménez y Jiménez I. (2016) de Colombia, en su publicación en una revista indexada, realizaron la investigación con la finalidad de vencer la escasez de supuesto del liderazgo transformacional fundamentándose en la dinámica empírica de los líderes. La tesis se fundamentó en el procedimiento etnográfica que describe la existencia, su muestra fue de 5 sede de la universidad de Colombia. Llegando a la conclusión que el líder que predomina es una persona innovadora, toma decisiones en base a situaciones reales, sensitivo, perceptivo,

colaborador, participante y utiliza su posición para servir a las personas.

Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) Venezuela, ejecutaron la investigación con la finalidad de reconocer peculiaridades del liderazgo transformacional en los docentes y directivos. La tesis fue de tipo correlacional, diseño experimental y la muestra de 64 profesores. Concluyo que le 95.1% de los docentes tienen respeto a la identidad y desenvolver buenas acciones y fomentar el profesionalismo.

Viseu, Neves, Rus y Canavarro, (2016) de Portugal, con la finalidad de examinar y revisar la literatura sobre los estudios de la motivación docente; y su muestra fue de 78 estudios; incluyo que los revisores lograron el 97% de acuerdo. Donde los docentes de los colegios privados están más satisfechos y motivados en comparación que los docentes de los colegios estatales.

Alvarado, Quero y Bolivar (2016) de Venezuela, realizaron dos estudios y lo publicaron en una revista indexada con la finalidad de determinar la motivación laboral en los colegios públicos. La investigación fue de modelo descriptiva correlacional, con orientación positivista; el diseño es de campo, no experimental y transaccional y su muestra fue de 99 entre directivos y docentes. Concluyo que los pobladores describen un área que domina la motivación laboral para fijar logros de la organización Donde se pudo ver que el 30.9% casi siempre tiene motivación laboral y el 16.2% siempre tiene motivación laboral.

Salazar y Gutiérrez (2016) de Ecuador, realizo dicho estudio y lo público en una revista indexada con la finalidad de saber qué motiva que un colaborador hace más de sus funciones. Concluyó que la motivación laboral es más que una habilidad que refuerza los fundamentos y méritos si no es un comportamiento que trasciende en el desarrollo de la institución. Para alcanzar este nivel se debe saber lo que los colaboradores pueden hacer en equipo y ser orientaos con capacidades para sus anhelos como personas y como expertos en su campo.

Para Almiron, Tikhomirova & Trejo (2015), España, en su estudio publicado en una revista indexada, afirman que, artículo dio a saber la trascendencia que tiene el liderazgo transformacional, así como sus ventajas y limitaciones en el ámbito organizacional. Llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional debe ser maleable y acomodable a las demandas de la institución. Lo ideal es implementar el liderazgo transformacional haciendo referencia que depende de

los propósitos de la organización; para lograr con más utilidad, los propósitos de la persona y de los equipos de las instituciones.

En su publicación en una revista indexada, Pérez, G., Guarín, L. & Romo, G. (2015) en Colombia, tuvo la finalidad de determinar el liderazgo transformacional en el profesor universitario, la investigación fue de tipo cualitativo-cuantitativo, diseño descriptivo y su muestra fue 155 estudiantes. Llegó a la conclusión que el profesor busca el progreso de sus compañeros, orientando, comunicando y produciendo obligación con los propósitos y trabajando para llegar hacer un ejemplo a seguir. El profesor según los alumnos, es íntegro en su comportamiento, guía a sus subordinados y los ayuda a cumplir sus retos. Los apoya a crecer y es un prototipo para ellos. Obtuvieron un 95% de nivel de confianza dando a conocer el liderazgo transformacional del profesor de la universidad.

Balda y Guzmán (2015) de Ecuador, en su publicación de una revista indexada realizó la investigación con la finalidad de fortalecer la obligación de una nueva manera de liderazgo en la educación de naturaleza transformacional para las instituciones educativas. Concluyó en innovar al líder educativo, desde el mejor vínculo entre la sociedad, colegio y maestro. El guía del colegio debe tener ciertos requisitos que lo exalte como un ente que dinamiza a la organización.

Flores y Mohammed (2015) en España, en publicación en una revista indexada realizó su investigación con el objetivo de investigar la conducta de la institución en los líderes de los colegios de nivel primaria y secundaria que han logrado resultados positivos en la enseñanza de sus alumnos. La tesis contempló una metodología descriptiva cuantitativa y la muestra fue de 562 docentes de treinta centros escolares de regiones de Chile. Llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional influye en la motivación de los profesores permitiendo crear ambientes con grandes perspectivas para cada uno de los integrantes del colegio al de la comunidad educativa, a comprender más capacidad en la actividad del colegio.

Según, Solares, Cruz, Ortega y Salanova (2015) en España, en su publicación en una revista indexada, realizó la investigación con el propósito de conocer el liderazgo transformacional de los colegios; y su muestra fue de 392 empleados concluyó que la empatía juega un papel mediador completo entre el liderazgo

transformacional y la excelente función del equipo.

Ugoani, Annu y Kalu (2015), de Estados Unidos, en su publicación en una revista indexada, realizó la investigación con la intención de explorar la naturaleza del liderazgo transformacional. La tesis fue de tipo correlacional, diseño descriptivo, no experimental y su muestra fue de 47 gerentes, concluyó que el éxito del liderazgo transformacional se debe en mayor medida a la inteligencia emocional., y logro el 90% de eficacia en el liderazgo transformacional.

De Haro y García (2015) de España, en su publicación en una revista indexada, realizó la tesis con la finalidad de analizar el liderazgo transformacional; la tesis fue de tipo correlacional, diseño no experimental y su muestra fue de 190 gerentes; concluyó que los resultados muestran relaciones positivas y significativas del liderazgo transformacional.

En Cuba, Humaran y Orta (2014), su investigación publicada en una revista indexada, tuvo como finalidad mostrar una consideración sobre la congruencia del liderazgo transformacional como instrumento de mucho provecho para la mejora de las organizaciones de nivel superior. La investigación concluyó que el liderazgo transformacional es un instrumento de mucho interés para la transformación de las organizaciones de nivel superior y es su par del nivel gerencial de una organización que desea ser exitosa.

Meza y Flores (2014) de México, en su publicación en la revista indexada realizó la investigación con la finalidad de conocer los atributos de liderazgo transformacional que tiene los profesores. La metodología que utilizó fue la exploratoria-descriptiva.

Llegó a la conclusión que el profesor va desarrollando el liderazgo transformacional con evidente marca de la organización y su muestra fue de 98 profesores. Se pudo conocer que los rasgos acentuados de liderazgo transformacional en los profesores son consideración individualizada son 88 estimulación intelectual 89.9% inspiración 91%. Llegando a la conclusión que el profesor va desarrollando el liderazgo transformacional con una marca de la organización, que se da al organizar el plan de estratégico del colegio, es decir, cada tema de formación, va direccionado a progresar al profesor características de liderazgo transformacional.

García y Forero (2014) Colombia, realizó la investigación y lo publicó en una

revista indexada con el propósito de diagnosticar las limitaciones de la motivación laboral como facilitar la versatilidad de la organización en las organizaciones. La investigación tuvo un diseño ex post facto retrospectivo de grupo único y su muestra fue de 76 empleados. Concluyo que los elementos de motivación con mayor envergadura fueron el poder y el reconocimiento. Se definió el poder como la disposición de predominar sobre personas a cosas, para lograr un objetivo y la evocación como la aceptación con correspondencia a un trabajo que se hizo bien. Fernández, López, Barranco, Ortiz, Pacheco y Rodríguez (2014) de España, en su publicación de su investigación en una revista indexada con la finalidad de exponer la huella que define un lugar en la organización en la motivación de estímulo; la investigación tuvo un diseño correlacional, y su muestra fue de 105 trabajadores del colegio; concluyo que no se ha obtenido diferencias significativas en motivación entre los cargos directivos y los directores y jefes, profesores y profesores contratados. Existe una ligera mayor motivación en los profesores contratados que el resto de profesores; en los conserjes, limpiadoras, y los colaboradores más jóvenes tienen más nivel de motivación que los mayores, por ser más jóvenes tienen más ganas de empezar a trabajar en aquello en lo que se han formado en los últimos años. La motivación en altos cargos es de 2.73%, profesores 2.35%, profesores interinos 2.44% cargos inferiores 2.59%.

Paredes, Estrada, Quispe, Mamani y Mamani (2020) de Perú, realizaron la investigación con la finalidad de determinar los factores motivacionales de los colaboradores de administración de los colegios públicos; la tesis fue de tipo no experimental, diseño correlacional de corte transversal. y su muestra fue de 92 trabajadores administrativos; concluyo que el 58,7% de los trabajadores administrativos mencionan que los factores motivacionales son parcialmente adecuados.

En su publicación en una revista indexada, Arana y Huairé (2020) de Perú, tuvo la finalidad de identificar a los factores motivadores de mayor prevalencia en trabajadores de empresas de servicio; la investigación fue de diseño descriptivo y su muestra fue de 1,214 trabajadores de diferentes empresas; pudiendo concluir que los factores de mayor prevalencia en los trabajadores es la realización personal, el mismo que hace referencia a la autovaloración de sus capacidades, también está el cumplimiento de sus metas, sueños y anhelos que

tienen, incluido, su familia y su profesión. Se pudo conocer que los trabajadores se motivan en un 9,17% por el logro, 26.16 por afiliación y el 64.14 por el poder. Valencia (2019) en Perú, en su publicación en una revista indexada realizó su tesis con la finalidad de conocer el estilo de liderazgo del equipo directivo; la investigación fue de tipo aplicada no experimental, diseño correlacional y su muestra fue de 120 docentes. Los docentes nos dan a conocer que el 96,7% de profesores nos dice que los directivos tienen un nivel medio en tanto que el 3.3% nos dice que tienen un nivel alto. Concluyo que hay una relación media entre el liderazgo transformacional de los directivos y la satisfacción laboral de los profesores en los que se refiere a la motivación laboral.

Parraguez (2018), Perú, en su publicación en una revista indexada, tiene el objetivo de proponer lineamientos teóricos que orienten el liderazgo transformador en instituciones educativas de educación secundaria. La tesis fue de tipo descriptivo- propositivo, diseño no experimental y su muestra fue de 72 docentes. Se llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional compromete cambiar a los trabajadores en seres con motivación al logro, creativa, comprometida y que se sientan identificadas con la institución educativa, además de inspirar a los demás a seguirlo como a pensar en colectivo. Donde se puede ver que los directivos de los 3 colegios tienen 29.17% de influencia idealizada, 19.44% de consideración individualizada, 23.61 de estimulación intelectual y 27.78 de liderazgo inspiracional.

Donayre (2018), Perú, realizó su tesis doctoral, para entender el horizonte de liderazgo transformacional de los docentes. La tesis fue de tipo sustantiva, el diseño es no experimental, correlacional y de corte transversal., y su muestra fue de 59 docente. Llegando a la conclusión que los docentes tienen un buen liderazgo transformacional, ya que poseen una buena motivación inspiradora. Así como el 71.09% de ellos tienen una buena toma de decisiones.

También Crisostomo (2018), Perú, contribuyó con su investigación doctoral, determinando el liderazgo transformacional de los profesores de los colegios públicos. La tesis fue de tipo descriptiva, diseño correlacional, no experimental de tipo transversal y su muestra fue de 160 alumnos. Donde concluye que los docentes tienen muy alto liderazgo transformacional, así como también tiene una buena motivación inspiradora, una buena toma de decisiones, y una buena

comunicación.

Para Panta (2018), Perú, en su estudio doctoral tuvo la finalidad de conocer el horizonte de liderazgo transformacional del profesor en la institución de nivel superior de música. La tesis fue de tipo deductivo, diseño descriptivo y correlacional no experimental. La muestra fue de 151 estudiantes. Llegando al término que si hay liderazgo transformacional de los docentes ya que pueden generar soluciones. Los docentes son visitados como modelos a seguir, son respetados y tienen autoridad.

De la Cruz (2018) en el Perú, en su publicación en una revista indexada ejecuto la tesis con la finalidad de explicar el liderazgo transformacional del docente universitario. La tesis fue de tipo básica, diseño no experimental transversal. y su muestra fue de 50 docentes; concluyo que los docentes tienen un fuerte liderazgo transformacional.

Luke (2018) de Perú, realizo dicho estudio y lo público en una revista indexada con el propósito de diagnosticar la percepción de la motivación laboral en los profesores de las instituciones educativas. La tesis fue de tipo representativa, correlacional, diseño no experimental, transaccional, correlacional y su muestra fue de 200 docentes; concluyo que la motivación laboral de los profesores, es de carácter positivo, ya que, el 23,8 % de ellos indican, una buena motivación laboral, y el 73,9%, de regular motivación laboral.

Ruiz (2017). Perú, realizo su tesis doctoral, con la finalidad de presentar un prototipo de mandato fundamentado en el liderazgo transformacional de las instituciones educativas unidocentes a nivel inicial. Fue de tipo descriptiva, diseño transversal, no experimental y su muestra fue de 50 padres de familia. Llegando al término que el director no tiene un buen liderazgo transformacional porque es pasivo en la ejecución de los trabajos que necesita el colegio, no tiene autoridad, evade responsabilidades, ni fomenta hechos de desorganización y perjuicio de tiempo en la organización. Pero también es dominante y no permite ninguna clase de preguntas como también impone reglas fuera del reglamento del colegio.

En el Perú, según, Espíritu (2017), Perú, su investigación doctoral tuvo como meta conocer el liderazgo transformacional de los directivos de los colegios. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, de regresión logística

multinomial, de corte transversal y su muestra fue 116 profesores. Donde llegó al término que los directores de los colegios tienen un buen nivel de liderazgo transformador con un 43%.

Sardón (2016), Perú, en su tesis doctoral, acordó determinar el nivel de liderazgo transformacional del líder. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transaccional correlacional y su muestra fue de 118 docentes. Llegando la conclusión que el personal directivo tiene un buen nivel de liderazgo transformacional y está reflejada por que el director es un visionario de los profesores, promueve la iniciativa de planteamientos e inventos de los profesores, muestra integridad ética y moral por eso es admirado, respetado y es ente inspiración, da confianza y se preocupa por el progreso de los docentes. El liderazgo transformacional del director, esta expresada en el 46% de los docentes, que percibe un buen nivel de liderazgo transformacional en el personal directivo. El personal directivo tiene motivación inspiradora reflejada por el director en la buena interrelación, fomento con los profesores, honradez, moral, seguridad que se materializo con el cuidado de los profesores.

Oseña, Chávez y Castro (2016) en Perú, en su publicación en una revista indexada realizo la tesis con el objetivo de determinar el liderazgo transformacional de los profesores de la Universidad Nacional de la Amazonia; la tesis fue de tipo básica, diseño descriptivo-correlacional, la muestra fue de 114 docentes; concluyo que el nivel de liderazgo transformacional predominante en la percepción de los profesores es nivel es bueno logrando el 56,86 %, muy bueno el 38,64 % y deficiente el 4,55 %.

Calderón, Chavarry y Chanduvy. (2016) en Perú, en su publicación en una revista indexada realizo la investigación con la finalidad de dar a conocer la influencia del Programa de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño del docente en un colegio primaria. La tesis fue de tipo correlacional, pre prueba y post prueba con un solo grupo y Su muestra fue de 17 docentes concluyo que después de la aplicación del Programa de Liderazgo Transformacional se logró que el 58,8% de los profesores tengan un buen cumplimiento.

Cajan (2016) Perú, en su publicación en una revista indexada realizo su investigación con el propósito de proponer un diseño de administración

pedagógica fundamentado en el liderazgo transformacional; la investigación fue de tipo descriptivo propósito, diseño no experimental y su muestra es de 26 docentes. Concluyo que el docente del nivel, ha ejercido un liderazgo transformador, fomentar las condiciones favorables para mantener un buen trabajo, la cual se verá en la formación, dirección, investigación y extensión.

En su publicación de una revista indexada, Martínez (2014) en Perú, indago cuáles son las particularidades del liderazgo transformacional del líder de un colegio público. La tesis fue de ex post facto, nivel descriptivo y con modalidad estudio de casos; y su muestra fue de 19 profesores. Concluyendo que, todos los profesores en el estudio identificaron en el director, la influencia en el profesor (91,5%), la motivación en el profesor (93,5%) y la estimulación del profesor (96,1%). Los profesores también dijeron que tiene autoridad (88,88%), poder de convencimiento (86,88%) y apoyo en el trabajo (100%).

A nivel de Chimbote, Aguilar (2020), trabajo su investigación doctoral con el objetivo de reconocer el nivel de liderazgo transformacional. Dicha investigación fue de tipo no experimental, método mixto y el proyecto es descriptivo correlacional de corte transversal propositivo y su muestra fue de 160 colaboradores, entre docentes y administrativos. Llegando al término que el nivel de liderazgo transformacional de los directivos es regular en un 87.50% ya que los directivos no muestran conductas que sirvan como modelo para sus seguidores, no muestran interés por las personas como individuo o como colectivo ni despiertan interés intelectual de trabajadores.

En Chimbote, Ignacio (2020), realizo su tesis doctoral con la meta de describir el nexo entre la motivación y la productividad laboral. La investigación fue de tipo no experimental y el diseño es correlacional, corte transversal propositiva y su muestra fue de 176 trabajadores administrativos. Llegando que el promedio de la motivación laboral es de un 96% donde el emprendimiento está más desarrollado y la menos desarrollada es el desempeño en las trabajadoras mujeres de 31 a 40 años de edad, casadas y en condición laboral de contrato.

El presente trabajo de investigación, tiene su base teórica en diferentes enfoques, teorías y modelos. En la década de 1920, se puede encontrar el enfoque de los rasgos, el cual afirma que los líderes nacen con las características innatas para liderar y por estas características se puede definir a un líder como

también podemos predecir su desempeño gerencial. Pero muchas de las investigaciones no daban prueba de la verdadera existencia de cualidades o atributos del líder, como tampoco se pudo identificar características determinantes de estos líderes (Benavides, 2014).

Stodgill (1948) citado por Benavides (2014) la persona puede ser dirigente, si posee algunas de estas características. Dentro de las características tenemos la inteligencia, la sabiduría y la experticia, dominio y seguridad en sí mismo, alta fuerza, tolerancia a la fatiga, rectitud, dignidad, y prudencia; Jones y George (2010), mencionaron que la dirección debe ser la interacción de muchas características que están en constante flujo y cambio.

Ante las evidencias de no encontrar el rasgo mágico de la personalidad surgió el enfoque conductual hacia los años de 1950. El enfoque conductual intento esclarecer las conductas que deber tener el líder. En este sentido, se enfoca en lo que hacen los líderes y no en las características personales que puedan tener los líderes. Expone que los lideres deben reunir estilo de liderazgo es decir conducta que le ayuden a controlar a los subordinados. Tal es así que, según Lewin, Lippitt y White (1939) hay clases de liderazgo: democrático, autocrático y laissez faire. El modelo democrático, las decisiones del grupo se tomaban por voto mayoritario, hay participación de todos, las críticas y los castigos eran mínimos; el estilo autocrático se caracteriza por que los dirigentes tomaban las decisiones y el resto se guiaba por normas de disciplina estrictas y por último el estilo laissez faire donde la actividad del líder era mínima permitiendo al grupo trabajar casi sin supervisión (Benavides, 2014). De acuerdo, al enfoque de contingencias en 1964, señalaron que el buen liderazgo es la interacción de la persona, su conducta y la situación. El enfoque de Fiedler se ocupa del control situacional, que es la cantidad de poder y la influencia que tiene el líder sobre sus subordinados. Se puede ver cómo repercute las acciones del líder en las conductas de los subordinados y este control comprende tres características. Las relaciones líder-miembro que muestra el nivel en el que el líder y subordinado simpatizan, la estructura de tareas del subordinado debe ser clara y precisa y por último el poder de posición donde el líder ejerce poder e influencia otorgando recompensas y castigos (Stoner, Freeman, Gilbert, 1996).

Dentro de este marco encontramos el enfoque de establecimiento de metas,

hacia el año 1974, House y Mitchell exponen que los dirigentes pueden mejorar el rendimiento de los subordinados tomando uno de los cuatro estilos de supervisión. Los estilos son: De apoyo, manifiesta el interés por las necesidades y el bienestar de los subordinados; instructivo, da a conocer el orden de las tareas donde se explica lo que se espera del trabajo del subordinado; participativo, en este estilo se permite que los trabajadores participen en las decisiones y por último está el orientado a los logros, el cual establece metas difíciles y el énfasis en altas normas de desempeño (Benavides, 2014).

Al mismo tiempo, se tiene la teoría "X" y teoría "Y" postulado por McGregor, el cual nos dice que, en la organización la teoría "X" la función del líder tiene la premisa que los trabajadores son perezosos, desleales, irresponsables, egoístas por lo que ellos necesitan un supervisor crítico, autocrítico y estructurante. Los trabajadores deben ser obligados a trabajar, deben ser administrados, vigilados y amonestados con sanciones. Mientras que en la teoría "Y", los trabajadores tienen el talento de autoguiarse y autodominarse para alcanzar el reto que ha pactado, admite compromisos, mejoran su ingenio, inventiva, remedia los obstáculos y despliega su erudita actitud intelectual (Palomo, 2013).

Así, mismo, el Modelo de Vroom-Yetton, en 1973, se basó en principios psicológico del estilo empleado por el dirigente para la toma de una decisión de grupo. Los principios son colocados en un árbol de decisiones donde recurre el supervisor para tomar decisiones y ejecutar una tarea de toma de decisiones con su grupo de trabajo. Dicho enfoque tiene cinco enfoques iniciando desde el autocrático hasta el democrático. Los cinco enfoques del presente modelo son: tomar la decisión uno mismo, tomar información de los trabajadores y tomar la decisión uno mismo, compartir el problema con algunos subordinados, saber su opinión y decidir uno mismo y por ultimo compartir el problema con los trabajadores para tomar una decisión en grupo (Palomo, 2013).

Por último, se abordó la teoría contemporánea del liderazgo, representada por la teoría del liderazgo transformacional. Esta teoría define que el líder es una la persona que puede transformar los valores, necesidades, preferencias y aspiraciones de sus trabajadores al darles la visión de una meta por la que es importante luchar. La teoría del líder transformacional, convence a sus trabajadores de su competencia, de su visión teniendo comportamiento que lo

hacer ver como una persona creativa, poderosa, innovadora y digna de confianza, su influencia hacia ellos se ve reflejada en la convicción de sus seguidores que siguiéndole podrán realizar una visión (Benavides, 2014). Lo dicho por Casado (2000), sobre el tema es una conducta moral que ayuda a resaltar la conducta humana, cuida los valores de los seguidores enseñando a convertirse en agentes morales.

Según, Bateman & Snell (2009), planearon que los líderes transformacionales logran que los trabajadores manifiesten sus apegos intereses personales por el beneficio de la comunidad. De la misma manera, en 1943 Bas y Avolio indicaron que el líder transformacional es una extensión del líder transaccional o sea del liderazgo que se da por recompensados o castigos. Pueden actuar como líder transaccional o transformacional. De la misma manera Kouzes en 1997 define que los guías transformacionales son aquellos que influyen a los seguidores a progresar, les dan satisfacción individual, alienta a buscar nuevos acontecimientos o maneras de razonar, buscan el acatamiento de sus ganancias particulares a los propósitos del grupo, etc. (Bateman & Snell, 2009).

Bass y Avolio en 1997, citado en Palomo (2013) distinguieron cuatro componentes del liderazgo transformacional. El primer componente es la influencia idealizada reflejada en el carisma. Es la capacidad que tiene el guía de recordar una visión, conquista el respeto y la esperanza de sus seguidores y se involucra emocionalmente con sus colaboradores. El segundo componente es la motivación inspiracional, definida como la competencia del guía de transmitir su percepción, produce vehemencia y admiración a sus colaboradores. El componente tercero es la estimulación intelectual es el talento del guía para lograr que sus subordinados razonen de modo reformador. Y finalmente el componente cuarto que es la consideración individualizada, que señala el talento del guía para brindar interés individual a cada uno de las piezas del grupo dándoles a conocer que su aportación es significativa y lidera personalmente cada una de las particulares obligaciones y perspectivas de cada uno de los miembros la organización.

Por último, el guía transformacional debe tener, inventiva, dinamismo, panorama, conocer el empowerment, entusiasmo, moral, reconocimiento, disposición hacia los subordinados, crecimiento de los trabajadores, adiestramiento del equipo y

participación.

El presente trabajo basó su teoría de contenido por los modelos de motivación que se basan en la hipótesis de que a los trabajadores los fomenta el anhelo de saciar sus obligaciones internas. Las cuales el modelo de las necesidades de Maslow, el modelo ERG de Alderfer, modelo de dos factores de Herzberg y el modelo de necesidades adquiridas de McClelland y para la presente investigación se va a basar en esta última teoría.

Según, la psicología humanista, tenemos la Teoría de la Motivación Humana de Abraham H. Maslow que, en el año 1943, formulo su teoría que las personas poseen una compleja serie de exigencias: orgánicas, de protección, de colaboración, de incitación y de autorrealización. Maslow argumento que a medida que una persona va satisfaciendo sus necesidades más básicas, la motivación va subiendo a escalones más altos con el objetivo de complacerlas. Esta teoría se basa en que las personas siempre buscan satisfacer una necesidad más importante, las obligaciones del escalón inferior se deben satisfacer primero que las de los escalones altos y concluye que cuando un grupo de obligaciones queda complacido, deja de ser un motivador (Koontz & Weihrich, 2013).

El Modelo de ERG de Clayton Alderfer, en 1950 sostuvo que la motivación de los colaboradores se mide con el principio en una clasificación de tres obligaciones: de existencia, de relación y de crecimiento. Sostiene que se puede estar motivado por necesidades de niveles diferentes a la misma vez. Es por eso puede ir a trabajar para ganarse la vida y a la misma vez, sentirse motivados a tener buen vínculo con los colegas del trabajo. Y en el momento que se tiene un desengaño en un nivel se puede concertar en las obligaciones de un estrato inferior. (Koontz Weihrich, 2013).

Según, La teoría de los dos Factores, 1959, explico que el nivel de rendimiento de los trabajadores varían en su cometido del horizonte de complacencia ya que la contestación hacia su función era distinta si se sentían positivos o negativos. Los elementos agradables hacia el trabajo se llama factores de motivación: son los desafíos, compromisos, identifican, ganancias, prosperidad, progreso; y los vinculados con impresiones de no satisfacción se llama componentes de higiene: requisito de trabajo, legalidad de la compañía, inspección del grupo, sueldo,

honra (Jones & George, 2014).

Por último, tenemos el modelo de necesidades adquirida de McClelland, él es uno de los prototipos psicológicos sobre las obligaciones humanas en las instituciones. Sustenta que los trabajadores tienen tres obligaciones; de logro, adhesión y poderío a través de la relación con el ambiente por lo que en la sociedad donde los trabajadores se desarrollan e influyen en la obtención de la magnitud de estos motivos. (Freeman, Stoner & Gilbert, 2009).

Motivación de logro o realización, es un empuje que sienten los trabajadores para perseguir y alcanzar sus objetivos. Estas personas desean alcanzar objetivos y desean ascender hacia el éxito. Las características que tienen estas personas son, trabajan con más ahínco cuando saben que recibirán el crédito personal, asumen responsabilidad de sus acciones y resultados, controlan su destino, son parte de un esfuerzo individual o colectivo (Newstrom, 2011).

Motivación de poderío, es un estímulo para contribuir en los colaboradores y poder transformar disposiciones. Estas personas persiguen causar un efecto en sus organizaciones y asumen riesgos con este propósito. Y cuando tienen el poder pueden usarlo con fines constructivos a destructivos. Son buenos líderes si luchan por el poder y no por el poder personal (Newstrom, 2011). Motivación de afiliación, es un empuje que tienen los colaboradores para relacionarse con otras personas que sean afines a ella. Estas personas trabajan más cuando sus jefes les comunican su evaluación conductual, cuando se les elogian sus buenas actitudes y su cooperación. Eligen amigos y personas agradables porque necesitan libertad en el trabajo para crecer con sus relaciones amicales (Newstrom, 2011). Estas personas necesitan ser apreciadas y evitan ser rechazadas por su grupo social. Estas personas les interesan las reuniones sociales, disfrutan de la sensación de intimidad y entendimiento, están listos para consolar, ayudar a quien está en problemas y disfrutan de la amistad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de tesis fue básica, es decir se han tomado las teorías ya existentes para la investigación y sus resultados servirán de principio para otras tesis (Sierra, 200B); asimismo describe y es correlacional. Los alcances descriptivos tienen como objetivo describir las características, niveles de cada variable; el alcance correlacional porque determinan el nivel de correspondencia entre las dos variantes en un determinado periodo de tiempo (transversal) (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño de la tesis fue de prototipo no experimental, ya que se ven momentos que existen y que no son provocadas por la persona que investiga. Es empírica ya que las variables no se pueden manipular. El investigador no puede influir sobre las variables ya que no tiene control sobre ellas. Las correspondencias entre variantes se ejecutan sin dominio, ni intención clara, como también las correspondencias entre las variables se dan en su contexto natural como así se observan.

Se representa en la siguiente figura:

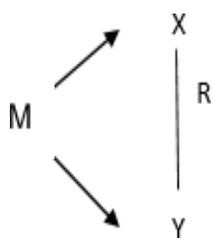


Figura 1:

Diseño de la tesis no experimental

Dónde:

M = Muestra (345 docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa)

X = Liderazgo transformacional

Y = Motivación laboral

R = Grado de relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Las variables determinadas para la ejecución de la investigación son definidas operacionalmente de la siguiente manera: conceptualmente el liderazgo transformacional según, Bass Avolio. es lograr que los trabajadores logren más de lo que confían alcanzar por ellos mismos, antes de ser dirigidos. (Palomo, M. 2013). Operacionalmente es motivar a las personas para manifestar sus disposiciones individuales por el beneficio del grupo. Sus dimensiones son consideración individualizada, Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional y se medirá con la escala nominal.

La segunda variable motivación laboral, conceptualmente según Benavides nos dice que la sociedad en que los trabajadores habitan y laboran influyen en la captura de esos motivos. Los trabajadores obtienen tres obligaciones. realización, afiliación y poder a través de la relación con el medio ambiente. (Benavides, J. 2014). Operacionalmente nos dice que la persona se motiva satisfaciendo tres necesidades, las cuales se forman y adquieren con sus experiencias de su vida y en su trabajo. Sus dimensiones son necesidad del logro, necesidad de afiliación, necesidad de poder y se medirá con la escala nominal.

3. 3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población. – Según Arias, (2012). “El poblamiento es un grupo limitado o ilimitado de componentes con particularidades similares”. Para la tesis la población está constituida por 486 profesores de los dos géneros, estables y bajo contrato de las 11 instituciones educativas públicas de la Jornada Escolar Completa de la Provincia del Santa.

Para el objeto de estudio se ha propuesto obtener información de una población de N=486 docentes de ambos sexos, nombrados y contratados.

Tabla 1

Distribución de la población

Instituciones educativas	Número de docentes
I.E. Inmaculada de la Merced	110
I.E. Santiago Antúnez de Mayolo	49
I.E. Villamaria	49
I.E. N° 88049 Cascajal Bajo	48
I.E. N° 88039 Javier Heraud	48
I.E. N° 88066 Rene Salazar Maguiña	36
I.E. Ramón Castilla	33
I.E. La Libertad	33
I.E. Micaela Bastidas	32
I.E. N° 88319 Santa Rosa de Lima Patrona de Améri	25
I.E. N° 88050 Andrés Avelino Cáceres del Perú	23
TOTAL	486

Muestra

La muestra es un subgrupo característico y limitado de personas tomado de los pobladores dada, para analizar una problemática. Arias, (2012). En la investigación la muestra fue 345 docentes de las 11 instituciones educativas públicas, Provincia del Santa.

La muestra está caracterizada por los trabajadores varones y mujeres, cuyas edades oscila en un rango de 31 a 56 años de edad, su condición laboral varía entre nombrado y contratado.

Criterio de selección:

El único criterio, es que se consideraran aquellos trabajadores que accedan a realizar los cuestionarios.

Muestreo

El muestreo es un método que se utiliza para escoger a muestra. Se aplicó el muestreo no probabilístico ya que se consideró como muestra solamente los docentes que respondieron los cuestionarios en forma on line. Según Arias (2012),

Unidad de análisis

La unidad de análisis para la presente tesis son los profesores de los colegios públicos de la Provincia del Santa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Son las herramientas utilizados para recopilar los datos, entre ellas tenemos: las encuestas, las entrevistas, la guía de observación, el análisis de datos, etc (Méndez, 1998, p.143).

En esta tesis se utilizó dos encuestas, técnicas para la recolección y obtención de los datos que permitirá medir las dos variables.

Tabla 2:

Técnicas e Instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario (20 ítems)
Motivación laboral	Encuesta	Cuestionario (13 ítems)

Instrumentos de recolección de datos

Para valorar el liderazgo transformacional se usó un cuestionario de elaboración propia, que consta de 23 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: seis ítems de consideración individualizada, cuatro ítems de influencia idealizada, seis ítems de motivación inspiracional y cuatro ítems de estimulación emocional. Los ítems del cuestionario están escritos con cinco alternativas de respuesta. nunca, raras veces, algunas veces, bastante a menudo y siempre. Y sus puntuaciones son: 1, 2, 3, 4, 5. Para la motivación laboral se usó un cuestionario de elaboración propia, esta herramienta consta de 13 ítems distribuidos en tres dimensiones: cuatro ítems de necesidad del logro, cinco ítems de necesidad de afiliación y cuatro ítems de necesidad de poder. Los

items del cuestionario están escritos con cinco alternativas de respuesta. nunca, raras veces, algunas veces, bastante a menudo y siempre. Y sus puntuaciones son: 1, 2, 3, 4, 5.

Validación y confiabilidad del instrumento Validez del instrumento

La validación de instrumentos, se desarrolló mediante juicio de expertos, entre los que se incluyen a profesionales de administración, contabilidad, gestión de educación y estadística, con formación y experiencia en investigación científica. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1: Liderazgo transformacional

Tabla 3:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V1: Liderazgo transformacional

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor en Administración	Santos Felipe Llenque Tume	Muy bueno
2	Doctor en Administración	José German Linares Cazola	Muy bueno
3	Doctor en Administración	Danixa Domínguez Escudero	Muy bueno
4	Doctor en Administración	Roberto Gavino Santiago	Bueno
5	Doctor en Gestión en Ciencias de la Educación	Magaly Margarita Quiñones Negrete	Muy bueno
6	Doctor en Educación	José Elías Plasencia Latour	Muy bueno
7	Doctor en Ingeniería de Sistemas	Gonzalo Oliverio Ramos Méndez	Muy bueno

Tabla 4:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento V2: Motivación laboral

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto			Dictamen
1	Doctor en Administración	Santos Tume	Felipe	Llenque	Muy bueno
2	Doctor en Administración	José Cazola	German	Linares	Muy bueno
3	Doctor en Administración	Danixa Escudero		Domínguez	Muy bueno
4	Doctor en Administración	Roberto Gavino	Santiago		Bueno
5	Doctor en Gestión en Ciencias de la Educación	Magaly Quiñones	Margarita	Negrete	Muy bueno
6	Doctor en Educación	José Elías Plasencia	Latour		Muy bueno
7	Doctor en Ingeniería de Sistemas	Gonzalo Méndez	Oliverio	Ramos	Muy bueno

Confiabilidad

Para delimitar confiabilidad de los instrumentos se usó el Alfa de Cronbach, quedando para los cuestionarios: Liderazgo transformacional un alfa de 0.882 y Motivación laboral un alfa de 0.796 considerándose los instrumentos de medición.

3.4. Procedimientos

Para la recolección de la información, la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, nos facilitó las cartas de presentaciones para cada uno de las instituciones educativas públicas de la Jornada Escolar Completa de la Provincia del Santa que van a participar en la investigación. Las cuales fueron remitidas a cada uno de los directores de las instituciones educativas públicas. Una vez aceptada se envió vía whats up, el formulario de las dos encuestas de liderazgo

transformacional y motivación laboral a través de aplicativo google drive, dichas encuestas tuvieron valides y confiabilidad. Luego se esperó que los docentes de cada institución educativa nos remitan su información para luego realizar la recopilación de los datos y elaborar nuestra base de datos.

3.5. Método de análisis de datos

Para esta investigación se ha usado el análisis cuantitativo utilizando el programa SPSS Statistics 25 propiedad de IBM. Se recolectaron los datos a través de los dos instrumentos de investigación, los cuales fueron insumos para elaborar una base de datos que ayudo a lograr la distribución de frecuencias y las estadísticas descriptivas para las dos variables. Con los resultados se representaron gráficamente a través de tablas y gráficos. Para terminar, se elaboraron un análisis de las hipótesis a través de la estadística inferencial utilizando el estadístico Rho de Spearman ya que las dos variables fueron medidas en escala ordinal.

3.6. Aspectos éticos

En la presente tesis se respetaron los siguientes criterios éticos: El principio de autoría que consiste en el derecho de autor, el principio de veracidad ya que se respeta los datos recogidos y analizados por lo que el investigador no los manipulara, el principio de anonimato ya que se mantendrán en anonimato los datos de los trabajadores encuestados o entrevistados ,el principio de confidencialidad ya que la información obtenida de los encuestados o entrevistados solo será para fines de la presente investigación, no debiendo usarle para otro propósito diferente a esta investigación, el principio de beneficencia que la investigación será de utilidad para futuras investigaciones relacionadas a las variables y por último el principio de exclusividad ya que los resultados que se obtengan, serán usados únicamente para la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Tabla 5. Nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral

		Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	1.000	.358**
			.000
		345	345
	Motivación laboral	.358**	1.000
		.000	.
		345	345

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.358 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Objetivos específicos:

1. Determinar la relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Tabla 6. Nivel de relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

			Consideración individualizada	Motivación laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1.000	.314**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	345	345
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.314**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	345	345

Fuente: Base de datos.

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la consideración individualizada y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020., con un coeficiente de correlación de 0.314 lo cual indicó lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

2. Determinar la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Tabla 7: Nivel de relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Correlaciones				
			Influencia idealizada	Motivación laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	.279**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	345	345
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.279**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	345	345

Fuente; Base de datos

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la influencia idealizada y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020., con un coeficiente de correlación de 0.279 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

3. Determinar la relación entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Tabla 8: Correlaciones entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

			Motivación inspiracional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1.000	.229**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	345	345
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	.229**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	345	345

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la motivación inspiracional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020, con un coeficiente de correlación de 0.229 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

4. Determinar la relación entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Tabla 9: Correlaciones entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

		Estimulación emocional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estimulación emocional	Coeficiente de correlación	1.000
		de	.271**
		Sig. (bilateral)	.000
	N	345	345
Motivación laboral	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.271**
		de	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
	N	345	345

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la estimulación emocional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020, con un coeficiente de correlación de 0.271 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

5. Determinar las diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Tabla 10: Diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Liderazgo transformacional
Chi-cuadrado	43.175
gl	10
Sig. asintótica	.000

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Colegio

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla se muestra que existen diferencias significativas respecto al liderazgo transformacional entre las 11 instituciones educativas públicas de la provincia del Santa, Chimbote según la aplicación del estadístico Kruskal Wallis donde $p = 0.000 < 0.005$ por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

6. Determinar las diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Tabla 11: Diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Motivación laboral
Chi-cuadrado	29.374
gl	10
Sig. asintótica	.001

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Colegio

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla se muestra que existen diferencias significativas respecto a la motivación laboral entre las 11 instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020, según la aplicación del estadístico Kruskal Wallis donde $p = 0.001 < 0.005$ por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

4.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

H_a: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 12: Correlaciones entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

		Liderazgo transformacional		Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	.358**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	345	345
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	.358**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	345	345

Fuente: Estadístico de Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.358 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

H_a: Existe relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 13: Correlaciones entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Correlaciones				
			Consideración individualizada	Motivación laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1.000	.314**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	345	345
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.314**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	345	345

Fuente: Estadístico de Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la consideración individualizada y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020., con un coeficiente de correlación de 0.314 lo cual indicó lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2:

H₀: Existe relación entre la Influencia idealizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

H_a: Existe relación entre la Influencia idealizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 14: Correlaciones entre la influencia idealizada y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Correlaciones				
			Influencia idealizada	Motivación laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	.279**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	345	345
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.279**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	345	345

Fuente: Estadístico de Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la influencia idealizada y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020., con un coeficiente de correlación de 0.279 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

H_a: Existe relación entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 15: Correlaciones entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Correlaciones				
			Motivación inspiracional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1.000	.229**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	345	345
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	.229**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	345	345

Fuente: Estadístico de Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la motivación inspiracional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020, con un coeficiente de correlación de 0.229 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4:

H₀: Existe relación entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

H_a: Existe relación entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 16: Correlaciones entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Correlaciones				
		Estimulación emocional	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Estimulación emocional	Coefficiente de correlación	1.000	.271**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	345	345
Motivación laboral		Coefficiente de correlación	.271**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	345	345

Fuente: Estadístico de Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre la estimulación emocional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020, con un coeficiente de correlación de 0.271 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5:

H₀: No existen diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

H_a: Existen diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: Kruskal Wallis

Tabla 17: Diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Liderazgo transformacional
Chi-cuadrado	43.175
gl	10
Sig. asintótica	.000

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Colegio

Fuente: Estadístico de Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se muestra que existen diferencias significativas respecto al liderazgo transformacional entre las 11 instituciones educativas públicas de la provincia del Santa, Chimbote según la aplicación del estadístico Kruskal Wallis donde $p = 0.000 < 0.005$ por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 6:

H₀: No existen diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

H_a: Existen diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico: Kruskal Wallis

Tabla 18: Diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

Estadísticos de prueba ^{a,b}	
	Motivación laboral
Chi-cuadrado	29.374
gl	10
Sig. asintótica	.001

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Colegio

Fuente: Estadístico de Rho de Spearman

Interpretación: En la tabla se muestra que existen diferencias significativas respecto a la motivación laboral entre las 11 instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020, según la aplicación del estadístico Kruskal Wallis donde $p = 0.001 < 0.005$ por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Seguidamente de haber elaborado la estadística descriptiva e inferencial según los objetivos de investigación planteados, se observó que el liderazgo transformacional tuvo un nivel alto con un 87.8% según los encuestados y el 12.2% un nivel medio; de acuerdo a la motivación laboral el 40.9% indicaron un nivel medio y el 59.1% sostuvieron un nivel alto y referente a la contratación de la hipótesis general se examinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, lo cual se tiene el respaldo de las investigaciones realizada por Según, Saad y Abbas (2019) en la cual determinaron la influencia positiva del liderazgo transformacional como un rol mediador en el centro laboral; García y Cerdas (2019) tuvieron resultados similares a la investigación donde predominó el nivel alto en el liderazgo transformacional. Muestra que el 93,6% tiene un alto liderazgo transformacional y el 6,4% tiene un nivel medio. Sugirió la influencia positiva del “liderazgo transformacional” en la promulgación de los trabajadores a través de la “innovación organizacional” como rol mediador. Se observa espacios de comunicación y meditación que fortalezca una labor de grupo, el cual ayuda a la colaboración de planteamientos para la solución de problemas que tiene. De la misma manera Rompató, Silva, Ginette, Tomatti e Illuzzi (2019) sostuvieron que los profesores universitarios entrevistados poseen ciertas características del liderazgo transformacional. Los profesores mostraron un desempeño mayor de acciones de consideración individual y estimulación intelectual.

Así mismo, Quintero, Cutiño y Bârzaga (2020) concluyó que el 100% de los directivos encuestados evidencio que el liderazgo transformacional es un elemento importante para lograr la motivación en los subordinados. Afirmaron que el líder del colegio debe tener una visión clara, ayude a solucionar problemáticas, conseguir acuerdos para logra un buen grupo de trabajo. Pérez, Jiménez y Romo (2017) hicieron una investigación con la finalidad de manifestar lo significativo que es el liderazgo transformacional en el campo de la universidad para lograr su conversión donde llegaron a la conclusión que el líder necesita el adiestramiento de procederes y hábitos que implica un liderazgo transformacional. También

Panta (2018) llegó al término, que si hay liderazgo transformacional de los docentes pueden generar soluciones. Los docentes son vistos como modelos a seguir, son respetados y tienen autoridad.

López, Grau, Gil y Figueiredo (2019) encontraron resultados de un nivel alto en el liderazgo transformacional e indicaron que contribuye con el desarrollo del capital humano lo cual se basó en la motivación del personal. Por lo que los líderes que desarrollan un estilo de liderazgo transformacional pueden contribuir al desarrollo del capital humano que constituye su entorno laboral. Por otro lado, Orellana (2019) indicó que la práctica del liderazgo transformacional mejora el nivel de liderazgo de los profesores. Martins, Da Costa y De Souza (2018) de Brasil encontraron un nivel moderado respecto al liderazgo transformacional, siendo más fuerte en mujeres; Baque, Mendoza, Salcedo e Izquierdo (2018) también consideraron que el liderazgo transformacional es clave en el éxito de una institución. Por lo que concluyo que el liderazgo transformacional dota al líder de una visión exitosa del futuro, grandes valores y creencias, con la finalidad de que sus seguidores sean partícipes del proceso de cambio de la organización. Se encontró que lo que hace diferentes a los líderes transformacionales son: trabajo en equipo 32%, alto nivel de compromiso 25%, satisfacción laboral 14%, desarrolla Humaran y Orta (2014) en su investigación concluyeron que el liderazgo transformacional es un instrumento de mucho interés para la transformación de las organizaciones de nivel superior y es su par del nivel gerencial de una organización que desea ser exitosa.

De la misma manera, Almiron, Tikhomirova & Trejo (2015) en un artículo dio a saber la trascendencia que tiene el liderazgo transformacional, así como sus ventajas y limitaciones en el ámbito organizacional. Llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional debe ser maleable y acomodable a las demandas de la institución. Lo ideal es implementar el liderazgo transformacional haciendo referencia que depende de los propósitos de la organización; para lograr con más utilidad, los propósitos de la persona y de los equipos de las instituciones. De Haro y García (2015) muestran relaciones positivas y significativas del liderazgo transformacional. También Crisostomo (2018) da a conocer que los docentes tienen muy alto liderazgo transformacional, así como también tiene una buena motivación

inspiradora, una buena toma de decisiones, y una buena comunicación.

En la investigación realizada por Gómez (2018) considero que el ambiente se debe considerar el liderazgo transformacional en estudios superiores para poder cambiar sus base, como para contribuir en los modelos de conducta para fortalecer la transformación de sus compañeros en sus pensamientos, sentimientos los que están limitados en sus convicciones y méritos, de la misma manera Esquivel, Abregu, Vargas y Musuli (2018) afirmaron lo mismo; por otro lado Revuelto (2018) indico que la motivación que reciben los colaboradores son fundamentales para lograr los cambios y el comportamiento laboral; Peña y Villon (201B) ratifican que la motivación es clave porque se crea un sentido de pertinencia e identidad con la organización. También en la investigación realizada por López, Kolarik, Alves, Da Silva y De Queiroz (2017) encontraron un nivel alto en la motivación guardando relación con la presente investigación, mientras que en la investigación realizad por Paredes, Estrada, Quispe, Mamani y Mamani (2020) evidenciaron hallazgo para afirmar que los factores motivacionales son parcialmente adecuados en su organización y en la tesis desarrollada para Valencia (2019) encontraron la correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral concluyo que el 96,7% de profesores nos dice que los directivos tienen un nivel medio en tanto que el 3.3% nos dice que tienen un nivel alto. De la Cruz (2018) concluyo que los docentes tienen un fuerte liderazgo transformacional. Espíritu (2017) Llegó al término que los directores de los colegios tienen un buen nivel de liderazgo transformador con un 43%.

Cajan (2016) da a conocer que el docente, ha ejercido un liderazgo transformador fomentando las condiciones favorables para mantener un buen trabajo, la cual se verá en la formación, dirección, investigación y extensión. Por otro lado, Aguilar (2020) Llego al término que el nivel de liderazgo transformacional de los directivos es regular en un 87.50% ya que los directivos no muestran conductas que sirvan como modelo para sus seguidores, no muestran interés por las personas como individuo o como colectivo ni despiertan interés intelectual de trabajadores. Así mismo Sardón (2016) nos dice que el personal directivo tiene un buen nivel de liderazgo transformacional y está reflejada por que el director es un visionario de

los profesores, promueve la iniciativa de planteamientos e inventos de los profesores, muestra integridad ética y moral por eso es admirado, respetado y es fuente de inspiración, da confianza y se preocupa por el progreso de los docentes. El liderazgo transformacional del director, esta expresada en el 46% de los docentes, que percibe un buen nivel de liderazgo transformacional en el personal directivo. El personal directivo tiene motivación inspiradora reflejada por el director en la buena interrelación, fomento con los profesores, honradez, moral, seguridad que se materializo con el cuidado de los profesores.

Respecto al objetivo específico 1, se observó respecto a la consideración individualizada del liderazgo transformacional e el 77.4% indicaron un nivel alto ; el 22% un nivel medio y el 0.6% un nivel bajo y en la contratación de la hipótesis específica 1, se evidencio una correlación positiva y significativa entre la consideración individualizada y la motivación laboral rechazándose la hipótesis nula planteada; al respecto en la investigación realizada por Jaramillo y Fierro (2016) consideraron que el modelo de liderazgo transformacional responde eficazmente cuando cada colaborador contribuye individualmente con una actitud positiva para lograr en forma conjunta los cambios de la organización. Por lo que el liderazgo transformacional argumenta eficientemente ya que adecua variabilidad formativa en la institución a través de generosos hábitos. De esta manera se ha logrado conocer que el liderazgo transformacional es acoplable a posiciones de peligros. Las características dominantes de los guías que transforman y que declaran el talento desafiar los desastres son: dominio, motivación, la confianza personal, desempeño laboral y capacidades, seguridad y obediencia otorgado dado por los subalternos, inteligencia, flexible, puede influir en los seguidores, sensible, comunicador, visionario, tiene gran fuerza para concebir postura provechosa para encarar los infortunios y tomar incitativas para cambiar las cosas; asimismo Jiménez y Jiménez I. (2016) afirmaron que la consideración individualizada el líder es dinámico, proactivo entre otros lo cual se relaciona con la motivación laboral en forma responsable.

De la misma manera los investigadores Ganga, Villegas, Pedraja y Rodríguez (2016) indicaron que los docentes con un liderazgo transformacional contribuyen

con la identidad y desarrollo de la organización. Por lo que el 95.1% de los docentes tienen respeto a la identidad y desenvolver buenas acciones y fomentar el profesionalismo. Así mismo Meza y Flores (2014) nos dio a conocer que los rasgos acentuados de liderazgo transformacional en los profesores son consideración individualizada 88%, estimulación intelectual 89.9% e inspiración 91%. Por lo que el profesor va desenvolviendo el liderazgo transformacional con una marca de la organización, que se da al organizar el plan de estratégico del colegio, es decir, cada tema de formación, va direccionado a progresar al profesor características de liderazgo transformacional.

Respecto al objetivo específico 2, se observó en la influencia idealizada que el 64.9% indicaron un nivel alto y el 35.1% un nivel medio y según la contratación de la hipótesis específica 2, se encontraron hallazgos para afirmar la existencia de una correlación positiva y significativa entre la influencia idealizada y la motivación laboral, al respecto Viseu, Neves, Rus y Canavarro, (2016) encontraron evidencias para afirmar que existe una influencia de la motivación lo cual se sintieron más satisfecho los docentes de las entidades privadas que las nacionales. Por otro lado, Solares, Cruz, Ortega y Salanova (2015) señalaron que el liderazgo desempeña una influencia en el desempeño y trabajo en equipo del personal docente as como la empatía juega un papel mediador completo entre el liderazgo transformacional y la excelente función del equipo y Ugoani, Annu y Kalu (2015) indicaron que esta influencia que se ejerce se debe a la inteligencia emocional y da a conocer que existe una correlación en ambas variables. Por lo que concluyo que el éxito del liderazgo transformacional se debe en mayor medida a la inteligencia emocional., y logro el 90% de eficacia en el liderazgo transformacional. Humaran y Orta (2014) también afirmaron la correlación entre sus variables e indicaron que el liderazgo influye en el cambio de una organización. También la investigación realizada por Parraguez (2018) estableció que el liderazgo transformacional compromete cambiar a los trabajadores en seres con motivación al logro, creativa, comprometida y que se sientan identificadas con la institución educativa, además de inspirar a los demás a seguirlo como a pensar en colectivo. Donde se pude ver que los directivos de los 3 colegios tienen 29.17% de influencia idealizada, 19.44% de consideración individualizada, 23.61 de estimulación intelectual y 27.78 de liderazgo inspiracional.

Respecto al objetivo específico 3, se observó en la motivación inspiracional que el 94.8% indicaron un nivel alto y el 5.2% un nivel medio y según la contrastación de la hipótesis específica 3, se encontraron hallazgos para afirmar la existencia de una correlación positiva y significativa entre la motivación inspiracional y la motivación laboral, al respecto Alvarado, Quero y Bolívar (2016) en la que determinaron que la motivación laboral en las escuelas básicas nacionales es alta con respecto a las metas institucionales. Por lo que concluyo que los pobladores describen un área que domina la motivación laboral para fijar logros de la organización Donde se pudo ver que el 30.9% casi siempre tiene motivación laboral y el 16.2% siempre tiene motivación laboral.; de la misma manera Salazar y Gutiérrez (2016) indicaron que la motivación permite alcanzar un nivel alto del compromiso laboral mismo permite trabajar en equipo.

Al igual en la investigación realizada por Pérez, G., Guarín, L., & Romo, G. (2015) afirmaron que el liderazgo transformacional influye en los docentes y también en los estudiantes lo cual promovieron el desarrollo de los estudiantes generando compromiso y desarrollo de la identidad. Por lo que concluyo que el profesor busca el progreso de sus compañeros, orientando, comunicando y produciendo obligación con los propósitos y trabajando para llegar hacer un ejemplo a seguir. El profesor según los alumnos, es íntegro en su comportamiento, guía a sus subordinados y los ayuda a cumplir sus retos. Los apoya a crecer y es un prototipo para ellos. Obtuvieron un 95% de nivel de confianza dando a conocer el liderazgo transformacional del profesor de la universidad, asimismo Flores y Mohammed (2015) indicaron que el liderazgo transformacional influye en la motivación de los profesores permitiendo crear ambientes con grandes perspectivas para cada uno de los integrantes del colegio al de la comunidad educativa, a comprender más capacidad en la actividad del colegio.

Donayre (2018), considero que la motivación inspiradora tiene su base en una buena toma de decisiones y una adecuada comunicación, es decir tienen un liderazgo transformacional. Así como el 71.09% de ellos tienen una buena toma de decisiones. Sardon (2016), dio a conocer que el personal directivo tiene una

motivación inspiradora y esto se vio reflejado en sus resultados ya que existe una buena comunicación entre el personal, asimismo existe una motivación de creatividad y la valoración de los aportes del personal.

Respecto al objetivo específico 4, se observó en la estimulación emocional que el 86.4% indicaron un nivel alto y el 13.6% un nivel medio y según la contrastación de la hipótesis específica 4, se encontraron hallazgos para afirmar la existencia de una correlación positiva y significativa entre la motivación inspiracional y la motivación laboral, al respecto Fernández, López, Barranco, Ortiz, Pacheco y Rodríguez (2014) indicaron que existe una correlación entre sus variables e indicaron que la motivación de incentivos cumple una estimulación emocional en los altos cargos de desempeño en una institución. Por lo que da a conocer que se ha obtenido diferencias significativas en motivación entre los cargos directivos y los directores y jefes, profesores y profesores contratados. Existe una ligera mayor motivación en los profesores contratados que el resto de profesores; en los conserjes, limpiadoras, y los colaboradores más jóvenes tienen más nivel de motivación que los mayores, por ser más jóvenes tienen más ganas de empezar a trabajar en aquello en lo que se han formado en los últimos años. La motivación en altos cargos es de 2.73%, profesores 2.35%, profesores interinos 2.44% cargos inferiores 2.59%.

Arana y Huairé (2020) también en su investigación encontraron correlación entre sus variables y establecieron que la estimulación se relaciona con el cumplimiento de sus metas, sueños y anhelos que tienen, incluido, su familia y su profesión obteniendo niveles alto en la motivación, dando a conocer que los factores de mayor prevalencia en los trabajadores es la realización personal, el mismo que hace referencia a la autovaloración de sus capacidades, también está el cumplimiento de sus metas, sueños y anhelos que tienen, incluido, su familia y su profesión. Se pudo conocer que los trabajadores se motivan en un 9,17% por el logro, 26.16 por afiliación y el 64.14 por el poder.

Gálvez (2018) estableció que se cumple una estimulación emocional por parte de los líderes pedagógicos para desarrollar la enseñanza de los alumnos, asimismo

se evidenciaron integración y participación activa entre todos los integrantes de la comunidad educativa. Martínez (2014) estableció que la estimulación emocional se evidencio en el logro de apoyo a los directivos, asimismo se reconoció la motivación hacia el personal docente. Todos los profesores en el estudio identificaron en el director, la influencia en el profesor (91,5%), la motivación en el profesor (93,5%) y la estimulación del profesor (96,1%). Los profesores también dijeron que tiene autoridad (88,88%), poder de convencimiento (86,88%) y apoyo en el trabajo (100%).

Respecto al objetivo específico 5, se evidencio en la prueba de hipótesis que existen diferencias significativas respecto al liderazgo transformacional desde su juicio personal que laboro en las 11 instituciones educativas, ya que cada institución educativa tienen diferentes líderes que ejercen la dirección de una institución educativa pública lo cual se respalda en los resultados de las diferentes investigaciones nacionales e internacionales cuando presentan sus niveles de liderazgo, al respecto en la investigación realizada en Chimbote (Perú) que el liderazgo transformacional en los docentes fue regular con un 87.50%; Calderón, Chavarry y Chanduvy. (2016) establecieron que la aplicación de un liderazgo transformacional permitió lograr que el 58, 6% de los profesores tienen un cumplimiento productivo; Oseda, Chávez y Castro (2016) establecieron que el 56,86% indicaron que el nivel de liderazgo transformacional predominante en la percepción de los profesores es nivel es bueno logrando el 56,86 %, muy bueno el 38,64 % y deficiente el 4,55 %.

De la misma manera nos dicen Esquivel, Abregu, Vargas y Musuli (2018) que los directivos evidencian la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional como una vía para elevar los resultados en las instituciones de educación superior. De la misma manera, Balda y Guzmán (2015) indio en innovar al líder educativo, desde el mejor vínculo entre la sociedad, colegio y maestro. Así mismo nos dice que el guía del colegio debe tener ciertos requisitos que lo exalte como un ente que haga dinamizar a la organización.

Respecto al objetivo específico 6, se evidencio en la prueba de hipótesis que

existen diferencias significativas respecto a la motivación laboral desde su perspectiva personal que laboro en las 11 instituciones educativas, ya que en las diferentes investigaciones se pudieron apreciar los niveles de motivación que existe en cada investigación, ya sea baja, media o alta; al respecto en la investigación realizada por Ignacio (2020) en Chimbote (Perú) el 96% indicaron un nivel alto de motivación laboral y en la investigación se obtuvo un 59.1 indicando un nivel alto en la motivación laboral. Luque (2018) indicó que la motivación laboral de los profesores, es de carácter positivo, ya que, el 23,8 % de ellos indican, una buena motivación laboral, y el 73,9%, de regular motivación laboral. García y Forero (2014) concluyó que los elementos de motivación con mayor envergadura fueron el poder y el reconocimiento. Definió que el poder predomina sobre las personas a las cosas, para lograr un objetivo y la evocación como la aceptación con correspondencia a un trabajo que se hizo bien. Paredes, Estrada, Quispe, Mamani y Mamani (2020) concluyó que el 58,7% de los trabajadores administrativos mencionan que los factores motivacionales son parcialmente adecuados.

Estas razones, son fundamentos importantes para resaltar que el liderazgo transformacional es un aspecto fundamental y se relaciona con la motivación laboral en las instituciones educativas públicas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral según los profesores de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.358 lo cual indico una correlación positiva débil y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir a un alto nivel de liderazgo transformacional es alta el nivel de motivación laboral.

Segunda. Existe una correlación positiva y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.314 lo cual indico una correlación positiva débil y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que rechazo la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir a una alta consideración individualizada es alta la motivación laboral.

Tercera. Existe una correlación positiva y significativa entre la influencia idealizada y la motivación laboral según los profesores de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.279 lo cual indico una correlación positiva débil y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que rechazo la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir a un nivel alto de influencia idealizada es alta el nivel de motivación laboral.

Cuarta. Existe una correlación positiva y significativa entre motivación inspiracional y la motivación laboral según los profesores de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.229 lo cual indicé una correlación positiva débil y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir a un nivel alto de

motivación inspiracional es alta el nivel de motivación laboral.

Quinta. Existe una correlación positiva y significativa entre la estimulación inspiracional y la motivación laboral según los profesores de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.271 lo cual indico una correlación positiva débil y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que rechazo la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir a un nivel alto nivel de estimulación inspiracional es alta el nivel de motivación laboral.

Sexta. Existen diferencias significativas en las 11 colegio públicos, Provincia del Santa, respecto al liderazgo transformacional que se ejerce en cada una de las instituciones lo cual evidencio mediante la aplicación del estadístico KrusKal Wallis con $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

Sétima. Existen diferencias significativas en las 11 instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, respecto al liderazgo transformacional que se ejerce en cada una de las instituciones lo cual se evidencio mediante la aplicación del estadístico KrusKal Wallis con $p = 0.001 < 0.05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda talleres vivenciales sobre el liderazgo transformacional y motivación laboral, para que los docentes sigan liderándose mutuamente y trabajen siempre con motivación en bien de su desarrollo personal como de su institución.

Segundo: Se recomienda reuniones personales con cada uno de los docentes para conocer como esta en el aspecto personal, familiar y dentro de la institución y poder apoyarlo en algún aspecto de su vida y pueda así trabajar mejor en bien de se desarrolló como de la institución educativa.

Tercero: Se recomienda premiar al mejor docente que es un ejemplo para el resto de los docentes ya que es una inspiración para que el resto de los docentes sigan sus pasos y puedan llegar desarrollarse como lideres

Cuarto: Se recomienda realizar desayunos o almuerzos con los docentes y sus familias, esto ayudara a crear lazos de familiaridad entre los docentes y la institución que los acoge. De esta manera los docentes se sentirán apreciados e inspirados para trabajar mejor cada día.

Quinto: Se recomienda dar el liderazgo de actividades que se desarrollan en la institución para que los docentes puedan desarrollar todo su potencial en bien de la institución y por ende de ellos mismo. Esto les seguirá motivando a ser cada vez mejores docentes.

Sexto: Se recomienda realizar talleres de liderazgo transformación en las 11 instituciones educativas públicas de la Provincia del Santa para que los docentes sigan creciendo y fortaleciendo su liderazgo transformacional ya que necesitan seguir manteniéndolo para que sigan creciendo como personal como docentes en bien de su institución.

Sétimo: Se recomienda realizar talleres de motivación laboral en las 11 instituciones educativas públicas de la Provincia del Santa para que los

docentes incrementen su motivación laboral ya que lo necesitan para que trabajen motivados en bien de ellos mismos como de su institución educativa

VIII. PROPUESTA

8.1. Título del Plan de mejora: Mejorando la motivación de los docentes.

8.2. Institución: Instituciones educativas públicas, Provincia del Santa

8.3. Duración: 3 meses.

8.4. Identificación de problemas

La motivación laboral en los docente que trabajan en una organización es factor clave para lograr las metas institucionales ya que se debe lograr la identificación de cada uno de los integrantes, asimismo se identificó el problema al tener como evidencia la aplicación de los instrumentos que corresponde al liderazgo transformacional y la motivación laboral en la cual en el liderazgo se obtuvieron niveles alto del ejercicio del liderazgo y respecto a la motivación se obtuvieron dos niveles el 40.9% indicaron un nivel medio y el 59.1% un nivel alto por lo que se identifica que se debe seguir mejorando la motivación en una organización sobre todo donde el factor humano es la razón de ser y el espíritu de una organización.

8.5. Objetivos

General

Promover y mejorar la motivación del personal que trabajan en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa.

Específicos

1. Proveer a los docentes que laboran en las instituciones educativas públicas de la provincia del santa información y normativas vigentes relacionado al desempeño laboral.
2. Fomentar en los participantes la motivación al logro, a través de la investigación del éxito de la propia persona y a nivel profesional.
3. Incentivar a los docentes, y a los directivos un liderazgo proactivo en su organización.

4. Estudiar los factores que participan en la ejecución del desempeño, según los juicios sobre motivación de Frederick Herzberg.

8.6. Fundamentos teóricos

La ejecución de la propuesta de mejora se fundamenta en la Teoría Bifactorial de Herzberg, la cual se sustenta en la correspondencia entre las conductas en el trabajo y la productividad en el trabajo. Herzberg investigó respecto a la necesidad que tenían en su trabajo en la cual solicitó que los individuos detallaran realidades donde se habrían sentido bien o mal en su lugar de trabajo. En la investigación se evidenciaron dos equipos diferentes ligados con la satisfacción y la insatisfacción laboral. La satisfacción laboral, según Kreitner y Kinicky (1996), "relacionada con el logro, el reconocimiento, la competencia del colaborador para la enseñanza o para el crecimiento de la persona, las particularidades del trabajo, el compromiso del colaborador por las metas y el crecimiento" (p.164); estos elementos tienen interrelación con la labor realizada, elementos motivacionales que se logra con un gran empeño y gran productividad. Desde allí los líderes tienen la capacidad de motivar a sus subordinados utilizando los elementos de la motivación.

8.7. Desarrollo de las actividades

Nº	Nombre de la sesión	Contenido
1	Sensibilización de la labor desempeñada en la I.E.P	Sensibilización del desempeño laboral Rol del personal administrativo Rol del personal directivo Rol del docente Niveles de requerimiento: Excelencia y adaptarse a las metas fijados para su cumplimiento.
2	Motivación de logro	Teóricas de Motivación de logro Trabajo en equipo Retroalimentación al equipo de trabajo. Retroalimentación positiva y negativa

3	Incentivo docente	Normativas vigentes Reconocimiento de la labor desempeñada
4	Motivación de Frederick Herzberg.	Presentación de Teoría K.I. T.A. de Frederick Herzberg. Juego de memoria sobre la teoría de motivación de Herzberg. Cuestionario sobre formas de motivar y conclusiones.

Tabla 19

8.8. Recursos financieros

El taller tendrá un costo total de S/. 800.00 que incluye los honorarios de la ponente y los materiales de trabajo para el desarrollo de las dinámicas.

REFERENCIAS

- Almirón, V., Tikhomirova, A., Trejo, A., & García, J. (febrero, 2015). *Transactional Leadership vs. Transformational Leadership*. Revista REIDOCREA. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/34629/1/ReiDoCrea-Vol.4-rt.4-Almiron.pdf>.
- Alvarado, S., Quero, Y., & Bolivar, M. (setiembre, 2016). Management style and work motivation in the basic schools in the Municipality of Miranda. Revista Negotium. Recuperado de <http://ojs.revistanegotium.org.ve/index.php/negotium/article/view/161>
- Arana, W., & Huairé, E. (2020). Prevalence of motivational factors in workers of Lima companies. Revista Gestión I+D. Recuperado de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/19238
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Recuperado de <http://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Aguilar, C. (2020), *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las facultades de una universidad de Chimbote, 2019*. (Tesis de Doctorado) Universidad Cesar Vallejo. Chimbote. Recuperado de [file:///C:/Users/Mary/Downloads/Mendoza_ACC_SD%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mary/Downloads/Mendoza_ACC_SD%20(1).pdf)
- Balda, R., & Guzmán, A. (agosto, 2015). Educational transformational leadership as a need of educational institutions in the Republic of Ecuador. Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaE). Recuperado de <http://runachayecuador.com/refcale/index.php/refcale/article/view/370>
- Baque, L., Mendoza, M., Salcedo, R., Izquierdo, A. (diciembre, 2018). The transformational leadership, sustainable key for the development of

Ecuadorian companies. Revista Uniandes EPISTEME. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/34629/1/ReiDoCrea-Vol.4-Art.4-Almiron.pdf>.

Bateman, T. & Snell, S. (2009). *Administración*. (8ª. Ed.) México:Graw Hill.

Benavides P., R. (2014). *Administración*, (2ª ed.). México: Mc Graw Hill. Education.

Cabrejos, H. & Torres, L. (julio, 2014). Transformational leadership as educational support for managing director. Revista UCV HACER Revista de Investigación y Cultura. Recuperado de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/716>

Cajan, J. (junio, 2016). Model of pedagogical management based on the transformational leadership to guarantee the job satisfaction of ISEP teachers "Sacred Heart of Jesus". Revista UCV hacer. Recuperado de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/1616>

Calderón, M., Chavarry, P., & Chanduvy, R. (noviembre, 2016). Transformational leadership program to improve teaching performance in primary level educational institution. Revista Tzhoecoen. Recuperado de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/381>

Casado, J. (2000). *El Directivo del Siglo XXI*. España: Ediciones Gestión.

Crisóstomo, J. (2018). Liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil del 6º grado nivel primaria de las Instituciones Educativas - UGEL 01 - Villa El Salvador, 2015 (Tesis de doctorado). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15058/Cris%
%b3stomo_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15058/Cris%c3%b3stomo_OJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- De haro, J. & García, M. (abril, 2015) Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de directivos españoles: un estudio exploratorio. Revista Ansiedad y estrés. Recuperado de <file:///C:/Users/Mary/Downloads/06.AyE21171-81643.pdf>
- De la Cruz, P. (diciembre, 2018). Transformational leadership and teaching performance in the Pre-University Center of the Universidad Nacional del Centro del Perú. Revista Socialium, Recuperado de <http://www.revistasocialium.com/index.php/es/article/view/20>
- Donayre, G. (2018). Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018 (Tesis de doctorado). Recuperada de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21167/Donayre _ RG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21167/Donayre_RG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espíritu, W. (2017). Liderazgo transformacional y gestión educativa del director en el clima institucional de las II.EE. de la UGEL 15, Distrito San Antonio - Huarochirí, 2016 (Tesis de Doctorado). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5261/Esp%
% adritu_DLCWO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5261/Esp%c3%adritu_DLCWO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Esquivel, R., Abregu, J. Vargas, F. & Musuli, A. (julio, 2018). Transformational leadership in university education. University Polytechnic Territorial of the West of the Sucre state, Venezuela. Revista Uniandes EPISTEME. Recuperado de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1057>
- Estrada, S. (enero, 2007) Liderazgo a través de la historia. Revista Scientia et Technica. Recuperado de file:///C:/Users/Mary/Downloads/Liderazgo_a_traves_de_la_historia.pdf

- Fernández, M., López, L., Barranco, E., Ortiz, M, Pacheco, I., & Rodríguez, M. (abril, 2014). Motivation and labor satisfaction in education's centers according to the working place. Revista Reidocrea, Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31292/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.4-Fernandez-Lopez-Martin-Ortiz-Pacheco-Bocanegra.pdf>
- Flores C, & Mohammed, E. (setiembre, 2015). Transformational leadership. Management teams in education center high school performance. Revista Journal for Educators, Teachers and Trainers. Recuperado de <http://jett.labosfor.com/index.php/jett/article/view/137>
- Gálvez, R. (2015). Modelo de Gestión Estratégico Basado en el Liderazgo Transformacional para Mejorar el Clima Institucional del Personal de la Institución Educativa N° 10075 –Pampa la Victoria – Pátapo – Lambayeque 2015 (Tesis de doctorado). Recuperada de [file:///C:/Users/Mary/Downloads/galvez_vr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mary/Downloads/galvez_vr%20(1).pdf)
- Gallup. (2020). Recuperado <https://www.gallup.com/analytics/315803/rating-world-leaders-2020.aspx>
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L, & Rodríguez, E. (setiembre, 2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. Revista Interciencia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- García, J. & Cerdas, V. (julio, 2019). Leadership styles of Costa Rican school directives: transforming educational organizations. Revista Innovaciones Educativas. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2690>
- García, M., & Forero, C. (junio, 2014). Motivation and job satisfaction as facilitators of organizational change: an explanation based on structural equations. Revista Psicogente. Recuperado de

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1474>

Gómez, S. A. (junio, 2018). Global trends in university education: a look from transformational leadership. Revista PODIUM, Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/168>

Gonzales, O. (enero, 2008). Liderazgo transformacional en el docente universitario. Maracaibo, Venezuela. Universidad del Zulia. Revista Multiciencias. Recuperado de [file:///C:/Users/Mary/Downloads/16684-17294-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mary/Downloads/16684-17294-1-PB%20(1).pdf)

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (2014). (6.ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Humaran, Y, & Orta, Y. (diciembre, 2014). Transformational leadership: a tool for change in Higher Education Institutions. Revista Estrategia y Gestión Universitaria. Recuperado de <http://revistas.unica.cu/index.php/regu/article/view/59>

Jaramillo, V. Fierro. I. (diciembre, 2016). Analysis of transformational leadership and its importance in times of crisis. PODIUM, 30, <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/11>

Jiménez, N., & Jiménez I. (2016, p. 13). Transformational leadership and mobile learning in university management. a contribution to technology management. Revista Rev. Tzhoecoen. Recuperada de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/380/368>

Jones, G. & George, J. Administración contemporánea (6ta Edición). México: Mc Graw Hill, 2010.

Jones, G. & George, J. Administración contemporánea (8ta Edición). México: Mc Graw Hill, 2014.

Koontz, H. & Wehrich, H. (2013). Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación. (8.a ed). México: McGraw Hill.

Lira, J. (abril, 2014). Revista Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/>

López, J., Grau, E., Gil, P. & Figueiredo, H. (abril, 2019). Relationship between Transformational and Laissez-faire leadership styles and Burnout in secondary school teachers. Revista Acciones e investigaciones sociales. Recuperado de <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/3239>

López, C., Kolarik, K., Alves, Y., Da Silva, A., & De Queiroz, A. (abril, 2017). Motivação e docência no Esino Especial: Um estudo com professoras do Distrito Federal. Revista Educação Especial. Recupeado de <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/19964>

Luque, F. (marzo, 2018) Perception of the organizational climate and its relationship with the labour motivation in the teachers of the secondary educational institutions of pedro vilcapaza de putina district. Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado. Recuperado de <http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/252>

Martínez, Y. (marzo, 2014). The Transformational Leadership in a Public Educational Institution. Revista Educación. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/8938>

Martins, D., Da Costa, P. & De Souza, F. (febrero, 2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. Revista Brasileira de Gestão de Negócios. Recuperado de

<https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/3949>

Méndez, C. (1998). *Metodología*. (2ª ed.) Colombia: McGraw Hill Interamericana S.A:

Meza, M. & Flores, I. (enero, 2014). Transformational Leadership in Teaching: Mier y Pesado School, a Case Study. *Revista Educación*. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/14380>

Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. Recuperado de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

Orellana, K. (enero, 2019) The principal's leadership and self-perceived teaching performance in a group of Salvadoran private schools. *Revista Estudios*. Recuperado de [file:///C:/Users/Mary/Downloads/206-Texto%20del%20art%C3%ADculo-766-1-10-20200512%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Mary/Downloads/206-Texto%20del%20art%C3%ADculo-766-1-10-20200512%20(2).pdf)

Oseda, D., Chávez, A., & Castro, W. (marzo, 2016). Transformational leadership and organizational climate in teachers from the Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia. *Revista Apuntes de Ciencia & Sociedad*. Recuperado de <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/360>

Osorio (junio, 2011). Ránking de empresas que más promueven el liderazgo en la región. *Revista Ejecutiva*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-empresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>

Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*, (8ª ed.). Madrid: Esic.

Panta, R. (2018). El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño

docente de la Escuela Superior de Música Pública “José María Valle Riestra”, Piura 2018 (Tesis de Doctorado). Recuperada de [file:///C:/Users/Mary/Downloads/Panta_SRI%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mary/Downloads/Panta_SRI%20(1).pdf)

Paredes, Y., Estrada, Quispe, R., Mamani, H., & Mamani, M. (mayo, 2020). Motivational factors and the job performance of administrative workers of public educational institutions. *Revista Pro Sciences*. Recuperado de <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/270>

Parraguez, L. (diciembre, 2018). Propuesta teórica de liderazgo transformador y mejora de cultura organizacional en instituciones educativas de educación secundaria. *Revista Educare et comunicare*. Recuperado de <http://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/201>

Peña, H., & Villón, S. (febrero, 2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational. *Revista Scientific*. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Pérez, G., Jiménez, G. & Romo, G. (enero, 2017). Characterization of the transformation leadership of the directives of institutions of higher education. *Revista Entramado*. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/390>

Pérez, G., Guarín, L., & Romo, G. (febrero, 2015). Liderazgo transformacional en los docentes universitarios desde la perspectiva estudiantil. Estudio de caso. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/981>

Quintero, H. (2006). *Muchas reformas pocos cambios: Hacia otras metáforas educativas*. Hato Rey, Puerto Rico: Publicaciones puertorriqueñas, Inc.

- Quintero, y., Cutiño, Y., & Bázquez, Y. (2020, p. 79) An approach to leadership and motivation in high school executives. *Revista Opuntia Brava*. Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1011/1224>
- Revuelto, L. (setiembre, 2018). A Strategic Approach to Work Motivation and Job Satisfaction. *Revista Perspectiva Empresarial*. Recuperado de <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168>
- Rompato, M., Silva, Y., Ginette, M., Tomatti, M., & Illuzzi, C. (junio, 2019). Transformational leadership in university professors and their role as promoter of entrepreneurial competences in students. *Revista de orientación educacional*. Recuperado de <http://www.roe.cl/index.php/roe/article/view/272>
- Ruiz. R. (2017). Modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas unidocentes nivel inicial Ugel-Huarmaca-2015. (Tesis de doctorado). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2505/ruiz_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saad, G. & Abbas, M. (agosto, 2019). Влияние трансформационного лидерства на организационную и лидерскую эффективность: эмпирический пример Пакистана. *Revista Amazonía investiga*. Recuperado de <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/53>
- Salazar, M. & Gutiérrez, A. (noviembre, 2016). Work motivation in the service industry what makes a worker to do more than what is expected?, *Revista* Recuperado de <http://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/67>
- Sardon, D. (julio, 2017). Liderazgo transformacional y la gestión escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas* -

Journal of High Andean Research, Recuperado de <http://huajsapata.unap.edu.pe/ria/index.php/ria/article/view/294>

Solares, J., Cruz, V., Ortega A., & Salanova, M. (junio, 2015). Positive Institutions and their relationship with transformational leadership, empathy and team performance. *Revista Multidisciplinary Journal for Education, Social and Technological Sciences*. Recuperado de <https://polipapers.upv.es/index.php/MUSE/article/view/3694>

Stoner, J., Freeman, R. & Gilbert, D. (1996, p. 527). *Administración*. Recuperado de https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf

Ugoani, J., Amu, Ch., & Kalu, E. (febrero, 2015). Dimensions of Emotional Intelligence and Transformational Leadership: A Correlation Analysis. *Revista Independent Journal of Management & Production*. Recuperado de <http://www.ijmp.jor.br/index.php/ijmp/article/view/278>

Valencia, A. (enero, 2019). Leadership style of the management team and job satisfaction of ii.ee teachers in los olivos District, Lima. *Revista Balance´s*. Recuperado de <http://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165>

Viseu, J., Neves, S., Rus, C., & Canavarro, J. (junio, 2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Revista Electronic Journal Of Research in Educational Psychology*. Recuperado de <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/1693>

Anexo 05: Operacionalización de variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala medición
V1. Liderazgo transformacional	Según, Bass Avolio. Es lograr que los trabajadores logren más de lo que confían alcanzar por ellos mismos, antes de ser dirigidos. (Palomo, M. 2013)	Es motivar a las personas para manifestar sus disposiciones individuales por el beneficio del grupo.	Consideración individualizada	Nominal
			Influencia idealizada	
			Motivación inspiracional	
			Estimulación emocional	
V2. Motivación laboral	La sociedad en que los trabajadores habitan y laboran influyen en la captura de esos motivos. Los trabajadores obtienen tres obligaciones. realización, afiliación y poder a través de la relación con el medio ambiente. (Benavides, J. 2014).	La persona se motiva satisfaciendo tres necesidades, las cuales se forman y adquieren con sus experiencias de su vida y en su trabajo.	Necesidad del logro	Nominal
			Necesidad de afiliación	
			Necesidad de poder	

Anexo 06: Confiabilidad de los instrumentos de medición

Instrumento de medición	Alfa de Cronbach	N° elementos
Liderazgo transformacional	0.882	20
Motivación laboral	0.796	13

Anexo 07: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Liderazgo transformacional	El líder transforma las aspiraciones, necesidades, preferencias y valores de sus seguidores al darles una meta por la que luchar. (Benavides, 2004, p. 197).	El liderazgo transformacional se midió a través de la Escala de likerts, que considera las siguientes dimensiones: consideración individualizada, influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación emocional, de autoría propia.	Consideración individualizada	Atiende las Necesidades	1,2,3,4,5,6	Escala ordinal muy bajo: 00-30 bajo: 31-43 medio: 44-57 alto: 58-69 muy alto: 70-80
				Actúa como Entrenador		
				Ser empático		
				Ser un apoyo		
				Saber comunicarse		
			Influencia Idealizada	Saber reconocer	7,8,9,10	
				Sentir admiración		
				Tener respeto		
				Ser confiable		
			Motivación inspiracional	Otorga Responsabilidad	11,12,13,14,15, 16	
				Motivación		
				Entusiasmo		
				Optimismo		
				Alentar		
Visionario						
Estimulación emocional	Plantea ideas alcanzables	17,18,19,20				
	Innovador					
	Creativo					
	Empoderamiento					
Motivación laboral	La persona se motiva a partir de la satisfacción de necesidades: logro, afiliación y poder (Palomo, 2013, p. 49)	La motivación laboral se midió a través de la Escala de likerts, que considera las siguientes dimensiones: necesidad del logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder, de autoría propia.	Necesidad del logro	Solución de conflictos	1,2,3,4	Escala ordinal muy bajo: 00-30 bajo: 31-43 medio: 44-57 alto: 58-69 muy alto: 70-80
				Planificar		
				Esforzarse		
				Ser responsable		
			Necesidad de afiliación	Retroalimentar	5,6,7,8,9	
				Estimulación positiva		
				Apoyo emocional		
				Ser carismático		
				Ser apreciado		
			Necesidad de poder	Ser aceptado	10,11,12,13	
				Dirigir a las personas		
				Tener control		
				Tener influencia		
				Tener prestigio		

Anexo 08: Matriz de consistencia

TITULO: Liderazgo transformacional y motivación laboral en las Instituciones Educativas Públicas, Santa, 2020								
ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las Instituciones Educativas Públicas, Santa, 2020?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las I.E.P., Santa, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Determinar la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Determinar la relación entre la Motivación inspiracional y la motivación laboral en las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Determinar la relación entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Determinar las diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Determinar las diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Chimbote, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Existe relación entre la Influencia idealizada y la motivación laboral en las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Existe relación entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Existe relación entre la estimulación emocional y la motivación laboral en las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Existen diferencias significativas del liderazgo transformacional en los docentes de las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. Existen diferencias significativas de la motivación laboral en los docentes de las I.E.P., Provincia del Santa, 2020. 	V1 Liderazgo transformacional	Consideración individualizada	Necesidades	<p>Tipo de investigación</p> <p>Cuantitativa</p> <p>Descriptiva</p> <p>Método</p> <p>Descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño</p> <p>Descriptivo y correlacional</p> <p>M: ox – r –oy</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>p</p> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O1 = Liderazgo transformacional</p> <p>O2= Motivación laboral</p> <p>r = Relación de variables de estudio</p> <p>P = Propuesta de mejora</p>	<p>Población</p> <p>Conformado por docentes de las I.E.P., Provincia del Santa, 2020.</p> <p>Muestra</p> <p>Docentes de las I.E.P., Provincia del Santa, 2020.</p> <p>Muestreo</p> <p>Parámetro no probabilístico es decir por conveniencia.</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Se ha usado las técnicas de: encuesta,</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Se ha utilizado El cuestionario elaborado con 43 ítems para la logística de abastecimiento y 31 ítems para la variable ventajas competitivas,</p>
					Guía e inspirador			
					Sentimientos			
					Ayuda			
					comunicación			
				reconocimiento				
				Influencia idealizada	Sentir admiración			
					Tener respeto			
					Ser confiable			
					Otorga			
			Responsabilidad					
			Motivación inspiracional	Motivación				
				Entusiasmo				
				Optimismo				
				Alentar				
				Visionario				
			Estimulación emocional	Plantea ideas alcanzables				
				Innovador				
				Creativo				
				Empoderamiento				
Solución de conflictos								
V2 Motivación laboral	Necesidades del logro	Planificar						
		Esforzarse						
		Ser responsable						
		Retroalimentar						
		Necesidades de afiliación						
	Necesidades de afiliación	Estimulación positiva						
		Apoyo emocional						
		Ser carismático						
		Ser apreciado						
		Ser aceptado						
Necesidades de poder	Dirigir a las personas							
	Tener control							
	Tener influencia							
	Tener prestigio							

Anexo 09: Calculo de tamaño de muestra

En la investigación la muestra fue 345 docentes de las 11 Instituciones Educativas Publicas, Provincia del Santa.

La muestra está caracterizada por los trabajadores varones y mujeres, cuyas edades oscila en un rango de 31 a 56 años de edad, su condición laboral varía entre nombrado y contratado. El único criterio, es que se consideraran aquellos trabajadores que accedan a realizar los cuestionarios.

Anexo 10: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado (a) participante: El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información netamente académica y será utilizada para sustentar un trabajo de investigación sobre el liderazgo transformacional a nivel doctoral, es completamente anónimo. Le invito a leer cada enunciado y responder de manera veraz marcando con una X la alternativa seleccionada. Responda todos los ítems.

I. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una "X" la opción más apropiada.

1. **Edad:** () 2. **Sexo:** Masculino () Femenino ()
 3. **Estado Civil:** Soltero () Casado () Divorciado ()
 4. **Grado de instrucción:** Primaria () Secundaria () Técnico () Profesional Postgrado ()
 5. **Institución educativa pública** _____

Leyenda: 1= Nunca 2= Raras veces 3= Algunas veces 4= Bastante a menudo 5= Siempre

Ítem	Valoración				
	Nunca	Raras veces	Algunas	Bastante a menudo	Siempre
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

Muchas gracias por su participación!

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado (a) participante: El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información netamente académica y será utilizada para sustentar un trabajo de investigación sobre motivación laboral a nivel doctoral, es completamente anónimo. Le invito a leer cada enunciado y responder de manera veraz marcando con una X la alternativa seleccionada. Responda todos los ítems.

- 1. Edad:** () **2. Sexo:** Masculino () Femenino ()
3. Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado ()
4. Grado de instrucción: Primaria () Secundaria () Técnico ()
 Profesional Postgrado ()
5. Institución educativa publica _

Legenda: 1= Nunca 2= Raras veces 3= Algunas veces 4= Bastante a menudo 5= Siempre
--

Ítem		Valoración				
		Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre
1	Me impongo metas elevadas					
2	Utilizo toda mi energía en mi trabajo					
3	Me siento respetado por mis compañeros					
4	Escucho consejos para no cometer errores					
5	Comparto metas y sueños con mis compañeros					
6	Escucho a mis compañeros cuando me necesitan					
7	Se manejar mis emociones positivamente					
8	Me gusta que reconozcan mi trabajo					
9	Soy espontaneo y autentico con mis compañeros					
10	Me gusta que mis compañeros me obedezcan					
11	Controlo las decisiones de mis compañeros					
12	Se influir en el trabajo de mis compañeros					
13	Mis compañeros tienen una buena opinión de mi persona					

Muchas gracias por su participación!

Anexo 11: Confiabilidad de los instrumentos

Liderazgo transformacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5
8	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4
10	5	5	4	5	4	5	3	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
13	2	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
14	2	2	3	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
16	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4
17	3	2	2	2	2	2	1	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4
18	4	3	3	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
19	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.882	20

Motivación laboral

N°	P 1	P2	P 3	P 4	P 5	P6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3
1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
4	3	5	4	5	5	5	5	2	3	3	1	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	5
6	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5
9	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3	1	2	5
10	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5
12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	5
13	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	2	3	3
14	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5
15	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	1	3	3
16	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3
17	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	5
18	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4
19	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	4	5

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.796	13

Anexo 12: Autorización de las instituciones en donde se aplicó la investigación



"Año de la universalización de la salud"

PROMOVIDO Y CORDONADO POR LA DIOCESIS DE CHIMBOTE

Chimbote, 30 de octubre de 2020

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tenemos a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de Investigación, titulado: "**Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020**". Por lo antes mencionado, se le brinda todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,



Carlos Alberto Zelada Chávez
Director
DNI:32813593



"Año de la universalización de la salud"

Nuevo Chimbote, 30 de octubre de 2020

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad César Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tenemos a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: **"Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020"**. Por lo antes mencionado, se le brinda todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,

 
Segundo Ramón Leyva Miranda
DIRECTOR



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SANTA



PERÚ
Ministerio de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VILLA MARÍA"

"Año de la universalización de la salud"

Nuevo Chimbote, 02 de noviembre de 2020

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 30 de octubre del 2020

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tenemos a bien informarle que **HIA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: "**Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020**". Por lo antes mencionado, se le brinda todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,



Edmundo
Mg. Silvia Rosa Araya Palacios
DIRECTOR



“Año de la Universalización de la Salud”

Cascajal Bajo, 12 de noviembre de 2020

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad César Vallejo

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tenemos a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: **“Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020”**. Por lo antes mencionado, se le brinda todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,



Institución Educativa N° 88039 Javier Heraud

“Año de la Universalización de la Salud”

Chimbote, 17 de noviembre del 2020

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, así mismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tengo a bien informarle que HA SIDO ACEPTADA, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: “Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020”. Por lo antes mencionado, se le brinde todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente.

Julio C. Rosas Parraguire
DIRECTOR

"Año de la universalización de la salud"

Nuevo Chimbote, 30 de octubre de 2020

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 21 de octubre del 2020

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tenemos a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: **"Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020"**. Por lo antes mencionado, se le brinda todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,


Carlos Alberto Aguiar Aurora
DIRECTOR



“Año de la universalización de la salud”

Nuevo Chimbote, 30 de octubre de 2020

Señora:

Lic. Adm. **María Elena Chauca Quiñones**

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tengo a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA** su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: **“Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020”**. Por lo antes mencionado, se le brindará todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,



L. Rubino
Lic. Lidia M. Rubino Fierro
DIRECTORA



"Año de la Universalización de la Salud"

Chimbote, 30 de octubre de 2020.

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020

De miestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tenemos a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: "**Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020**". Por lo antes mencionado, se le brinda todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,




María Pilar Ovales Mores
DIRECTORA
C.M. 1002732947



"Año de la universalización de la salud"



Chimbote, 30 de octubre de 2020

Señora:

Lic. Adm. Maria Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tenemos a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: **"Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020"**. Por lo antes mencionado, se le brinda todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,



Sara Álvarez Soto de Araní
D.N.I. 3277459



INSTITUCION EDUCATIVA N° 88319

“Año de la Universalización de la Salud”

Chimbote, 17 de noviembre del 2020

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, así mismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tengo a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: “Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020”. Por lo antes mencionado, se le brinde todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,


 Mg. Rosa Calvo Villafañán
DIRECTORA



“Año de la universalización de la salud”

Nuevo Chimbote, 30 de octubre de 2020

Señora:

Lic. Adm. María Elena Chauca Quiñones

Estudiante de doctorado en administración de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : CARTA S/N de fecha 20 de setiembre del 2020

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, asimismo comunicarle que, en virtud a lo solicitado en el documento de la referencia, tenemos a bien informarle que **HA SIDO ACEPTADA**, su solicitud para desarrollar el trabajo de investigación, titulado: **“Liderazgo transformacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020”**. Por lo antes mencionado, se le brinda todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar su respectiva investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial consideración, me suscribo de usted.

Atentamente,

 
Mg. Félix Azueta López Vitor
C.M. N.º 111241117
DIRECTORA

Validez del Liderazgo transformacional

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Liderazgo transformacional

OBJETIVO: El liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Llengue Tume Santos Felipe

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor en Administración

Sf. Elena Q. B

Nombres y Apellidos:

DNI: 32957531

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Liderazgo transformacional

OBJETIVO: El liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			<input checked="" type="checkbox"/>

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LINARES CAZOLA JOSÉ GERMAN.
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR. EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN


Nombres y Apellidos: JOSÉ GERMAN LINARES CAZOLA.
DNI: 31674876

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Liderazgo transformacional

OBJETIVO: El liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Danixa Dominguez Escudero

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor en Administración


Nombres y Apellidos: Danixa Dominguez Escudero
DNI: 70554739

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Liderazgo transformacional

OBJETIVO: El liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

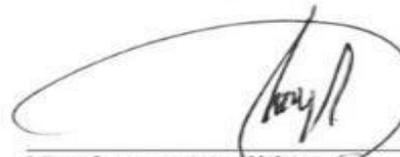
Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

ROBERTO GAVINO SANTIAGO,

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN



Nombres y Apellidos: ROBERTO GAVINO SANTIAGO
DNI: 2953467

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación laboral

OBJETIVO: El liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MAGALY QUIÑONES NEGRETE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Nombres y Apellidos: MAGALY QUIÑONES NEGRETE
DNI:32915556

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Liderazgo transformacional

OBJETIVO: El liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Provincia Lorente, José Elías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor

Nombres y Apellidos:

DNI: 32735102

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Liderazgo transformacional

OBJETIVO: El liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

RAMOS MENDEZ GONZALO OLIVERIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN CONTABILIDAD Y FINANZAS.



Nombres y Apellidos: *Gonzalo Oliverio Ramos Méndez*

DNI: *32891633*

DOCENTE METODÓLOGO.

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Motivacion Laboral

OBJETIVO: La motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Llenque Tume Santos Felipe

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor en Administración

sf. Llen. S. B

Nombres y Apellidos:

DNI: *32957531*

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Motivacion Laboral

OBJETIVO: La motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

LINARES CAZOLA JOSE GERMAN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR. EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN


Nombres y Apellidos:

JOSE GERMAN LINARES CAZOLA.

DNI:

31674876

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Motivación Laboral

OBJETIVO: La motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Danixa Dominguez Esudero
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en Administración


Nombres y Apellidos: Danixa Dominguez Esudero
DNI: 70554739

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Motivación Laboral

OBJETIVO: La motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

ROBERTO GAVINO SANTIAGO,

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN



Nombres y Apellidos: ROBERTO GAVINO SANTIAGO
DNI: 72953467

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación laboral

OBJETIVO: El liderazgo transformacional en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MAGALY QUIÑONES NEGRETE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Nombres y Apellidos: MAGALY QUIÑONES NEGRETE
DNI:32915556

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Motivacion Laboral

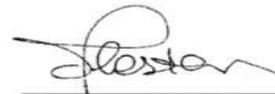
OBJETIVO: La motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Provincia Lizarbe, José Elías
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor


Nombres y Apellidos:
DNI: 37235102

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación Laboral

OBJETIVO: La motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

DIRIGIDO A: los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
		X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : RAMOS MENDEZ GONZALO OLIVERIO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN CONTABILIDAD Y FINANZAS.


Nombres y Apellidos: Gonzalo Oliverio Ramos Méndez
DNI: 32891633
DOCENTE METODÓLOGO.

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 13: Base de datos

Base de datos de la Variable de liderazgo transformacional

Instituciones Educativas	N°	1	2	3	4	5	6	D1	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	16	D3	17	18	19	20	D4	TOTAL
INMACULADA DE LA MERCED	1	5	3	5	5	5	5	28	4	5	5	5	19	5	..	5	5	5	5	25	4	5	4	5	18	90
INMACULADA DE LA MERCED	2	4	3	4	4	4	5	24	4	5	5	3	17	4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	5	19	86
INMACULADA DE LA MERCED	3	4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	91
INMACULADA DE LA MERCED	4	4	3	4	5	5	5	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	90
INMACULADA DE LA MERCED	5	3	3	5	5	3	5	24	3	5	5	3	16	5	5	5	5	3	5	28	5	3	3	5	16	84
INMACULADA DE LA MERCED	6	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	93
INMACULADA DE LA MERCED	7	3	3	3	3	4	4	20	3	5	3	3	14	4	3	4	4	5	3	23	4	4	5	4	17	74
INMACULADA DE LA MERCED	8	5	5	4	5	4	5	28	3	5	5	1	14	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	83
INMACULADA DE LA MERCED	9	3	5	5	5	4	4	26	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
INMACULADA DE LA MERCED	10	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	1	14	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	92
INMACULADA DE LA MERCED	11	2	3	5	3	4	5	22	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	89
INMACULADA DE LA MERCED	12	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	17	92
INMACULADA DE LA MERCED	13	3	3	4	5	4	4	23	4	5	5	4	18	5	5	3	4	4	3	24	5	4	3	4	16	81
INMACULADA DE LA MERCED	14	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	98
INMACULADA DE LA MERCED	15	3	2	2	2	2	2	13	1	4	5	3	13	3	2	2	2	5	4	18	4	4	4	4	16	60
INMACULADA DE LA MERCED	16	3	3	4	5	5	4	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	19	90
INMACULADA DE LA MERCED	17	2	3	5	5	5	5	25	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	93

INMACULADA DE LA MERCED	18	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
INMACULADA DE LA MERCED	19	3	3	4	4	5	5	24	4	5	4	3	16	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	16	82
INMACULADA DE LA MERCED	20	3	3	5	5	4	5	25	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
INMACULADA DE LA MERCED	21	4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	91
INMACULADA DE LA MERCED	22	4	3	4	5	5	5	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	90
INMACULADA DE LA MERCED	23	3	3	5	5	3	5	24	3	5	5	3	16	5	5	5	5	3	5	28	5	3	3	5	16	84
INMACULADA DE LA MERCED	24	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	93
INMACULADA DE LA MERCED	25	3	3	3	3	4	4	20	3	5	3	3	14	4	3	4	4	5	3	23	4	4	5	4	17	74
INMACULADA DE LA MERCED	26	5	5	4	5	4	5	28	3	5	5	1	14	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	83
INMACULADA DE LA MERCED	27	3	5	5	5	4	4	26	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
INMACULADA DE LA MERCED	28	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	1	14	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	92
INMACULADA DE LA MERCED	29	2	3	5	3	4	5	22	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	89
INMACULADA DE LA MERCED	30	2	2	3	4	5	5	21	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	87
INMACULADA DE LA MERCED	31	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	17	92
INMACULADA DE LA MERCED	32	3	3	4	5	4	4	23	4	5	5	4	18	5	5	3	4	4	3	24	5	4	3	4	16	81
INMACULADA DE LA MERCED	33	3	2	2	2	2	2	13	1	4	5	3	13	3	2	2	2	4	4	17	4	4	4	4	16	59
INMACULADA DE LA MERCED	34	4	3	3	5	5	5	25	4	5	5	1	15	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	19	87
INMACULADA DE LA MERCED	35	2	3	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
INMACULADA DE LA MERCED	36	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	97
INMACULADA DE LA MERCED	37	4	5	5	4	5	5	28	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
INMACULADA DE LA MERCED	38	3	3	4	4	5	5	24	4	5	4	3	16	4	5	5	5	4	4	27	4	5	4	4	17	84
INMACULADA DE LA MERCED	39	3	3	5	5	4	5	25	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	93

INMACULADA DE LA MERCED	40	4	3	3	4	4	3	21	5	5	5	3	18	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	87
INMACULADA DE LA MERCED	41	3	3	5	4	4	5	24	3	5	5	4	17	3	4	4	4	3	5	23	4	3	5	5	17	81
INMACULADA DE LA MERCED	42	4	3	5	5	5	5	27	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	4	17	90
INMACULADA DE LA MERCED	43	3	3	4	5	5	5	25	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	90
INMACULADA DE LA MERCED	44	4	3	5	4	4	4	24	4	5	5	3	17	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	17	84
INMACULADA DE LA MERCED	45	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	3	14	5	3	4	4	3	4	23	4	4	3	4	15	73
INMACULADA DE LA MERCED	46	3	3	5	5	5	5	26	2	5	5	5	17	5	5	4	5	5	5	29	5	3	5	5	18	90
INMACULADA DE LA MERCED	47	3	3	3	5	4	4	22	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	18	88
INMACULADA DE LA MERCED	48	3	3	3	3	3	4	19	2	4	4	3	13	4	4	4	3	5	3	23	4	3	5	5	17	72
INMACULADA DE LA MERCED	49	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	97
INMACULADA DE LA MERCED	50	3	3	5	5	3	3	22	3	5	5	3	16	5	4	4	5	4	4	26	3	3	3	5	14	78
INMACULADA DE LA MERCED	51	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	2	16	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	17	85
INMACULADA DE LA MERCED	52	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	2	16	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	17	85
INMACULADA DE LA MERCED	53	4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	4	18	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	85
INMACULADA DE LA MERCED	54	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	3	16	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	91
INMACULADA DE LA MERCED	55	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	91
INMACULADA DE LA MERCED	56	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	98
INMACULADA DE LA MERCED	57	3	4	4	4	5	5	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	92
INMACULADA DE LA MERCED	58	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	20	96
INMACULADA DE LA MERCED	59	3	3	3	3	3	3	18	3	5	5	1	14	3	3	4	4	5	4	23	4	3	4	5	16	71
INMACULADA DE LA MERCED	60	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
INMACULADA DE LA MERCED	61	4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	91
INMACULADA DE LA MERCED	62	4	3	4	5	5	5	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	90

INMACULADA DE LA MERCED	63	3	3	5	5	3	5	24	3	5	5	3	16	5	5	5	5	3	5	28	5	3	3	5	16	84
INMACULADA DE LA MERCED	64	3	5	5	5	4	5	27	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	93
INMACULADA DE LA MERCED	65	3	3	3	3	4	4	20	3	5	3	3	14	4	3	4	4	5	3	23	4	4	5	4	17	74
INMACULADA DE LA MERCED	66	5	5	4	5	4	5	28	3	5	5	1	14	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	83
INMACULADA DE LA MERCED	67	3	5	5	5	4	4	26	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
INMACULADA DE LA MERCED	68	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	1	14	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	92
INMACULADA DE LA MERCED	69	2	3	5	3	4	5	22	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	89
INMACULADA DE LA MERCED	70	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	17	92
INMACULADA DE LA MERCED	71	2	5	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	97
INMACULADA DE LA MERCED	72	3	3	5	5	3	3	22	3	5	5	3	16	5	4	4	5	4	4	26	3	3	3	5	14	78
INMACULADA DE LA MERCED	73	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	2	16	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	17	85
INMACULADA DE LA MERCED	74	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	2	16	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	5	17	85
INMACULADA DE LA MERCED	75	4	4	4	5	4	5	26	4	5	5	4	18	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	85
INMACULADA DE LA MERCED	76	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	3	16	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	91
INMACULADA DE LA MERCED	77	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	91
INMACULADA DE LA MERCED	78	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	98
INMACULADA DE LA MERCED	79	3	4	4	4	5	5	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	92
INMACULADA DE LA MERCED	80	3	5	5	5	5	4	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	20	95
N° 88049 CASCAJAL BAJO	81	3	3	4	4	4	5	23	3	4	4	3	14	4	4	4	4	5	5	26	4	4	0	4	12	75
N° 88049 CASCAJAL BAJO	82	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	0	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	95
N° 88049 CASCAJAL BAJO	83	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	1	14	4	4	3	5	5	5	26	4	3	5	5	17	83
N° 88049 CASCAJAL BAJO	84	3	3	4	4	4	5	23	3	5	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	16	79
N° 88049 CASCAJAL BAJO	85	3	2	3	3	3	3	17	3	3	5	3	14	3	3	3	3	4	3	19	3	3	4	5	15	65

N° 88049 CASCAJAL BAJO	86	3	4	4	4	4	4	23	3	5	5	4	17	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	16	80	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	87	3	3	5	3	4	3	21	3	5	5	5	18	4	3	4	3	5	5	24	5	3	5	5	18	81
N° 88049 CASCAJAL BAJO	88	3	2	3	2	3	4	17	3	4	4	3	14	4	3	3	4	4	5	23	3	3	3	5	14	68
N° 88049 CASCAJAL BAJO	89	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	3	16	3	5	5	5	3	5	26	5	3	5	5	18	82
N° 88049 CASCAJAL BAJO	90	3	3	5	3	3	5	22	3	5	5	4	17	4	4	4	4	4	24	4	4	.	4	12	75	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	91	3	4	5	5	5	5	27	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	30	5	3	3	5	16	87	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	92	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	3	14	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	20	81
N° 88049 CASCAJAL BAJO	93	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	3	16	4	4	4	5	4	4	25	5	3	4	4	16	80
N° 88049 CASCAJAL BAJO	94	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	3	16	4	4	4	5	4	4	25	5	3	4	4	16	80
N° 88049 CASCAJAL BAJO	95	2	3	3	3	4	3	18	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	73	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	96	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	4	15	5	4	4	4	4	25	4	3	4	5	16	78	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	97	3	4	4	4	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	5	17	89
N° 88049 CASCAJAL BAJO	98	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	18	93
N° 88049 CASCAJAL BAJO	99	2	3	3	3	3	3	17	3	4	3	3	13	3	3	4	4	4	22	3	3	3	5	14	66	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	100	3	3	3	3	5	5	22	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	30	5	3	4	5	17	87	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	101	3	3	4	4	4	4	22	4	5	5	3	17	4	4	5	5	5	28	4	4	4	5	17	84	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	102	3	3	4	4	4	5	23	4	5	5	2	16	4	5	5	4	5	5	28	5	4	5	5	19	86
N° 88049 CASCAJAL BAJO	103	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	5	16	79
N° 88049 CASCAJAL BAJO	104	4	4	3	3	3	4	21	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	12	64	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	105	3	2	3	3	3	5	19	2	5	5	1	13	5	4	4	5	3	4	25	5	3	4	5	17	74
N° 88049 CASCAJAL BAJO	106	3	3	5	3	3	5	22	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	3	28	3	3	3	5	14	81
N° 88049 CASCAJAL BAJO	107	4	4	5	5	4	4	26	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	93	
N° 88049 CASCAJAL BAJO	108	5	3	3	5	5	5	26	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90	

N° 88049 CASCAJAL BAJO	109	4	3	5	5	5	5	27	3	5	5	4	17	5	5	5	5	4	4	28	5	4	4	5	18	90
N° 88049 CASCAJAL BAJO	110	2	2	4	5	5	5	23	5	5	5	2	17	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	89
N° 88049 CASCAJAL BAJO	111	3	3	5	5	5	3	24	3	5	5	3	16	3	5	5	5	3	5	26	3	3	3	5	14	80
N° 88049 CASCAJAL BAJO	112	2	2	3	4	5	5	21	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	87
N° 88049 CASCAJAL BAJO	113	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	99
N° 88049 CASCAJAL BAJO	114	3	3	3	5	3	5	22	3	5	5	3	16	3	5	5	5	3	5	26	5	3	5	5	18	82
N° 88049 CASCAJAL BAJO	115	3	3	5	3	3	5	22	3	5	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17	80
N° 88049 CASCAJAL BAJO	116	3	4	5	5	5	5	27	3	3	5	1	12	5	5	5	5	5	5	30	5	3	3	5	16	85
N° 88049 CASCAJAL BAJO	117	3	3	3	4	4	4	21	3	4	4	3	14	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	20	81
N° 88049 CASCAJAL BAJO	118	4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	3	17	4	4	4	5	4	4	25	5	3	4	4	16	81
N° 88049 CASCAJAL BAJO	119	3	3	4	4	4	5	23	4	5	5	2	16	4	5	5	4	5	5	28	5	4	5	5	19	86
N° 88049 CASCAJAL BAJO	120	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	5	16	79
N° 88049 CASCAJAL BAJO	121	4	4	3	3	3	4	21	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	12	64
N° 88049 CASCAJAL BAJO	122	3	2	3	3	3	5	19	2	5	5	1	13	5	4	4	5	3	4	25	5	3	4	5	17	74
N° 88049 CASCAJAL BAJO	123	3	3	5	3	3	5	22	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	3	28	3	3	3	5	14	81
N° 88049 CASCAJAL BAJO	124	4	4	5	5	4	5	27	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	94
N° 88039 JAVIER HERAUD	125	4	3	4	5	5	5	26	4	4	5	3	16	5	5	5	4	4	4	27	3	4	4	5	16	85
N° 88039 JAVIER HERAUD	126	3	5	5	5	5	4	27	5	5	5	2	17	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	3	17	91
N° 88039 JAVIER HERAUD	127	3	2	4	4	4	4	21	2	4	5	5	16	4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	18	83
N° 88039 JAVIER HERAUD	128	3	3	5	5	4	5	25	4	5	5	3	17	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	4	15	82
N° 88039 JAVIER HERAUD	129	4	3	4	5	5	5	26	4	4	5	3	16	5	5	5	5	4	4	28	3	4	4	5	16	86
N° 88039 JAVIER HERAUD	130	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	2	17	5	5	0	5	5	5	25	4	5	5	3	17	87
N° 88039 JAVIER HERAUD	131	3	2	4	4	4	4	21	2	4	5	5	16	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	16	81

N° 88039 JAVIER HERAUD	132	4	3	4	4	3	5	23	2	4	4	4	14	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	16	75
N° 88039 JAVIER HERAUD	133	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	1	13	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	5	17	90
N° 88039 JAVIER HERAUD	134	4	3	3	4	4	5	23	3	3	5	4	15	3	4	5	5	4	4	25	5	5	5	4	19	82
N° 88039 JAVIER HERAUD	135	3	3	5	5	5	3	24	3	5	5	1	14	5	5	5	5	3	5	28	5	3	5	5	18	84
N° 88039 JAVIER HERAUD	136	5	3	3	5	4	5	25	3	5	5	2	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
N° 88039 JAVIER HERAUD	137	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	77
N° 88039 JAVIER HERAUD	138	3	3	4	4	3	3	20	3	5	4	1	13	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	5	14	66
N° 88039 JAVIER HERAUD	139	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	96
N° 88039 JAVIER HERAUD	140	3	3	3	3	5	5	22	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	18	86
N° 88039 JAVIER HERAUD	141	3	3	4	4	5	5	24	3	4	5	2	14	4	5	5	5	4	4	27	4	3	4	5	16	81
N° 88039 JAVIER HERAUD	142	3	4	5	5	4	5	26	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	4	18	91
N° 88039 JAVIER HERAUD	143	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	93
N° 88039 JAVIER HERAUD	144	4	3	5	5	5	5	27	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	93
N° 88039 JAVIER HERAUD	145	4	3	4	5	5	5	26	4	4	5	3	16	5	5	5	5	4	4	28	3	4	4	5	16	86
N° 88039 JAVIER HERAUD	146	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	2	17	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	3	17	92
N° 88039 JAVIER HERAUD	147	3	2	4	4	4	4	21	2	4	5	5	16	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	16	81
N° 88039 JAVIER HERAUD	148	4	3	4	4	3	5	23	2	4	4	4	14	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	16	75
N° 88039 JAVIER HERAUD	149	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	1	13	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	5	17	90
N° 88039 JAVIER HERAUD	150	4	3	3	4	4	5	23	3	3	5	4	15	3	4	5	5	4	4	25	5	5	5	4	19	82
N° 88039 JAVIER HERAUD	151	3	3	5	5	5	3	24	3	5	5	1	14	5	5	5	5	3	5	28	5	3	5	5	18	84
N° 88039 JAVIER HERAUD	152	5	3	3	5	4	5	25	3	5	5	2	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
N° 88039 JAVIER HERAUD	153	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	77
N° 88039 JAVIER HERAUD	154	3	3	4	4	3	3	20	3	5	4	1	13	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	5	14	66

N° 88039 JAVIER HERAUD	155	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	96
N° 88039 JAVIER HERAUD	156	3	3	3	3	5	5	22	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	18	86
N° 88039 JAVIER HERAUD	157	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	96
N° 88039 JAVIER HERAUD	158	3	3	3	3	5	5	22	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	18	86
N° 88039 JAVIER HERAUD	159	3	3	4	4	5	5	24	3	4	5	2	14	4	5	5	5	4	4	27	4	3	4	5	16	81
N° 88039 JAVIER HERAUD	160	3	4	5	5	4	5	26	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	4	28	5	5	4	4	18	91
N° 88039 JAVIER HERAUD	161	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	93
N° 88039 JAVIER HERAUD	162	4	3	5	5	5	5	27	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	93
N° 88039 JAVIER HERAUD	163	4	3	4	5	5	5	26	4	4	5	3	16	5	5	5	5	4	4	28	3	4	4	5	16	86
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	164	3	5	5	5	3	4	25	2	5	5	1	13	4	4	5	4	3	4	24	5	4	4	4	17	79
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	165	3	3	2	3	5	3	19	3	5	5	2	15	3	5	5	5	5	5	28	5	4	5	5	19	81
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	166	5	4	5	5	4	5	28	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	19	95
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	167	3	3	3	4	3	5	21	3	5	4	1	13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	17	75
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	168	3	4	5	5	5	4	26	4	5	5	3	17	5	4	4	5	4	5	27	5	5	5	5	20	90
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	169	3	3	3	5	4	4	22	3	5	5	1	14	4	4	5	5	4	4	26	5	3	5	5	18	80
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	170	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	1	14	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	20	88
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	171	4	3	4	4	4	4	23	3	5	5	4	17	4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	5	18	86
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	172	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	1	16	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	95
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	173	3	3	3	3	4	4	20	3	5	5	3	16	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	14	68
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	174	3	4	5	5	4	5	26	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	18	92
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	175	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	79
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	176	3	3	3	3	3	3	18	3	5	5	4	17	4	3	3	4	4	4	22	3	3	4	3	13	70
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	177	3	5	5	5	3	5	26	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	17	91

I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	178	3	3	5	5	4	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	179	3	3	4	5	4	5	24	4	5	5	4	18	4	5	4	5	5	4	27	4	5	5	5	19	88
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	180	3	3	5	5	4	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	181	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	99
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	182	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	94
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	183	4	4	4	4	3	4	23	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	16	76
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	184	3	3	4	4	5	5	24	4	5	5	3	17	3	5	4	5	5	5	27	5	4	5	5	19	87
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	185	3	3	4	3	5	3	21	3	5	5	5	18	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	5	19	86
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	186	3	3	5	3	3	4	21	5	5	4	3	17	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	3	18	83
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	187	3	3	5	5	4	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	94
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	188	3	3	4	5	4	5	24	4	5	5	4	18	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	19	89
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	189	3	3	5	5	4	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	95
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	190	3	3	4	4	5	5	24	4	5	5	3	17	3	5	4	5	5	5	27	5	4	5	5	19	87
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	191	3	3	5	3	3	4	21	5	5	4	3	17	4	4	5	4	5	4	26	5	5	5	3	18	82
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	192	3	3	3	3	3	3	18	3	5	5	4	17	4	3	3	4	4	4	22	3	3	4	3	13	70
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	193	3	5	4	5	3	5	25	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	2	17	88
RAMON CASTILLA SAMANCO	194	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	99
RAMON CASTILLA SAMANCO	195	4	3	4	5	5	4	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	19	91
RAMON CASTILLA SAMANCO	196	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	100
RAMON CASTILLA SAMANCO	197	5	3	5	4	5	5	27	4	5	5	3	17	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	5	17	87
RAMON CASTILLA SAMANCO	198	3	1	5	4	4	5	22	2	5	4	2	13	3	5	5	4	5	4	26	4	4	5	5	18	79
RAMON CASTILLA SAMANCO	199	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	18	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	97
RAMON CASTILLA SAMANCO	200	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	14	74

RAMON CASTILLA SAMANCO	201	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	1	16	94
RAMON CASTILLA SAMANCO	202	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	3	16	4	5	5	3	3	5	25	5	4	5	5	19	89
RAMON CASTILLA SAMANCO	203	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	2	17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	96
RAMON CASTILLA SAMANCO	204	3	4	4	4	5	5	25	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	4	19	88
RAMON CASTILLA SAMANCO	205	4	3	3	3	3	4	20	4	5	5	3	17	3	3	5	4	4	5	24	5	5	5	5	20	81
RAMON CASTILLA SAMANCO	206	5	3	5	5	5	5	28	4	5	5	5	19	5	0	5	5	5	5	25	5	5	5	2	17	89
RAMON CASTILLA SAMANCO	207	3	3	4	4	4	4	22	3	5	5	3	16	4	3	5	4	4	4	24	4	5	5	5	19	81
RAMON CASTILLA SAMANCO	208	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	18	88
RAMON CASTILLA SAMANCO	209	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	99
RAMON CASTILLA SAMANCO	210	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	3	17	5	5	4	5	4	5	28	5	4	4	5	18	91
RAMON CASTILLA SAMANCO	211	3	4	5	5	5	4	26	3	5	5	3	16	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	5	18	88
RAMON CASTILLA SAMANCO	212	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	17	81
RAMON CASTILLA SAMANCO	213	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	18	96
RAMON CASTILLA SAMANCO	214	3	2	5	5	5	5	25	3	5	5	5	18	5	5	5	5	3	5	28	4	3	5	5	17	88
RAMON CASTILLA SAMANCO	215	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	92
RAMON CASTILLA SAMANCO	216	2	1	2	3	3	5	16	5	5	4	1	15	3	5	3	3	5	5	24	5	3	5	5	18	73
RAMON CASTILLA SAMANCO	217	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	96
RAMON CASTILLA SAMANCO	218	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	1	15	4	5	5	5	3	4	26	5	4	5	5	19	87
RAMON CASTILLA SAMANCO	219	2	3	4	4	2	4	19	3	5	4	3	15	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	5	16	73
RAMON CASTILLA SAMANCO	220	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	96
RAMON CASTILLA SAMANCO	221	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
RAMON CASTILLA SAMANCO	222	3	2	5	5	5	5	25	3	5	5	1	14	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	87
MICAELA BASTIDAS	223	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	17	91

MICAELA BASTIDAS	224	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	98
MICAELA BASTIDAS	225	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	4	18	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	5	19	91
MICAELA BASTIDAS	226	2	3	5	5	5	5	25	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	18	89
MICAELA BASTIDAS	227	3	3	4	3	3	3	19	3	4	4	2	13	4	4	3	4	3	3	21	4	3	4	1	12	65
MICAELA BASTIDAS	228	1	3	5	5	3	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	92
MICAELA BASTIDAS	229	3	3	5	5	5	4	25	3	5	5	3	16	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	5	18	88
MICAELA BASTIDAS	230	2	4	3	4	4	5	22	3	5	5	3	16	2	4	5	3	5	5	24	4	3	4	5	16	78
MICAELA BASTIDAS	231	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	19	94
MICAELA BASTIDAS	232	3	3	5	4	4	5	24	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	5	17	85
MICAELA BASTIDAS	233	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	94
MICAELA BASTIDAS	234	3	3	4	4	4	3	21	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	89
MICAELA BASTIDAS	235	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	15	74
MICAELA BASTIDAS	236	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	3	15	74
MICAELA BASTIDAS	237	3	4	4	5	4	5	25	3	5	5	5	18	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	17	88
MICAELA BASTIDAS	238	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	20	90
MICAELA BASTIDAS	239	3	3	4	5	4	5	24	4	5	5	3	17	4	5	4	5	5	4	27	5	4	5	5	19	87
MICAELA BASTIDAS	240	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	2	17	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	94
MICAELA BASTIDAS	241	3	3	5	5	5	5	26	4	5	5	1	15	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	19	88
MICAELA BASTIDAS	242	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	4	15	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	4	13	69
MICAELA BASTIDAS	243	3	3	5	5	3	5	24	3	5	5	2	15	5	5	4	4	5	5	28	4	3	4	5	16	83
MICAELA BASTIDAS	244	3	3	5	5	5	5	26	3	5	5	2	15	5	3	5	5	3	5	26	5	3	3	5	16	83
MICAELA BASTIDAS	245	5	3	5	5	5	5	28	3	5	5	3	16	5	5	5	5	3	5	28	5	3	3	5	16	88
MICAELA BASTIDAS	246	3	3	4	4	3	4	21	3	5	5	2	15	4	4	4	4	5	4	25	4	3	3	5	15	76

MICAELA BASTIDAS	247	3	3	4	5	5	5	25	4	5	5	1	15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	18	88
MICAELA BASTIDAS	248	3	4	5	5	5	5	27	4	5	5	3	17	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	5	19	91
MICAELA BASTIDAS	249	3	3	4	4	3	4	21	3	5	5	2	15	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	5	16	77
VILLA MARIA	250	4	4	4	4	5	4	25	3	5	5	4	17	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	3	16	85
VILLA MARIA	251	4	4	5	4	4	5	26	3	4	4	4	15	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	17	83
VILLA MARIA	252	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	5	18	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	20	95
VILLA MARIA	253	3	5	5	4	4	5	26	5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	5	28	4	3	5	5	17	88
VILLAMARIA	254	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	92
VILLAMARIA	255	3	2	3	3	3	4	18	3	5	5	3	16	3	3	4	4	4	4	22	5	3	4	5	17	73
VILLAMARIA	256	2	3	4	3	4	4	20	4	5	5	3	17	4	4	4	4	3	4	23	5	4	5	4	18	78
VILLAMARIA	257	4	3	4	4	4	4	23	3	5	5	5	18	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	17	87
VILLAMARIA	258	5	3	4	5	5	4	26	3	5	5	4	17	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	20	90
VILLAMARIA	259	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	4	18	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	20	92
VILLAMARIA	260	4	3	4	4	4	5	24	3	5	5	4	17	3	4	5	4	5	4	25	4	4	5	5	18	84
VILLAMARIA	261	2	2	5	5	5	5	24	2	5	5	5	17	5	5	5	5	4	5	29	5	2	5	5	17	87
VILLAMARIA	262	3	3	4	5	5	5	25	3	5	5	3	16	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	90
VILLAMARIA	263	5	3	5	5	5	5	28	3	5	5	1	14	3	5	3	3	3	5	22	5	3	5	3	16	80
VILLAMARIA	264	4	3	5	5	5	5	27	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	17	90
VILLAMARIA	265	5	5	5	5	5	4	29	3	5	5	5	18	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	20	95
VILLAMARIA	266	3	5	5	4	4	5	26	5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	5	28	4	3	5	5	17	88
VILLAMARIA	267	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	1	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	92
VILLAMARIA	268	3	2	3	3	3	4	18	3	5	5	3	16	3	3	4	4	4	4	22	5	3	4	5	17	73
VILLAMARIA	269	2	3	4	3	4	4	20	4	5	5	3	17	4	4	4	4	3	4	23	5	4	5	4	18	78

VILLAMARIA	270	4	3	4	4	4	4	23	3	5	5	5	18	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	17	87
VILLAMARIA	271	5	3	4	5	5	4	26	3	5	5	4	17	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	20	90
VILLAMARIA	272	3	4	4	5	5	5	26	4	5	5	4	18	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	20	92
VILLAMARIA	273	4	3	4	4	4	5	24	3	5	5	4	17	3	4	5	4	5	4	25	4	4	5	5	18	84
VILLAMARIA	274	2	2	5	5	5	5	24	2	5	5	5	17	5	5	5	5	4	5	29	5	2	5	5	17	87
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	275	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	1	13	4	4	5	5	5	4	27	4	3	4	5	16	78
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	276	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	14	4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	4	15	75
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	277	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	5	17	94
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	278	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	1	13	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	5	16	76
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	279	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	73
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	280	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	5	17	93
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	281	3	3	5	3	3	3	20	3	5	5	3	16	3	3	3	3	3	5	20	3	3	5	5	16	72
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	282	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	1	13	4	4	4	5	5	4	26	4	3	4	5	16	77
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	283	3	3	4	5	3	3	21	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	16	75
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	284	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	3	17	4	4	5	5	5	5	28	4	3	5	5	17	90
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	285	3	3	5	3	3	3	20	3	5	5	3	16	3	3	3	3	3	5	20	3	3	5	4	15	71
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	286	3	3	3	3	4	4	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	90
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	287	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	1	13	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	5	16	76
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	288	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	73
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	289	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	5	30	4	3	5	5	17	93
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	290	3	3	5	3	3	3	20	3	5	5	3	16	3	3	3	3	3	5	20	3	3	5	5	16	72
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	291	3	3	4	4	4	4	22	3	4	5	1	13	4	4	4	5	5	4	26	4	3	4	5	16	77
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	292	3	3	4	5	3	3	21	3	4	4	3	14	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	5	16	75

88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	293	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	3	17	4	4	5	5	5	5	28	4	3	5	5	17	90
88050 ANDRES AVELINO CACERES	294	3	3	5	4	4	4	23	4	5	5	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	15	79
88050 ANDRES AVELINO CACERES	295	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	3	18	3	5	5	5	3	5	26	5	3	5	5	18	90
88050 ANDRES AVELINO CACERES	296	2	2	3	4	4	5	20	2	4	5	3	14	5	3	3	4	3	3	21	4	3	3	4	14	69
88050 ANDRES AVELINO CACERES	297	3	2	4	3	4	4	20	2	4	4	5	15	5	4	4	4	4	4	25	4	2	3	4	13	73
88050 ANDRES AVELINO CACERES	298	3	3	4	4	5	4	23	3	4	4	3	14	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	79
88050 ANDRES AVELINO CACERES	299	5	3	5	5	5	5	28	4	5	5	3	17	3	5	5	5	3	5	26	5	3	5	4	17	88
88050 ANDRES AVELINO CACERES	300	2	2	3	4	4	4	19	2	4	4	3	13	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	14	66
88050 ANDRES AVELINO CACERES	301	3	2	4	3	4	4	20	2	4	4	4	14	4	4	4	3	4	4	23	4	2	3	4	13	70
88050 ANDRES AVELINO CACERES	302	3	3	5	5	3	5	24	3	5	4	3	15	3	5	3	5	4	3	23	5	4	5	5	19	81
88050 ANDRES AVELINO CACERES	303	2	3	4	4	4	3	20	2	4	4	3	13	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	4	13	68
88050 ANDRES AVELINO CACERES	304	3	3	3	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	93
88050 ANDRES AVELINO CACERES	305	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	78
88050 ANDRES AVELINO CACERES	306	3	3	4	3	5	4	22	1	4	4	1	10	3	3	2	3	3	4	18	3	3	4	5	15	65
88050 ANDRES AVELINO CACERES	307	5	3	5	5	5	5	28	4	5	5	3	17	3	5	5	5	3	5	26	5	3	5	5	18	89
88050 ANDRES AVELINO CACERES	308	2	2	3	4	4	4	19	2	4	4	3	13	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	14	66
88050 ANDRES AVELINO CACERES	309	3	2	4	3	4	4	20	2	4	4	4	14	4	4	4	3	4	4	23	4	2	3	4	13	70
88050 ANDRES AVELINO CACERES	310	3	3	5	5	3	5	24	3	5	4	3	15	3	5	3	5	4	3	23	5	4	5	5	19	81
88050 ANDRES AVELINO CACERES	311	2	3	4	4	4	3	20	2	4	4	3	13	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	4	13	68
LA LIBERTAD	312	2	3	3	5	2	5	20	3	5	5	1	14	3	3	3	5	5	3	22	5	3	5	5	18	74
LA LIBERTAD	313	3	3	4	5	5	4	24	5	4	5	3	17	5	4	5	4	5	4	27	5	3	5	5	18	86
LA LIBERTAD	314	3	2	3	3	3	4	18	2	5	4	3	14	4	3	4	5	4	5	25	4	3	3	5	15	72
LA LIBERTAD	315	4	3	5	5	5	5	27	4	5	5	4	18	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	94

LA LIBERTAD	316	2	3	3	5	2	5	20	3	5	5	1	14	3	3	3	5	5	3	22	5	3	5	5	18	74
LA LIBERTAD	317	3	3	4	5	5	5	25	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	4	27	4	3	5	5	17	87
LA LIBERTAD	318	3	2	3	3	3	4	18	2	5	4	3	14	4	3	5	5	4	5	26	4	3	3	4	14	72
LA LIBERTAD	319	5	4	4	5	4	5	27	3	5	5	4	17	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	19	90
LA LIBERTAD	320	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	99
LA LIBERTAD	321	2	3	3	5	2	5	20	3	5	5	1	14	3	3	3	5	5	3	22	5	3	5	5	18	74
LA LIBERTAD	322	3	3	4	5	5	5	25	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	4	27	4	3	5	5	17	87
LA LIBERTAD	323	3	2	3	3	3	4	18	2	5	4	3	14	4	3	5	5	4	5	26	4	3	3	5	15	73
LA LIBERTAD	324	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	3	17	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	19	93
LA LIBERTAD	325	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	96
LA LIBERTAD	326	3	3	4	5	5	5	25	5	5	5	3	18	5	4	5	4	5	4	27	4	3	5	5	17	87
LA LIBERTAD	327	3	2	3	3	3	4	18	2	5	4	3	14	4	3	5	5	4	5	26	4	3	3	4	14	72
LA LIBERTAD	328	5	4	4	5	4	5	27	3	5	5	4	17	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	19	90
LA LIBERTAD	329	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	99
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	330	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	19	97
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	331	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	16	74
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	332	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	99
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	333	3	3	3	3	5	5	22	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	5	17	83
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	334	3	3	4	4	4	4	22	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	85
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	335	3	3	4	5	4	5	24	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	15	80
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	336	3	2	3	4	3	4	19	2	4	4	2	12	2	3	3	3	3	4	18	4	3	4	4	15	64
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	337	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	98
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	338	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	19	97

SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	339	3	3	5	4	4	4	23	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	16	76
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	340	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	99
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	341	3	3	5	3	5	5	24	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	5	17	85
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	342	3	3	5	4	4	4	23	3	5	5	1	14	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	86
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	343	3	3	5	5	4	5	25	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	15	81
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	344	3	2	5	4	3	4	21	2	4	4	2	12	2	3	3	3	3	4	18	4	3	4	4	15	66
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	345	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	98

Base de datos de la Variable de la Motivación laboral

Instituciones Educativas	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOTAL
INMACULADA DE LA MERCED	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	56
INMACULADA DE LA MERCED	2	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	2	3	5	52
INMACULADA DE LA MERCED	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	58
INMACULADA DE LA MERCED	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	5	52
INMACULADA DE LA MERCED	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	2	3	3	47
INMACULADA DE LA MERCED	6	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	56
INMACULADA DE LA MERCED	7	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	1	3	3	40
INMACULADA DE LA MERCED	8	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	41
INMACULADA DE LA MERCED	9	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	5	53
INMACULADA DE LA MERCED	10	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	53
INMACULADA DE LA MERCED	11	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3	5	56
INMACULADA DE LA MERCED	12	5	5	5	5	5	3	5	4	5	1	1	3	5	52
INMACULADA DE LA MERCED	13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	4	49
INMACULADA DE LA MERCED	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
INMACULADA DE LA MERCED	15	3	5	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	43
INMACULADA DE LA MERCED	16	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	53
INMACULADA DE LA MERCED	17	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	53
INMACULADA DE LA MERCED	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	61

INMACULADA DE LA MERCED	19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	4	45
INMACULADA DE LA MERCED	20	4	5	3	5	4	5	4	5	5	1	1	1	1	5	48
INMACULADA DE LA MERCED	21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	5	58
INMACULADA DE LA MERCED	22	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	2	5	52
INMACULADA DE LA MERCED	23	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	2	3	3	3	47
INMACULADA DE LA MERCED	24	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	57
INMACULADA DE LA MERCED	25	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	1	3	3	3	40
INMACULADA DE LA MERCED	26	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	41
INMACULADA DE LA MERCED	27	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	3	5	53
INMACULADA DE LA MERCED	28	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	53
INMACULADA DE LA MERCED	29	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3	3	5	56
INMACULADA DE LA MERCED	30	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	1	3	3	5	56
INMACULADA DE LA MERCED	31	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	4	3	5	55
INMACULADA DE LA MERCED	32	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	3	4	49
INMACULADA DE LA MERCED	33	3	5	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	42
INMACULADA DE LA MERCED	34	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	53
INMACULADA DE LA MERCED	35	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	3	5	53
INMACULADA DE LA MERCED	36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	60
INMACULADA DE LA MERCED	37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	61
INMACULADA DE LA MERCED	38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4	45
INMACULADA DE LA MERCED	39	4	5	3	5	4	5	4	5	5	1	1	1	1	5	48
INMACULADA DE LA MERCED	40	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	1	1	3	51

INMACULADA DE LA MERCED	41	4	4	4	5	3	4	4	3	4	1	1	1	4	42
INMACULADA DE LA MERCED	42	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	1	3	4	52
INMACULADA DE LA MERCED	43	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	2	4	53
INMACULADA DE LA MERCED	44	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	4	4	49
INMACULADA DE LA MERCED	45	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	46
INMACULADA DE LA MERCED	46	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	55
INMACULADA DE LA MERCED	47	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	1	3	5	51
INMACULADA DE LA MERCED	48	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
INMACULADA DE LA MERCED	49	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	1	5	5	53
INMACULADA DE LA MERCED	50	2	3	5	3	2	5	3	3	4	3	1	3	4	41
INMACULADA DE LA MERCED	51	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	58
INMACULADA DE LA MERCED	52	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	58
INMACULADA DE LA MERCED	53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	50
INMACULADA DE LA MERCED	54	3	5	4	5	5	5	5	2	3	3	1	3	4	48
INMACULADA DE LA MERCED	55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	5	55
INMACULADA DE LA MERCED	56	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	59
INMACULADA DE LA MERCED	57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	57
INMACULADA DE LA MERCED	58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	61
INMACULADA DE LA MERCED	59	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3	1	2	5	48
INMACULADA DE LA MERCED	60	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	59
INMACULADA DE LA MERCED	61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	58
INMACULADA DE LA MERCED	62	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	5	52
INMACULADA DE LA MERCED	63	3	5	3	5	3	5	3	5	5	2	2	3	3	47

INMACULADA DE LA MERCED	64	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	56
INMACULADA DE LA MERCED	65	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	1	3	3		40
INMACULADA DE LA MERCED	66	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3		41
INMACULADA DE LA MERCED	67	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	5		53
INMACULADA DE LA MERCED	68	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4		53
INMACULADA DE LA MERCED	69	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	3	5		56
INMACULADA DE LA MERCED	70	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	1	4	5		55
INMACULADA DE LA MERCED	71	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	1	5	5		53
INMACULADA DE LA MERCED	72	2	3	5	3	2	5	3	3	4	3	1	3	4		41
INMACULADA DE LA MERCED	73	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4		58
INMACULADA DE LA MERCED	74	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4		58
INMACULADA DE LA MERCED	75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		52
INMACULADA DE LA MERCED	76	3	5	4	5	5	5	5	2	3	3	1	3	4		48
INMACULADA DE LA MERCED	77	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	5		55
INMACULADA DE LA MERCED	78	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5		59
INMACULADA DE LA MERCED	79	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4		57
INMACULADA DE LA MERCED	80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5		61
N° 88049 CASCAJAL BAJO	81	5	4	5	5	3	4	4	4	5	2	1	3	4		49
N° 88049 CASCAJAL BAJO	82	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	5		55
N° 88049 CASCAJAL BAJO	83	3	4	5	5	2	5	3	3	5	1	1	3	5		45
N° 88049 CASCAJAL BAJO	84	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	3	4		49
N° 88049 CASCAJAL BAJO	85	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5		51
N° 88049 CASCAJAL BAJO	86	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4		47

N° 88049 CASCAJAL BAJO	87	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	55
N° 88049 CASCAJAL BAJO	88	4	4	5	5	3	4	3	4	5	3	1	3	4	48
N° 88049 CASCAJAL BAJO	89	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	1	1	3	45
N° 88049 CASCAJAL BAJO	90	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	48
N° 88049 CASCAJAL BAJO	91	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	1	3	5	54
N° 88049 CASCAJAL BAJO	92	5	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	50
N° 88049 CASCAJAL BAJO	93	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	2	4	4	47
N° 88049 CASCAJAL BAJO	94	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	2	4	4	47
N° 88049 CASCAJAL BAJO	95	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	45
N° 88049 CASCAJAL BAJO	96	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	47
N° 88049 CASCAJAL BAJO	97	4	5	4	5	4	5	5	2	4	2	1	1	5	47
N° 88049 CASCAJAL BAJO	98	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	49
N° 88049 CASCAJAL BAJO	99	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	1	3	4	43
N° 88049 CASCAJAL BAJO	100	3	5	3	5	3	5	5	3	5	2	1	3	4	47
N° 88049 CASCAJAL BAJO	101	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	52
N° 88049 CASCAJAL BAJO	102	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4	58
N° 88049 CASCAJAL BAJO	103	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	47
N° 88049 CASCAJAL BAJO	104	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	3	36
N° 88049 CASCAJAL BAJO	105	4	3	5	5	3	4	4	5	4	.	1	2	5	45
N° 88049 CASCAJAL BAJO	106	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	55
N° 88049 CASCAJAL BAJO	107	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	5	56
N° 88049 CASCAJAL BAJO	108	3	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1	2	5	50
N° 88049 CASCAJAL BAJO	109	4	5	5	4	4	5	5	3	4	2	1	3	4	49

N° 88049 CASCAJAL BAJO	110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	2	5	55
N° 88049 CASCAJAL BAJO	111	3	4	5	5	3	5	4	3	4	3	2	3	4		48
N° 88049 CASCAJAL BAJO	112	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	1	3	5		56
N° 88049 CASCAJAL BAJO	113	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	5	5		57
N° 88049 CASCAJAL BAJO	114	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	1	1	3		47
N° 88049 CASCAJAL BAJO	115	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4		48
N° 88049 CASCAJAL BAJO	116	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	1	3	5		54
N° 88049 CASCAJAL BAJO	117	5	5	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4		50
N° 88049 CASCAJAL BAJO	118	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	2	4	5		48
N° 88049 CASCAJAL BAJO	119	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	4		58
N° 88049 CASCAJAL BAJO	120	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4		47
N° 88049 CASCAJAL BAJO	121	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	3		36
N° 88049 CASCAJAL BAJO	122	4	3	5	5	3	4	4	5	4	3	1	2	5		48
N° 88049 CASCAJAL BAJO	123	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5		55
N° 88049 CASCAJAL BAJO	124	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	5		56
N° 88039 JAVIER HERAUD	125	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	1	3	4		46
N° 88039 JAVIER HERAUD	126	3	5	5	5	4	5	5	3	5	1	1	1	5		48
N° 88039 JAVIER HERAUD	127	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		53
N° 88039 JAVIER HERAUD	128	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	2	3	4		50
N° 88039 JAVIER HERAUD	129	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	1	3	4		47
N° 88039 JAVIER HERAUD	130	3	5	5	5	4	5	4	3	5	1	1	1	5		47
N° 88039 JAVIER HERAUD	131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		51
N° 88039 JAVIER HERAUD	132	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4		45

N° 88039 JAVIER HERAUD	133	3	4	5	3	3	5	3	5	5	2	3	3	5	49
N° 88039 JAVIER HERAUD	134	5	4	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	50
N° 88039 JAVIER HERAUD	135	3	5	5	3	3	5	5	5	5	2	.	3	5	49
N° 88039 JAVIER HERAUD	136	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	53
N° 88039 JAVIER HERAUD	137	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	1	3	3	44
N° 88039 JAVIER HERAUD	138	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	35
N° 88039 JAVIER HERAUD	139	5	5	4	5	3	5	4	3	5	1	1	3	4	48
N° 88039 JAVIER HERAUD	140	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	1	1	5	50
N° 88039 JAVIER HERAUD	141	3	5	4	5	4	4	4	3	5	2	1	3	4	47
N° 88039 JAVIER HERAUD	142	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	54
N° 88039 JAVIER HERAUD	143	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	1	4	4	51
N° 88039 JAVIER HERAUD	144	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	56
N° 88039 JAVIER HERAUD	145	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	1	3	4	47
N° 88039 JAVIER HERAUD	146	3	5	5	5	4	5	4	3	5	1	1	1	5	47
N° 88039 JAVIER HERAUD	147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
N° 88039 JAVIER HERAUD	148	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	46
N° 88039 JAVIER HERAUD	149	3	4	5	3	3	5	3	5	5	2	3	3	5	49
N° 88039 JAVIER HERAUD	150	5	4	3	4	3	3	3	5	5	3	4	4	4	50
N° 88039 JAVIER HERAUD	151	3	5	5	3	3	5	5	5	5	2	3	3	5	52
N° 88039 JAVIER HERAUD	152	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	3	53
N° 88039 JAVIER HERAUD	153	2	4	4	4	4	4	3	4	5	3	1	3	3	44
N° 88039 JAVIER HERAUD	154	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	35
N° 88039 JAVIER HERAUD	155	5	5	4	5	3	5	4	3	5	1	1	3	4	48

N° 88039 JAVIER HERAUD	156	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	1	1	5	50
N° 88039 JAVIER HERAUD	157	5	5	4	5	3	5	4	3	5	1	1	3	4	48
N° 88039 JAVIER HERAUD	158	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	1	1	5	50
N° 88039 JAVIER HERAUD	159	3	5	4	5	4	4	4	3	5	2	1	3	4	47
N° 88039 JAVIER HERAUD	160	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	54
N° 88039 JAVIER HERAUD	161	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	1	4	4	51
N° 88039 JAVIER HERAUD	162	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	56
N° 88039 JAVIER HERAUD	163	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	1	3	4	47
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	164	4	4	4	5	4	5	4	3	5	1	1	2	4	46
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	165	5	5	5	4	3	4	5	5	5	2	4	4	4	55
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	166	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	1	4	4	47
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	167	4	4	4	5	3	5	4	4	4	3	1	2	4	47
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	62
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	169	4	5	4	5	4	5	4	3	4	2	2	2	3	47
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	170	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	56
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	171	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	1	3	5	50
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	172	5	5	5	4	5	5	5	1	5	1	1	2	5	49
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	173	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	42
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	174	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	52
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	175	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	176	3	4	4	4	3	5	4	3	4	2	1	2	3	42
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	177	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	1	3	5	49
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	178	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	55

I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	179	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	57
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	180	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1	2	5	55
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	181	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	61
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	182	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	52
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	183	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	43
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	184	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	2	3	5	53
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	185	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	53
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	186	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	47
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	187	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	53
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	188	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	57
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	189	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	1	2	5	54
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	190	3	4	4	5	3	4	5	5	5	3	2	3	5	51
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	191	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	47
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	192	3	4	4	4	3	5	4	3	4	2	1	2	3	42
I. E 88066 RENE SALAZAR MAGUIÑA	193	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	1	3	5	49
RAMON CASTILLA SAMANCO	194	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	58
RAMON CASTILLA SAMANCO	195	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	55
RAMON CASTILLA SAMANCO	196	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	58
RAMON CASTILLA SAMANCO	197	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	49
RAMON CASTILLA SAMANCO	198	4	4	4	5	4	3	5	4	5	1	1	2	3	45
RAMON CASTILLA SAMANCO	199	4	5	5	5	4	5	4	4	5	1	1	1	5	49
RAMON CASTILLA SAMANCO	200	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	41
RAMON CASTILLA SAMANCO	201	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	63

RAMON CASTILLA SAMANCO	202	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	59
RAMON CASTILLA SAMANCO	203	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	1	1	5	51	
RAMON CASTILLA SAMANCO	204	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	1	1	4	47	
RAMON CASTILLA SAMANCO	205	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	4	5	54	
RAMON CASTILLA SAMANCO	206	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	2	2	5	51	
RAMON CASTILLA SAMANCO	207	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	1	3	4	49	
RAMON CASTILLA SAMANCO	208	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	53	
RAMON CASTILLA SAMANCO	209	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	62	
RAMON CASTILLA SAMANCO	210	3	5	5	5	3	5	4	3	5	1	1	3	5	48	
RAMON CASTILLA SAMANCO	211	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	3	4	48	
RAMON CASTILLA SAMANCO	212	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	50	
RAMON CASTILLA SAMANCO	213	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	1	3	4	51	
RAMON CASTILLA SAMANCO	214	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	54	
RAMON CASTILLA SAMANCO	215	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	5	53	
RAMON CASTILLA SAMANCO	216	5	5	5	5	3	2	5	5	2	3	1	1	5	47	
RAMON CASTILLA SAMANCO	217	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	2	5	53	
RAMON CASTILLA SAMANCO	218	4	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2	3	4	52	
RAMON CASTILLA SAMANCO	219	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	44	
RAMON CASTILLA SAMANCO	220	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	57	
RAMON CASTILLA SAMANCO	221	5	5	5	5	3	5	3	2	5	2	1	3	5	49	
RAMON CASTILLA SAMANCO	222	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	49	
MICAELA BASTIDAS	223	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	55	
MICAELA BASTIDAS	224	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	5	57	

MICAELA BASTIDAS	225	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	1	3	4	49
MICAELA BASTIDAS	226	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	53
MICAELA BASTIDAS	227	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	51
MICAELA BASTIDAS	228	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	59
MICAELA BASTIDAS	229	3	3	4	4	3	5	4	5	5	2	1	2	5	46
MICAELA BASTIDAS	230	4	5	5	5	3	5	3	2	4	2	1	3	4	46
MICAELA BASTIDAS	231	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	2	4	44
MICAELA BASTIDAS	232	3	4	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	48
MICAELA BASTIDAS	233	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	59
MICAELA BASTIDAS	234	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	3	5	56
MICAELA BASTIDAS	235	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	41
MICAELA BASTIDAS	236	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	41
MICAELA BASTIDAS	237	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	2	3	4	50
MICAELA BASTIDAS	238	3	5	4	5	3	5	5	3	5	2	1	1	4	46
MICAELA BASTIDAS	239	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	56
MICAELA BASTIDAS	240	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2	4	5	55
MICAELA BASTIDAS	241	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	1	1	4	49
MICAELA BASTIDAS	242	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	4	43
MICAELA BASTIDAS	243	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	53
MICAELA BASTIDAS	244	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	1	1	5	47
MICAELA BASTIDAS	245	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	1	1	5	47
MICAELA BASTIDAS	246	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	42
MICAELA BASTIDAS	247	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	58

MICAELA BASTIDAS	248	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	5	57
MICAELA BASTIDAS	249	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	42
VILLA MARIA	250	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	48
VILLA MARIA	251	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54
VILLA MARIA	252	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	2	5	5	56
VILLA MARIA	253	4	4	4	5	5	5	4	1	5	2	1	3	3	46
VILLAMARIA	254	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	1	3	5	50
VILLAMARIA	255	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46
VILLAMARIA	256	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	52
VILLAMARIA	257	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	1	3	4	48
VILLAMARIA	258	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	1	5	46
VILLAMARIA	259	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	59
VILLAMARIA	260	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	3	4	53
VILLAMARIA	261	3	5	5	5	2	5	3	5	3	1	1	2	3	43
VILLAMARIA	262	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	3	4	55
VILLAMARIA	263	3	5	5	5	3	5	5	5	3	1	1	1	5	47
VILLAMARIA	264	4	4	5	5	3	5	5	2	5	2	1	3	5	49
VILLAMARIA	265	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	2	5	5	56
VILLAMARIA	266	4	4	4	5	5	5	4	1	5	2	1	3	3	46
VILLAMARIA	267	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	1	3	5	50
VILLAMARIA	268	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	46
VILLAMARIA	269	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	52
VILLAMARIA	270	4	5	4	5	4	5	4	4	4	1	1	3	4	48

VILLAMARIA	271	4	4	5	4	4	4	4	4	5	1	1	1	5	46
VILLAMARIA	272	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	59
VILLAMARIA	273	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	1	3	4	53
VILLAMARIA	274	3	5	5	5	2	5	3	5	3	1	1	2	3	43
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	275	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	40
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	276	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	277	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	1	3	4	51
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	278	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	40
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	279	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	280	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	1	4	4	50
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	281	3	3	5	5	3	3	4	3	5	1	1	1	5	42
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	282	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	40
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	283	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	53
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	284	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	1	3	4	49
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	285	3	3	5	5	3	3	4	3	5	1	1	1	5	42
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	286	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	287	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	40
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	288	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	289	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	1	3	4	49
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	290	3	3	5	5	3	3	4	3	5	1	1	1	5	42
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	291	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	40
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	292	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	53
88319 SANTA ROSA DE LIMA PATRONA DE LAS AMERICAS	293	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	1	3	4	49

88050 ANDRES AVELINO CACERES	294	3	4	5	4	3	3	4	3	4	1	1	3	4	42
88050 ANDRES AVELINO CACERES	295	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	61
88050 ANDRES AVELINO CACERES	296	3	3	5	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	41
88050 ANDRES AVELINO CACERES	297	2	3	4	4	2	4	3	4	2	3	1	2	4	38
88050 ANDRES AVELINO CACERES	298	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	4	48
88050 ANDRES AVELINO CACERES	299	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	60
88050 ANDRES AVELINO CACERES	300	0	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	38
88050 ANDRES AVELINO CACERES	301	2	3	4	4	2	4	3	4	2	3	1	2	4	38
88050 ANDRES AVELINO CACERES	302	3	5	5	5	3	5	3	3	3	1	1	2	5	44
88050 ANDRES AVELINO CACERES	303	4	4	4	4	5	3	5	1	4	4	3	3	3	47
88050 ANDRES AVELINO CACERES	304	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	51
88050 ANDRES AVELINO CACERES	305	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	49
88050 ANDRES AVELINO CACERES	306	3	4	3	4	3	3	3	2	3	1	2	1	3	35
88050 ANDRES AVELINO CACERES	307	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	60
88050 ANDRES AVELINO CACERES	308	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	40
88050 ANDRES AVELINO CACERES	309	2	3	4	4	2	4	3	4	2	3	1	2	4	38
88050 ANDRES AVELINO CACERES	310	3	5	5	5	3	5	3	3	5	1	1	2	5	46
88050 ANDRES AVELINO CACERES	311	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	49
LA LIBERTAD	312	3	5	3	5	3	5	5	3	5	1	1	1	3	43
LA LIBERTAD	313	4	5	5	5	2	3	5	2	3	4	1	2	5	46
LA LIBERTAD	314	3	4	3	4	3	5	3	4	5	2	1	3	2	42
LA LIBERTAD	315	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	2	2	5	54
LA LIBERTAD	316	3	5	3	5	3	5	5	4	4	1	1	1	2	42

LA LIBERTAD	317	4	5	5	5	2	3	5	2	3	4	1	2	5	46
LA LIBERTAD	318	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	1	3	2	41
LA LIBERTAD	319	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	2	3	4	50
LA LIBERTAD	320	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	61
LA LIBERTAD	321	3	5	3	5	3	5	5	3	5	1	1	1	3	43
LA LIBERTAD	322	4	5	5	5	2	3	5	2	3	4	1	2	5	46
LA LIBERTAD	323	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	1	3	2	41
LA LIBERTAD	324	5	5	5	5	4	5	4	3	5	1	1	2	5	50
LA LIBERTAD	325	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	2	2	5	54
LA LIBERTAD	326	4	5	5	5	2	3	5	2	3	4	1	2	5	46
LA LIBERTAD	327	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	1	3	2	41
LA LIBERTAD	328	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	2	3	4	50
LA LIBERTAD	329	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	61
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	330	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	54
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	331	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	48
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	332	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	58
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	333	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	1	3	3	48
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	334	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	4	51
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	335	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	1	3	4	49
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	336	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	42
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	337	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	3	5	56
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	338	5	5	3	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	54
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	339	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	48

SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	340	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	58
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	341	3	5	5	5	3	5	5	3	5	2	1	3	3	48
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	342	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	4	51
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	343	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	1	3	4	49
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	344	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	42
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO	345	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	3	5	56

Anexo 14: Artículo científico

Liderazgo transformacional y motivación laboral en las Instituciones Educativas

Públicas, Provincia del Santa, 2020

Mg. Chauca Quiñones, María Elena

marychauca@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación se planteó el objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Santa, 2020; a partir de ello se identificaron claramente dos variables que se fundamentan en importantes teorías. La variable liderazgo transformacional se sustenta en la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns. Por su parte, la variable motivación laboral se sustenta en la teoría Motivacional de David McClelland. Este estudio es de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional de corte transversal y propositivo. La muestra investigada estuvo conformada por los 345 docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa. Se usaron la técnica de la encuesta e instrumentos de medición cuestionarios para ambas variables las cuales fueron sometidas a validez y confiabilidad. Como principal conclusión, en base a los resultados encontrados, se afirmó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables con un coeficiente de correlación de 0.358 y $p = 0.000 < 0.05$ por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional, consideración individualizada, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional y motivación laboral.*

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un concepto que viene desde tiempos inmemorables de la humanidad reflejándose a través de las capacidades, habilidades y conocimientos de los jefes de tribus, emperadores, reyes, incas, líderes de las escuelas, de esas épocas que influyeron en el desarrollo de la humanidad. Desde sus formas de organización más primitiva, el ser humano siempre se ha encontrado dentro de un sistema de jerarquías donde han sido guiados por personas conocidas como líderes.

En la actualidad, las organizaciones a nivel mundial buscan conocer el liderazgo de los países. Desde hace 85 años, Gallup a través de Rating World Leardes The U.S. vs. Germany, Chima and Russia dice que Alemania tiene la mayor aprobación de liderazgo desde los últimos tres años consecutivos (Gallup. 2020). Por el contrario, las empresas peruanas no se encuentran en ningún puesto de liderazgo a nivel mundial, pero a nivel de Latinoamérica la empresa Telefónica del Perú está en el séptimo puesto. En Telefónica del Perú, valora en sus líderes, su capacidad de ejecución, el pensamiento estratégico, en otras palabras, tienen la capacidad de anticiparse a los hechos, así como también tienen liderazgo inspirador, reflejado en su capacidad de motivar a sus compañeros (Osorio, 2011). En Chimbote, en las instituciones educativas públicas el liderazgo transformacional no es conocido y ni se aplica entre los docentes de dichas instituciones educativas para poder incrementar la motivación laboral entre ellos. Esta problemática se vislumbra en la mayoría de las instituciones educativas públicas, asimismo se percibió que los docentes son personas que no crean cambios positivos en su comportamiento, ni crean cambios de actitud en sus compañeros, no mejoran su visión, ni desean compromisos para obtener los objetivos de la institución educativa, ni mucho menos buscan resolver problemas de manera individual o colectivo. En base a la problemática observada se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas, Chimbote, 2020.

MARCO TEÓRICO

Según Bateman & Snell (2009), plantearon que los líderes transformacionales logran que los trabajadores trasciendan sus intereses personales por el bien de la comunidad. De la misma manera, en 1943 Bass y Avolio indicaron que el líder transformacional es una extensión del líder transaccional o sea del liderazgo que se da por recompensas o castigos. Como también pueden actuar como líder transaccional o transformacional. De la misma manera Kouzes en 1997 define que los líderes transformacionales son aquellos que inspiran a los seguidores a superarse, les dan reconocimiento individual, estimulan a buscar nuevas alternativas o formas de pensar (Bateman & Snell, 2009).

Bass y Avolio en 1997, citado en Palomo (2013) distinguieron cuatro componentes del liderazgo transformacional. El primero es la influencia idealizada reflejada en el carisma. Es la capacidad que tiene el líder de evocar una visión, lograr el respeto y la confianza de sus seguidores, como también está relacionado con el compromiso emocional de los colaboradores. El segundo factor es la motivación inspiración, reflejada en la inspiración, definida como la capacidad del líder de comunicar su visión, generar pasión y entusiasmo a sus colaboradores. El tercer factor transformacional es la estimulación intelectual es la capacidad del líder para lograr que sus colaboradores piensen de manera innovadora, crean situaciones problemáticas o de mejora para la utilización de estrategias. Y finalmente el cuarto factor es la consideración individualizada, que señala la capacidad del líder para prestar atención personal a cada uno de los miembros del equipo haciéndoles sentir que su contribución individual es importante y lidera personalmente las diferencias individuales, necesidades y expectativas de cada uno de los miembros de la organización.

En cuanto a la segunda variable, el presente trabajo se basó en la teoría de contenido la cual está integrada por los modelos de motivación que se basan el supuesto de que a los trabajadores los impulsa el deseo de satisfacer sus necesidades internas. Las cuales son la jerarquía de las necesidades de Maslow, el modelo ERG de Alderfer, modelo de dos factores de Herzberg y el modelo de necesidades adquiridas de McClelland y para la presente investigación se va a basar en esta última teoría.

Según, la psicología humanista, tenemos la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham H. Maslow, que, en el año 1943, formulo su teoría que las personas poseen un acompleja serie de cinco niveles de necesidades, las que las coloco en orden de importancia: fisiológicas, de seguridad, de asociación, de estimación y de autorrealización. Maslow argumentó que a medida que una persona va satisfaciendo sus necesidades más básicas, la motivación se desplaza al nivel de necesidades innatamente superior con el objetivo de satisfacerlas (Koontz & Weihrich, 2013).

METODOLOGÍA

La investigación se sustentó bajo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico con un alcance descriptivo y correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); diseño de investigación no experimental con corte transversal; método hipotético deductivo; la muestra estuvo constituida por 345 docentes, directivos y personal administrativo de 11 instituciones educativas públicas; se aplicó la técnica de la encuesta e instrumentos de medición fueron los cuestionarios medidos en escala ordinal,; dichos instrumentos fueron validos (validez de contenido) y confiables (prueba piloto y se aplicó el Alfa de Cronbach).

RESULTADOS

Se tiene resultados descriptivos según la frecuencia y porcentajes de cada una de las variables:

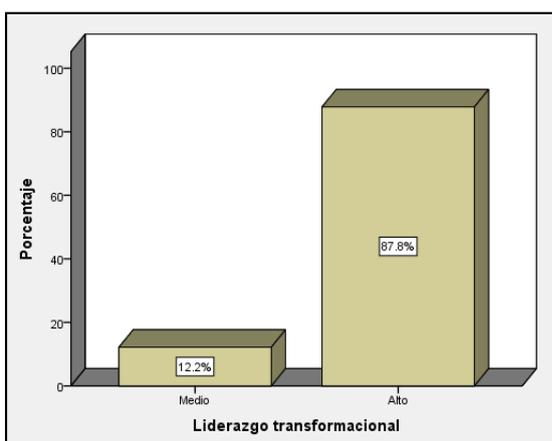


Figura 1. Descripción de los niveles del liderazgo transformacional.

En la figura 1, se observó que el 87.8% indicaron que el liderazgo transformacional

se encontró en un nivel alto y el 12.2% en un nivel medio.

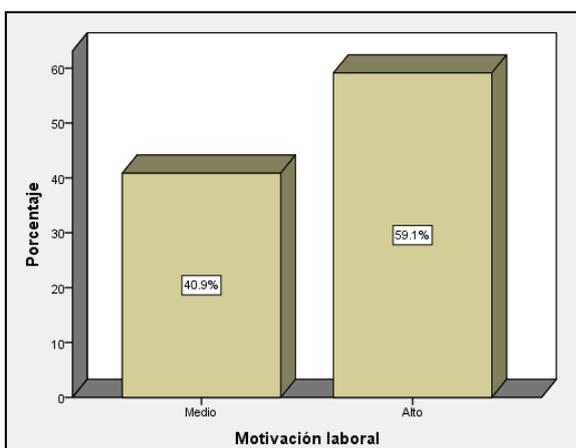


Figura 2. Descripción de los niveles de la motivación laboral.

Para la estadística inferencial se aplicó el estadístico de Rho de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables liderazgo transformacional y motivación laboral:

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas de la provincia del Santa, 2020.

H_a: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas de la provincia del Santa, 2020.

Tabla 11

Correlaciones entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral

		Liderazgo transformacional		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	.358**	
		Sig. (bilateral)	.	.000	
	N	345	345		
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.358**	1.000	
Sig. (bilateral)		.000	.		
N		345	345		

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

En la tabla se observa que existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas de la provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.358 lo cual indicó una correlación positiva débil (Hernández y Mendoza, 2018) y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la

hipótesis nula.

DISCUSIÓN

Luego de haber realizado la estadística descriptiva e inferencial según los objetivos de investigación planteados, se observó que el liderazgo transformacional tuvo un nivel alto con un 87.8% según los encuestados y el 12.2% un nivel medio; respecto a la motivación laboral el 40.9% indicaron un nivel medio y el 59.1% indicaron un nivel alto y referente a la contratación de la hipótesis general se observó la existencia de una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, lo cual se tiene el respaldo de las investigaciones realizada por Según, Saad y Abbas (2019) en la cual determinaron la influencia positiva del liderazgo transformacional como un rol mediador en el centro laboral; García y Cerdas (2019) tuvieron resultados similares a la investigación donde predominó el nivel alto en el liderazgo transformacional.

López, Grau, Gil y Figueiredo (2019) encontraron resultados de un nivel alto en el liderazgo transformacional e indicaron que contribuye con el desarrollo del capital humano lo cual se basó en la motivación del personal. Por otro lado, Orellana (2019) indicó que la práctica del liderazgo transformacional mejora el nivel de liderazgo de los docentes. Martins, Da Costa y De Souza (2018) de Brasil encontraron un nivel moderado respecto al liderazgo; Baque, Mendoza, Salcedo e Izquierdo (2018) también consideraron que el liderazgo transformacional es clave en el éxito de una organización.

En la investigación realizada por Gómez (2018) consideró que también se debe considerar el liderazgo transformacional en estudios superiores no sólo para modificar sus estructuras, sino también para influir en los patrones de comportamiento a fin potenciar los cambios entre sus pares, colaboradores y relacionados en cuanto a las maneras de pensar, sentir y actuar, los cuales están condicionadas por sus creencias y sus valores, de la misma manera Esquivel, Abregu, Vargas y Musuli (2018) afirmaron lo mismo; por otro lado Revuelto (2018) indicó que la motivación que reciben los colaboradores son fundamentales para lograr los cambios y el comportamiento laboral; Peña y Villón (2018) ratifican que la motivación es clave porque se crea un sentido de pertinencia e identidad con la organización. También en la investigación realizada por López, Kolarik, Alves, Da Silva y De Queiroz (2017) encontraron un nivel alto en la motivación guardando

relación con la presente investigación, mientras que en la investigación realizada por Paredes, Estrada, Quispe, Mamani y Mamani (2020) evidenciaron hallazgo para afirmar que los factores motivacionales son parcialmente adecuados en su organización y en la investigación realizada por Valencia (2019) encontraron la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

CONCLUSIONES

Existe una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral según los docentes de las instituciones educativas públicas, Provincia del Santa, con un coeficiente de correlación de 0.358 lo cual indicó una correlación positiva débil y $p = 0.00 < 0.05$, por lo que se tomó la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, es decir a un alto nivel de liderazgo transformacional es alta el nivel de desempeño laboral.

REFERENCIAS

Baque, L., Mendoza. M., Salcedo, R, Izquierdo, A. (diciembre, 2018). The transformational leadership, sustainable key for the development of Ecuadorian companies. Revista Uniandes EPISTEME. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/34629/1/ReiDoCrea-Vol.4-Art.4- Almiron.pdf>.

Bateman, T. & Snell, S. (2009). *Administración*. (8ª. Ed.) México: McGraw Hill.

Esquivel, R., Abregu, J. Vargas, F. & Musuli, A. (julio, 2018). Transformational leadership in university education. University Polytechnic Territorial of the West of the Sucre state, Venezuela. Revista Uniandes EPISTEME. Recuperado de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1057>

Gallup. (2020). Recuperado <https://www.gallup.com/analytics/315803/rating-world-leaders-2020.aspx>

García, J. & Cerdas, V. (julio, 2019). Leadership styles of Costa Rican school directives: transforming educational organizations. Revista Innovaciones Educativas. Recuperado de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/innovaciones/article/view/2690>

Gómez, S. A. (junio, 2018). Global trends in university education: a look from transformational leadership. Revista PODIUM, Recuperado de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/168>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (2014). (6.ª ed.). México: Mc Graw Hill.

Koontz, H. & Weihrich, H. (2013). Elementos de administración. Un enfoque internacional y de innovación. (8.a ed). México: McGraw Hill.

López, J., Grau, E., Gil, P. & Figueiredo, H. (abril, 2019). Relationship between Transformational and Laissez-faire leadership styles and Burnout in secondary school teachers. *Revista Acciones e investigaciones sociales*. Recuperado de <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/3239>

López, C., Kolarik, K., Alves, Y., Da Silva, A., & De Queiroz, A. (abril, 2017). Motivação e docência no Esino Especial: Um estudo com professoras do Distrito Federal. *Revista Educação Especial*. Recupeado de <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/19964>

Martins, D., Da Costa, P. & De Souza, F. (febrero, 2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. Recuperado de <https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/3949>

Osorio (junio, 2011). Ránking de empresas que más promueven el liderazgo en la región. *Revista Ejecutiva*. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-empresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>

Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*, (8ª ed.). Madrid: Esic.

Peña, H., & Villón, S. (febrero, 2018). Labor Motivation. Fundamental Element in Organizational. *Revista Scientific*. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

Revuelto, L. (setiembre, 2018). A Strategic Approach to Work Motivation and Job Satisfaction. *Revista Perspectiva Empresarial*. Recuperado de <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168>

Saad, G. & Abbas, M. (agosto, 2019). Влияние трансформационного

лидерства на организационную и лидерскую эффективность: эмпирический пример Пакистана. Revista Amazonía investiga. Recuperado de <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/53>

Valencia, A. (enero, 2019). Leadership style of the management team and job satisfaction of i.e teachers in los olivos District, Lima. Revista Balance's. Recuperado de <http://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165>

Anexo 15: Declaración jurada de autoría y autorización para publicación del artículo científico

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, María Elena Chauca Quiñones, egresada del Programa de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial de Chimbote, identificada con D.N.I. N° 32967420, con el artículo titulado "Liderazgo transformacional y motivación laboral en las Instituciones Educativas Públicas, Provincia del Santa, 2020".

Declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría.
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad Cesar Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la universidad.

Nuevo Chimbote, 27 de enero 2021



.....
María Elena Chauca Quiñones

DNI N° 32967420