



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil
del 6° grado nivel primaria de las Instituciones Educativas -
UGEL 01 - Villa El Salvador, 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Administración de la Educación

AUTOR:

Mg. Jorge Antonio Crisóstomo Olivares

ASESORA:

Dr. Bertha Silva Narvaste

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Página del Jurado

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Presidenta

Dra. Tamara Pando Ezcurra

Secretaria

Dra. Bertha Silva NarvasteVocal

Vocal

Dedicatoria

La Presente tesis de Investigación está dedicada a mis padres, por la herencia de valores que me legaron y el incentivo para trazarme grandes metas en la vida.

Con especial cariño para mi esposa y mis hijas, quienes son la razón y motivo para iniciar cada día con fuerza y energía y dar lo mejor de mí.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo que, en su objetivo de mejorar el servicio educativo de nuestra patria, permite que muchos de los docentes del Cono Sur de Lima puedan continuar su formación profesional, en favor de los niños, jóvenes y adolescentes de los diferentes ámbitos de la jurisdicción de la UGEL N° 01 SJM.

A las autoridades educativas y políticas en sus diferentes niveles del sistema educativo, por permitirnos que la formación continua de docentes sea una esperanza para mejorar la calidad de servicio en las instituciones educativas.

A nuestros familiares por brindarnos comprensión y fe para continuar por el sendero del éxito, que a la luz de los acontecimientos mundiales servirá para fortalecer las instituciones educativas públicas y privadas.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Crisostomo Olivares, Jorge Antonio, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09288593, con la tesis titulada. “: Liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil del 6° grado nivel primaria de las instituciones educativas- UGEL 01 - Villa El Salvador, 2015.

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

Hago mención que se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 10 de Setiembre del 2016

Crisostomo Olivares, Jorge Antonio

DNI N° 09288593

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento la tesis que se titulada “Liderazgo transformacional docente y Motivación estudiantil del 6º grado del nivel primario de las instituciones educativas -UGEL 01 - Villa El Salvador 2015” se desarrolló con la finalidad de “establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional docente y la motivación estudiantil en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Doctor en Educación en Administración de la Educación .

El documento consta de cuatro capítulos.

El Capítulo I comprende los problemas de investigación, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos, antecedentes del problema.

El Capítulo II comprende Marco teórico, naturaleza de la educación, el sistema educativo peruano, la institución educativa, los instrumentos de gestión las bases teóricas, conceptuales y epistemológicas de la primera y segunda variable.

El Capítulo III comprende el marco metodológico, las hipótesis, las variables, la definición conceptual, definición operacional, la metodología, subdividido en el tipo de estudio, el diseño de la investigación, el trabajo de campo, la población muestra, los métodos de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis de datos.

El Capítulo IV comprende los resultados del trabajo de campo, es decir la descripción de los resultados la discusión de resultados, las conclusiones y sugerencias y las referencias bibliográficas.

Finalmente esperando que la tesis de investigación en el que he puesto todo mi empeño y dedicación sea aprobada por ustedes miembros del jurado.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. Introducción	17
1.1. Antecedentes	18
II. Marco Teórico	31
1.2. Fundamentación científica y técnica	73
1.3. Justificación	74
1.4. Problema general	75
1.5. Hipótesis	75
1.6. Objetivos	76
II. Marco Metodológico	77
2.1 Definición de variables	78
2.2. Operacionalización de las variables	78
2.3. Metodología	79
2.4. Tipo de estudio	80

2.6. Población y Muestra	81
III. Resultados	88
3.1. Resultados	89
3.1.1. Resultados de la variable Liderazgo	89
3.1.2 Resultados de la variable Motivación estudiantil docente.	94
3.2. Relación entre las variables	97
3.3. Validación de hipótesis	98
IV. Discusión	109
V. Conclusiones	114
VI. Recomendaciones	117
VII. Referencias	119
Apéndices	123
Apéndice 1. Matriz de consistencia	124
Apéndice 2. Instrumentos	126
Apéndice 3. Certificado de validez	130
Apéndice 4. Evidencias de la aplicación de la encuesta a los estudiantes del 6to. grado de educación primaria	132

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Liderazgo Transformacional	35
Tabla 2. Estrategias y características del Liderazgo Transformacional	36
Tabla 3. Algunas teorías de liderazgo transformacional	42
Tabla 4. Operacionalización de la Variable: Liderazgo transformacional docente	78
Tabla 5. Operacionalización de la variable Motivación estudiantil	79
Tabla 6. Población del estudio de estudiantes de las Instituciones Educativas del distrito de Villa El Salvador.UGELNo.01	81
Tabla 7. Muestra del estudio de estudiantes de la I.E. N° 6066, “Villa El Salvador” del Distrito de Villa El Salvador	82
Tabla 8. Validez de contenido por juicio de expertos	85
Tabla 9. Resumen de procesamiento de casos	85
Tabla 10. Estadística de fiabilidad	86
Tabla 11. Fórmulas Estadísticas a usar en la investigación	87
Tabla 12. Distribución Influencia idealizada, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	89
Tabla 13. Distribución Motivación inspiradora, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	90
Tabla 14. Distribución Estimulación intelectual, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	91
Tabla 15. Distribución Consideración individualizada, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	92

Tabla 16. Distribución Liderazgo transformador docente, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	93
Tabla 17. Distribución Intrínseca, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	94
Tabla 18. Distribución Extrínseca, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	95
Tabla 19. Distribución Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	96
Tabla 20. Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	97
Tabla 21. Prueba de Spearman Liderazgo transformador docente y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to.Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	98
Tabla 22. Liderazgo transformador docente y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	99
Tabla 23. Prueba de Spearman Influencia idealizada y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	100
Tabla 24. Influencia idealizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	101
Tabla 25. Prueba de Spearman Motivación inspiradora y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	102
Tabla 26. Motivación inspiradora y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	103

Tabla 27. Prueba de Spearman Estimulación intelectual y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	104
Tabla 28. Estimulación intelectual y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.	105
Tabla 29. Prueba de Spearman Consideración individualizada y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	106
Tabla 30. Consideración individualizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	107

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Características de un líder transformacional según Barrow	33
Figura 2. Factores de liderazgo	34
Figura 3. Pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow y los estilos de liderazgo	44
Figura 4. Pirámide de las necesidades de Maslow	50
Figura 5. Teoría de McClelland	56
Figura 6. Teoría de las expectativas	57
Figura 7. Los tres factores de la motivación	61
Figura 8. Modelo de Expectativa aplicada	62
Figura 9. Bases de modelo de Expectativa	63
Figura 10. Frecuencia Influencia idealizada, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	89
Figura 11. Frecuencia Motivación inspiradora, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	90
Figura 12. Frecuencia Estimulación intelectual, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	91
Figura 13. Frecuencia Consideración individualizada, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	92
Figura 14. Frecuencia Liderazgo transformador docente, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	93

Figura 15. Frecuencia Intrínseca, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	94
Figura 16. Frecuencia Extrínseca, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	95
Figura 17. Frecuencia Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	96
Figura 18. Liderazgo transformador docente y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	99
Figura 19. Influencia idealizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	101
Figura 20. Motivación inspiradora y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	103
Figura 21. Estimulación intelectual y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	105
Figura 22. Consideración individualizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015	107

Resumen

En la presente investigación el problema fue ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional docente y la motivación estudiantil del 6° grado nivel primaria de las instituciones educativas - UGEL 01 - Villa El Salvador 2015? La investigación establece la relación de dos variables de estudio: El liderazgo transformacional docente y la motivación estudiantil, cuyo objetivo analizado fue determinar la relación del liderazgo transformacional docente y la motivación estudiantil del 6to del Nivel Primaria de las instituciones educativas distrito de Villa El Salvador 2015.

La población estuvo constituida por 600 estudiantes de las instituciones educativas “Villa El salvador” UGEL 01, de las cuales la muestra la constituyen 160 alumnos, entre los métodos de muestreo se eligió el aleatorio simple, cuyo diseño es correlacional causal cuyo instrumento que se utilizó para la primera variable 16 ítems y la segunda 24, el instrumento que se constató fue confiable y validados por el juicio de expertos y la fórmula de alfa de cronbach.

La investigación ha estado en concordancia con los objetivos e hipótesis de investigación, la hipótesis se sometió a prueba correspondiente y cuyos resultados de la correlación de Pearson para la prueba de hipótesis, cuyo resultados de la correlación es significativa al nivel 0,01 de margen de error (bilateral) y al 87.6% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación el mismo que tiene relevancia en función a los objetivos e hipótesis de investigación, del mismo modo al correlacionar variables de estudio los resultados demuestran que la $r = 0,87,6$ y ajustado la $r = 0,85$ cuya correlación es positiva alta, se valida la hipótesis de trabajo y se rechaza hipótesis nula.

Palabras claves: Liderazgo transformacional docente, motivación estudiantil

Abstract

In this research the problem was How transformational leadership teacher and student motivation 6th grade elementary level educational institutions is related - UGELs 01 - Villa El Salvador 2015 ". The investigation establishes the relationship between two variables of study: Transformational leadership teacher and student motivation, which aims analysis, was to determine the relationship of transformational leadership teacher and student motivation 6th of primary level educational institutions Villa El Salvador 2015.

The population consisted of 600 students of educational institutions "Villa El Salvador" UGELs 01 from which the sample are 160 students, including sampling methods simple random was chosen, whose design is correlational causal whose instrument used 16 for the first variable items and the second 24, the instrument that was found was reliable and validated by expert opinion and Cronbach's alpha formula.

Research has been in accordance with the objectives and research hypothesis, the hypothesis underwent corresponding test and the results of the Pearson correlation for hypothesis testing, the results of the correlation is significant at the 0.01 level margin error (bilateral) and 87.6% reliability data of the test sample in the investigation it has relevance according to the objectives and research hypotheses, the same way to correlate variables study results show that the $r = 0,87,6$ and adjusted $r = 0.85$, which is high positive correlation, the working hypothesis is validated and null hypothesis is rejected.

Keywords: Transformational leadership teacher, student motivation

Resumo

Nesta pesquisa, o problema era como professor liderança transformacional e motivação dos alunos instituições de ensino de nível elementar 6ª classe está relacionado - UGELs 01 - Villa El Salvador 2015 ". A investigação estabelece a relação entre duas variáveis de estudo: professor liderança transformacional e motivação dos alunos, que visa a análise foi determinar a relação do professor de liderança transformacional e 6 de motivação dos alunos das instituições de ensino de nível primário Villa El Salvador 2015 .

A população foi composta por 600 estudantes de instituições de ensino "Villa El Salvador" UGELs 01 a partir do qual a amostra são 160 alunos, incluindo os métodos de amostragem aleatória simples foi escolhido, cujo design é causal correlational cujo instrumento usado 16 para os primeiros itens variáveis e o segundo 24, o instrumento que foi encontrado era confiável e validada pela opinião de especialistas e fórmula alfa de Cronbach.

A investigação tem sido, de acordo com os objectivos e hipótese de pesquisa, foram submetidos a hipótese de ensaio correspondente e os resultados da correlação de Pearson para testar hipóteses, os resultados da correlação é significativa ao nível 0,01 margem de erro (bilateral) e 87,6% de dados de confiabilidade da amostra de teste na investigação que tem relevância de acordo com os objectivos e hipóteses de investigação, da mesma forma para correlacionar variáveis resultados do estudo mostram que a $r = 0,87,6$ e ajustado $r = 0,85$, que é alta correlação positiva, a hipótese de trabalho é validado e hipótese nula é rejeitada.

Palavras-chave: Professor liderança transformacional, a motivação dos alunos

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Gonzales (2008), comentó en su estudio Titulado: *El liderazgo transformacional en el docente universitario” en la Universidad del Zulia*, cuyos resultados fueron:

Determinar el liderazgo predominante en los docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño. Se utilizó un diseño de tipo descriptivo ubicado en un enfoque epistemológico-empirista-inductivo, con una muestra de 160 individuos aplicando el instrumento diseñado por la autora tomando como base los trabajos de Bass (1985) acerca del liderazgo transformacional tomando en cuenta los factores propuestos en su modelo.

Los datos fueron procesados usando la estadística descriptiva.

El análisis de los resultados se hizo por contraste con los resultados teóricos que sustentan la investigación.

Los docentes presentan congruencia con su actuación y son carismáticos, estimulan al personal a su cargo, son personas honestas y manejan una buena comunicación con sus alumnos y compañeros de trabajo; además proyectan un liderazgo eficaz.

Goodboy (2009) comentó en su estudio titulado: “Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente”, en la Universidad del Zulia y tiene como objetivo:

Revelar las percepciones que poseen los estudiantes de la Facultad de Arquitectura y Diseño, respecto al ejercicio del liderazgo desempeñado por el docente en su rol, dentro de la institución educativa.

La investigación se fundamentó en el modelo propuesto por Bass (1985) sobre el liderazgo transformacional. Se aplicó un diseño de tipo descriptivo, bajo un enfoque empirista inductivo. La muestra estuvo conformada por 200 estudiantes.

El cuestionario utilizado fue diseñado por la autora que consta de 45 reactivos tipo Likert, basado en los factores que conforman el modelo propuesto por Bass (1995).

Los resultados que tuvieron son:

Los docentes manejan un liderazgo efectivo, eficiente, basado en valores que le permitirá una actuación creativa, positiva ante la vida, siendo el objetivo fundamental del docente buscar el éxito personal de sus alumnos.

Los docentes de esta institución desarrollan un estilo de liderazgo adecuado, apegado a la teoría presentada por Bass (1985)

Bolkan y Goodboy (2009) comentó en su estudio titulado :*Transformational Leadership in the Classroom: Fostering Student Learning, Student Participation, and Teacher Credibility* tiene como objetivo principal :

Examinar las relaciones entre liderazgo transformacional en las aulas de la universidad (carisma, consideración individual, estimulación intelectual), los resultados de aprendizaje de los alumnos (aprendizaje cognitivo, aprendizaje afectivo, la motivación del estado, la satisfacción de la comunicación), participación de los estudiantes y percepciones de los estudiantes de la credibilidad del instructor (competencia, honradez, buena voluntad).

Los participantes (165 estudiantes) completaron una serie de instrumentos al final del semestre: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (Bass, 1985), Escala Clase de Participación (Fassinger, 1995b), Indicadores de la versión revisada del aprendizaje cognitivo Escala (Frymier y Houser, 1999), el afectivo Aprendizaje Escala (McCroskey, Richmond, Plax, Y Kearney, 1985), Escala de motivación de los estudiantes (Richmond, 1990), Escala de credibilidad de la fuente (McCroskey y Teven, 1999) y Escala de satisfacción de los estudiantes de Comunicación en referencia a su clase.

Los resultados sugieren que los tres componentes de instrucción del liderazgo transformacional son moderada a fuertemente asociados con todas las variables de resultado.

Las investigaciones futuras deberían determinar qué comportamientos de instrucción se comunican sobre el liderazgo transformacional en el aula, a través de diferentes culturas.

Cerdá (2010) comentó en su estudio titulado: *La evaluación de estilos de liderazgo en la docencia*: tiene como finalidad:

Describir técnicas didácticas, como el debate y el seminario, para identificar en qué circunstancias puede ser más adecuado implementar una u otra. Además, ofrecer una herramienta para evaluar la aplicación por el profesor de distintos estilos de liderazgo (transaccional y transformacional).

Se aplicó una investigación de carácter experimental sobre dos grupos de alumnos: uno en el postgrado de Administración y el otro, en el de Tecnologías de la Información.

En ambos casos, todo fue igual menos la exposición a dos estilos de profesores, contrapuestos entre sí en cada grupo y definidos sobre tres parámetros: a) filosofía docente (los objetivos se fijan en consenso con los alumnos) b) autonomía (libertad de los estudiantes al decidir el contenido concreto de su asignatura); c) relación con el alumno (disposición del profesor con el estudiante).

Finalmente presenta como resultados:

La aportación de unas técnicas didácticas basadas en estilos participativos de gestión en el aula, aplicadas en una universidad mexicana a nivel de postgrado

Así como un instrumento de valoración de estas actividades. Su justificación se encuentra en el creciente interés por la evaluación de la calidad de la enseñanza universitaria, como elemento central del nuevo marco educativo.

Soto (2011) comentó en su estudio titulado “El liderazgo académico del profesor universitario ante las actuales transformaciones en la educación superior cubana”, cuya tesis tiene por finalidad:

Valorar el rol actual del profesor universitario frente a las actuales transformaciones educativas operadas en la educación superior cubana. Para abordar científicamente el tema de este trabajo se utilizaron como métodos y técnicas de investigación los métodos teóricos: el método histórico-lógico, el método dialéctico, el análisis crítico de las fuentes, y los métodos empíricos como: la revisión de documentos y las encuestas a estudiantes y profesores a fin de corroborar la hipótesis diseñada.

Y como conclusiones: El liderazgo como cualidad inherente a las organizaciones educativas universitarias es determinante en su identidad. El liderazgo académico del profesor universitario es condición básica en ello. La concepción del liderazgo como función compartida dentro de la organización condiciona un nivel de influencias entre sus seguidores. En el proceso docente educativo el profesor ejerce influencias como líder de carrera, disciplina, asignatura, año, o como tutor en el trabajo personalizado con sus discentes. Se impone su formación como líder transformador logrando en este proceso la formación de hombres, y a la vez preparándoles para que ejerzan y cumplan su encargo social, como líderes profesionales en su desempeño futuro.

Cortéz (2012), comentó en su estudio titulado *Caracterización del liderazgo transformacional de los docentes vinculados a las IES de Antioquia-Colombia* y tiene como objetivo:

Determinar las características del liderazgo transformacional de los docentes vinculados a las Instituciones de Educación Superior de Antioquia. Caso de Estudio: Escuela de Ingeniería de Antioquia.

La investigación tiene un enfoque cualitativo –cuantitativo de carácter exploratorio – descriptivo, ubicada dentro de una perspectiva epistemológica racionalista-deductiva y focalizada en el estudio de casos.

Presenta como conclusiones.

El docente se constituye uno de los actores claves en el dinamismo y desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de una IES y es el responsable directo e inmediato de la formación integral de los estudiantes.

El perfil del docente universitario como líder transformacional está integrado por un conjunto de rasgos de personalidad distintivos y las competencias propias como profesor, las cuales hacen parte de la primera dimensión, Potencia, que a su vez comprende dos de las dimensiones propuestas en la investigación: Personalidad e Idoneidad.

Antecedentes nacionales

Pérez (2010) comentó en su estudio titulado *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*, tesis para optar el grado de magister en educación con mención en gestión de la educación y tiene como objetivo:

Determinar las características del Liderazgo Transformacional que son percibidas en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima. Y el marco metodológico evidencia un nivel descriptivo que se orienta a medir o recoger información independiente o conjunta, sin necesidad de establecer relaciones entre las variables medidas. Esto, cuando nuestro objetivo se enfoca a poder determinar las características de Liderazgo Transformacional existentes en docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima.

Así mismo, se trata de un estudio de tipo exploratorio, ya que el problema de investigación aborda el Liderazgo Transformacional desde una perspectiva docente, poco estudiada y diferente a la comúnmente tratada que estaría representada por la autoridad formal, de la cual se habrían encontrado numerosos estudios dentro del marco de la gestión educativa.

Define además el tipo exploratorio, el propio desconocimiento de la magnitud y el nivel de presencia de cada uno de los elementos de Liderazgo Transformacional en los docentes del mencionado colegio.

Y presenta como conclusiones.

La investigación efectuada nos permite determinar qué características del Liderazgo Transformacional son percibidas en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima; sin embargo, no todos los aspectos

encontrados han sido percibidos de manera potencial, existiendo un nivel de jerarquía con diferencias importantes, como describimos a continuación:

El acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, es la característica del Liderazgo Transformacional, con más alta percepción en el colegio de gestión cooperativa. Se percibe mayoritariamente la confianza como un aspecto predominante y un sello institucional; establecido a partir de las relaciones de cercanía en el ámbito social. Se aprecia una “coalición interna” y una “cooperación mutua” que convergen en las relaciones interpersonales y traslucen una marcada tendencia al modelo adhocrático en la estructura organizativa de la institución.

Son los docentes con mayor permanencia, quienes acompañan los procesos de inserción y adaptación de las nuevas generaciones de docentes; enseñándoles las prácticas propias de la cultura organizacional y del modelo pedagógico del centro. Entonces, se favorece la rotación y promoción interna de los miembros del equipo docente en la ocupación de cargos directivos. Los docentes con mayor permanencia en el centro, y por ende, con mayor conocimiento y experiencia sobre el contexto, proyectan hacia los nuevos docentes una mayor apertura, confianza y cercanía; favoreciendo así su disposición en dejarse guiar y orientar. Es así, como en un colegio de gestión cooperativa, tan sujeto a cambios en el ápice estratégico, que son determinados 130 desde la autoridad ejercida por los padres de familia; se propicia la continuidad a través de los años, de algunos elementos propios de la dinámica organizacional y que son tan característicos en la línea axiológica que marcara sus inicios.

La influencia ética del líder docente es una de las características del Liderazgo Transformacional con moderada percepción en los docentes del colegio de gestión cooperativa; principalmente cuando se devela que el liderazgo docente se ejerce en la estructura organizativa interna desde “el reconocimiento y la autoridad social”. Se perciben docentes que son respetados y considerados por su conocimiento y experiencia en la realidad del contexto, y que a su vez, denotan gran facilidad y libertad para expresar sus opiniones y creencias como producto

de una práctica continua de reflexión crítica. Sin embargo, son los docentes con mayor permanencia, quienes mayoritariamente, aprecian una falta de coherencia entre el “decir” y el “actuar”; refrendada por la limitación existente de su intervención en las decisiones al interior de la gestión. El nivel ético del liderazgo docente presenta un riesgo potencial, que afecta la percepción en la transmisión de elevados valores e ideales institucionales por encima de los llamados “intereses individuales o de pequeños grupos”

Con respecto a la segunda característica del Liderazgo Transformacional con percepción moderada, tenemos a la motivación que inspira el líder docente. La oportunidad de reflexión crítica conjunta en el centro y la confluencia de relaciones sobre un clima distendido y cercano, constituyen elementos de importante motivación en docentes de menor permanencia; a diferencia del bajo entusiasmo percibido en docentes de mayor permanencia. Las nuevas metas y desafíos configuran una condición de avance en toda institución educativa; pero en un centro educativo de gestión cooperativa, representan para los docentes con mayor tiempo, cambios de dirección y reiniciación que desestabilizan la línea de gestión. Es entendible la disposición de los docentes de mayor permanencia a tener sentimientos de decepción o de frustración; ocasionados esencialmente por la falta de consistencia en las resoluciones administrativas de los socios con autoridad formal y con poco conocimiento del tema educativo y de la gestión cooperativa. Los docentes llegan a denotar insatisfacción laboral y se ocasiona una tendencia a la disminución de su autoexigencia en la calidad del desempeño. Esta situación también afectaría la solidez y sostenibilidad de una visión compartida útil y necesaria en toda realidad educativa. Niveles como el Inicial, se perciben poco integrados a los intereses y a la Visión institucional. Por ende, todo esto, actualmente reduce el reconocimiento y prestigio de las instituciones de gestión cooperativa como opciones educativas de calidad.

La tolerancia psicológica del líder, es una tercera característica del Liderazgo Transformacional con moderada percepción en los docentes, que releva su disposición a la heterogeneidad de las respuestas y a tolerar el error de sus colegas, animándolos a seguir intentando mejores resultados, todo ello como potencial del factor humano presente en el Liderazgo Transformacional orientado

al interés por el desarrollo profesional del otro. Los docentes con mayor conocimiento y experiencia acompañan a los nuevos docentes como una especie de “mentores”. Contradictoriamente, los docentes de mayor permanencia perciben mayoritariamente diferencias en la dinámica social que denota bajo control emocional de algunos de los docentes; mientras otros, serían percibidos por presentar una notable predisposición a enfrentar con sentido del humor situaciones de tensión o de conflicto social.

A pesar de haberse percibido a la estimulación intelectual como una característica del Liderazgo Transformacional presente en los docentes del colegio de gestión cooperativa, podemos afirmar que la misma, denotaría una menor percepción en relación a las otras características; de manera específica, cuando se describe la poca flexibilidad y la actitud inconformista de los docentes en la búsqueda de nuevas formas. Si bien todavía se estarían propiciando oportunidades de razonamiento y de reflexión crítica conjunta, impulsadas por los docentes con mayor permanencia, las mismas no estarían generando el replanteamiento de los modelos ya existentes. No solo se necesita identificar y cuestionar los problemas propios del contexto. Es posible, que dada la insatisfacción laboral, se prioricen temas relacionados principalmente a la misma y no temas propiamente de revisión y replanteamiento del modelo de gestión cooperativa o de innovación, mejora y desarrollo del centro; lo que produciría su estancamiento en el tiempo y un perceptible nivel de resistencia al cambio por parte de los docentes con más años de permanencia. Contrapuestamente, los docentes con menor tiempo de permanencia, estarían siendo percibidos con una mayor predisposición a la innovación y a la práctica creativa, generado desde el impulso del acompañamiento y la oportunidad de reflexión crítica. Podemos explicar la importancia que tiene el Liderazgo Transformacional en la gestión educativa, considerando la percepción de los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima y los aportes teóricos presentados, de la siguiente forma:

El Liderazgo Transformacional como herramienta de gestión promueve procesos de acompañamiento personal entre docentes con diferentes niveles de experiencia y formación; lo cual repercute positivamente en los niveles internos de

la organización 133 ayudando a dar continuidad al modelo y cultura organizacional a pesar de los cambios administrativos al interior de una institución de gestión cooperativa. Al mismo tiempo, constituye una oportunidad para adquirir nuevas prácticas que puedan fomentar la calidad de la línea institucional sabiendo que los cambios deben ser progresivos y orientados a la mejora continua.

Considerando que la estructura interna de una organización le da soporte, estabilidad e influye en su propio desarrollo; y evidenciando la tendencia de una adhocracia colaborativa como sistema característico del modelo de gestión cooperativa estudiado; podemos afirmar que el Liderazgo Transformacional se convierte en una oportunidad viable para formar permanentemente nuevos líderes de gestión conducidos por más de un líder a la vez. El Liderazgo Transformacional en una realidad educativa de gestión cooperativa no se suscribe tan solo a la figura directiva sino que se extiende a los propios docentes con mayor conocimiento y experiencia, quienes ejercen un liderazgo de autoridad informal para formar a las nuevas generaciones de futuros directivos del centro.

La confianza como elemento preponderante en el Liderazgo Transformacional permite la confluencia en las relaciones interpersonales como base del clima institucional y propicia una mayor disposición al aprendizaje cuando los docentes se dejan guiar y orientar por otros docentes con mayor conocimiento y experiencia, que los acogen y los acompañan en su proceso de inserción y adaptación a la cultura organizacional del centro.

El Liderazgo Transformacional, en relación a los aspectos de una mayor “confianza” y “disposición a ser escuchados” en sus ideas u aportes; repercute favorablemente en la motivación de los docentes, quienes se sienten más animados a desarrollar sus tareas, como se ha podido apreciar en los docentes con menor 134 permanencia; cuando son asesorados, orientados y acogidos por los docentes de mayor conocimiento y experiencia en el centro. Esto es relevante para la gestión, en tanto, se tenga en cuenta que una mayor motivación del docente posibilita el incremento de la productividad en su desempeño como requisito de calidad en el servicio educativo.

Cervera (2012) comentó en su estudio el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo central de este estudio fue:

Analizar las relaciones que pudieran existir entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos.

Los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de Liderazgo Transformacional y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables.

La muestra estuvo constituida por 171 docentes de cinco instituciones educativas del distrito de Los Olivos, a quienes se les aplicó los instrumentos indicados y luego se correlacionaron utilizando la prueba estadística Rho de Spearman.

Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional. Palabras clave: Liderazgo transformacional, Clima organizacional, calidad educativa, desempeño laboral.

Minaya (2014), comentó en su estudio en su tesis de Maestría titulada "El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010- 2011" Se ha diseñado un estudio descriptivo correlacional con el objetivo:

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao.

La muestra estuvo constituida por 39 empleados de la Institución Educativa, entre docentes y personal directivo. Para la medición de la variable Liderazgo transformacional se diseñó un instrumento compuesto de 36 ítems los

cuales miden el Liderazgo transformacional en cuatro dimensiones: consideración Individual, Estimulación Intelectual: 9 Items, Motivación/ Inspiración y Tolerancia Psicológica. Para la medición de la variable Compromiso organizacional docente se aplicó un cuestionario constituido por 27 items a cual mide esta variable en tres dimensiones: Compromiso ético moral, Compromiso con los alumnos y Compromiso social.

El análisis inferencial mediante el estadístico de la correlación de Pearson permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable Liderazgo transformacional y la Variable Actitudes para el compromiso organizacional docente ($r= 0.948$ y $p_valor =0.00$). Asimismo se correlacionó la variable actitudes de compromiso organizacional docente con cada una de las dimensiones de la variable Liderazgo, encontrándose una alta correlación positiva y significativa con la dimensión Consideración individual ($r= 0.942$ y $p_valor = 0.000 < 0.05$); con la dimensión Estimulación intelectual, ($r= 0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$); con la dimensión motivación/ inspiración ($r= 0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) y con la dimensión Tolerancia psicológica ($r= 0.945$ y $p_valor < 0.05$).

Los resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao 2013.

Pisconte (2015), comentó en su estudio tesis de Maestría titulada “Liderazgo y planeamiento estratégico y su influencia en la mejora continua en una empresa de servicios. Caso: Ariana publicidad SAC” cuya investigación se realizó en la Universidad Mayor de San Marcos. La investigación realizada se orienta al sector de servicios, y su estudio es específicamente en la empresa Ariana Publicidad SAC, la cual ofrece servicios de publicidad exterior. El objetivo propuesto es:

Determinar el impacto del liderazgo y el planeamiento estratégico en la mejora continua de la empresa de servicios Ariana Publicidad SAC, teniendo dos dimensiones. Para el estudio se emplearon herramientas estadísticas y de recolección de datos por fuentes primarias y secundarias, además se utilizó una

lista de verificación de Liderazgo y de Planeamiento Estratégico, basada en el Modelo de Excelencia en la Gestión del Perú; así como también se realizó un cuestionario de 24 preguntas para medir la relación de la variable independiente con la mejora continua.

Este cuestionario fue realizado a los principales grupos de interés de la organización: clientes, colaboradores y proveedores.

En líneas generales, se comprueba la hipótesis general que el liderazgo y el planeamiento estratégico contribuyen a la mejora continua de la empresa de servicios Ariana Publicidad SAC. Asimismo, se encontraron brechas en cuanto al liderazgo y al planeamiento estratégico de la organización, por lo cual, se propone un Programa de Talento Humano y Liderazgo y el desarrollo de un Plan Estratégico para la empresa, basado en las perspectivas del Balance Scorecard.

Quesada (2014), comentó en su estudio, tesis de Maestría titulada *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012* la investigación se realizó en la Universidad Mayor de San Marcos. La investigación tiene por finalidad:

Demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012.

Es una investigación básica, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico en materia educativa.

Es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece una relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas estatales de un distrito limeño de menor desarrollo socio económico.

La población estuvo conformada por 99 docentes y 07 directivos, la muestra asume la totalidad de la población, tamaño muestral elegida de manera intencional no probabilística. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos instrumentos: uno, para medir el liderazgo transaccional y, otro, para determinar el comportamiento organizacional.

La investigación se realizó durante el año 2012. Ambos instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos, consignando el valor de “muy bueno” y son confiables, determinándose coeficientes con el alfa de Cronbach de 0,694 para el instrumento que mide el liderazgo transaccional y 0,986 para aquel que mide el comportamiento organizacional.

Los resultados de la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional; lo mismo sucede con las dimensiones: dirección por excepción pasiva, dirección por excepción activa y dirección por contingencia, todas ellas con la variable: comportamiento organizacional.

II. Marco Teórico

Bases Teóricas de la variable independiente: Liderazgo Transformacional

Para la realización de esta investigación tomaremos en cuenta a diversos autores quienes entienden liderazgo transformacional como: “Este “nuevo liderazgo” es un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático. El que en lugar de acentuar la dimensión de influencia en los seguidores o en la gestión, se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros de una organización. Liderazgo que según las investigaciones realizadas por Leith Wood y colaboradores (1999) es el más idóneo para organizaciones educativas que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas” (Salazar, 2006, pág. 1).

A su vez, es necesario entender que: “El liderazgo transformacional es “transfigurar” a la gente y a las organizaciones. Cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente” (Martins, Carmmaroto, Neris, & Canelón, 2009, pág. 2).

El liderazgo transformacional busca motivar, llevar más allá a las personas a cargo orientándolas para lograr un propósito común (Wilman & Velasco, 2011).

Según Barrow (1997), sostiene que:

El liderazgo transformacional y el papel que este tipo de liderazgo juega en el proceso docente. Este último, se entiende en sentido amplio que supera el estrecho límite de la transmisión de ciertos contenidos curriculares. El punto de partida es que el liderazgo se considera una capacidad que poseen ciertos sujetos de influir en el comportamiento de individuos o grupos hacia la consecución de metas establecidas, por lo que a partir de este es posible influir en el comportamiento de las personas para un propósito determinado. Las características que presentan los líderes pueden exhibir comportamientos que facilitan la interacción interpersonal y una relación positiva de trabajo denominadas habilidades de relaciones humanas, estructuración de tareas y realización de trabajos

conocidos también como conocimientos técnicos, y la planificación, organización y evaluación de las actividades de trabajo en grupo denotados como habilidades administrativas.

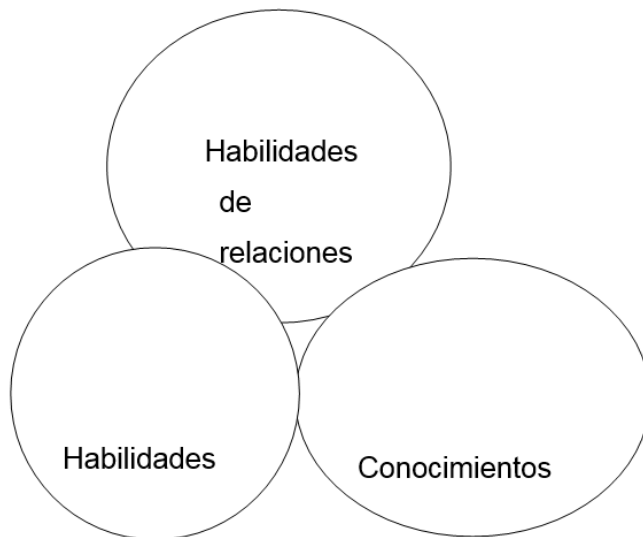


Figura 1. Características de un líder transformacional según Barrow

De acuerdo a lo expresado por el autor, se puede concluir que el líder puede desplegar esa gama de capacidades centradas en las relaciones humanas para conseguir sus objetivos propuestos.

Por otro lado, cito a Avolio & Bass (1995), quien señala que” El comportamiento del líder y su visión, posibilitan la transformación que no sólo satisface necesidades y se llevan a cabo diferentes tareas, sino que reconoce las diferencias individuales en necesidades, las cuales eleva, y desarrolla el potencial para alcanzar altos niveles de desempeño” (p. 199).

Perez , Herrera, & Morales(1997) como se citó en Bass , (2015) afirma que “Este liderazgo es efectivo si permite a los seguidores alcanzar sus metas o conocer sus necesidades” (p.204).

Campbell (2000,p. 52 -66), quien centra su estudio:

En las capacidades transformadoras de los líderes, más que en sus características personales y en sus relaciones con los seguidores.

Se conoce a los líderes transformadores, por mover o cambiar cosas “a lo grande” a comunicar a sus seguidores aprovechando los más altos ideales y motivos de estos, una visión especial del futuro. Como sucede con los líderes carismáticos, los seguidores confían, admiran y respetan al líder transformacional. Hay una confianza colectiva de los seguidores en la visión del líder respecto a la organización y, en consecuencia, están dispuestos a realizar un esfuerzo excepcional para alcanzar las metas organizacionales.

Concepciones del Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo incorporado recientemente en las organizaciones educativas debido a la promoción de relaciones interpersonales entre los directores y los docentes. Algunos autores como James Burns (1978) y Bernard Bass (1985) presentan estilos muy marcados enfatizando perspectivas diferenciadas, ambos consideraron, en sentido amplio, que el liderazgo transformacional se complementaba con el liderazgo transaccional en sus interrelaciones entre líderes y seguidores.

Bass(1985), nos describe cinco factores: consideración individual, estimulación intelectual, inspiración, dirección por contingencia y dirección por excepción.

FACTORES DE LIDERAZGO (BASS, 1985)		
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	FACTORES	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
	Consideración individual (Reconocimiento)	→ X
	Estimulación intelectual (Opciones)	→ X
	Inspiración (Confianza)	→ X
X ←	Dirección por contingencia (Situación)	
X ←	Dirección por excepción (Problemas)	

Figura 2. Factores de liderazgo

Según (Yukl, 1989) describió el liderazgo sobre como:“.... a stream of evolving interrelationships in which leaders are continuously evoking motivational responses from followers and modifying their behavior as they meet responsiveness or resistance, in a ceaseless process of flow and counterflow”

En la tabla 2, observamos las diferencias entre el liderazgo transformacional entre Burns y Bass.

Tabla 1.

Liderazgo Transformacional

Según Burns(1978) Trasformational Leadership	Bass (1985) Trasformational Leadership
Burns limits transformational leadership to enlightened leaders who appeal to positive moral values and higher-order needs of followers	For Bass a transformational leader is one who activates follower motivation and increases follower commitment, regardless of whether the effects ultimately benefit followers. Bass would not exclude leaders who appeal to lower-order needs such as safety, subsistence, and economic needs. Leaders such as Adolph Hitler and Reverend Jim Jones (of the Jonestown massacre) are considered transformational, despite their negative effects.

Nota. Tomado de YUKL, Gary (1989a: 211)

“El liderazgo transformacional se vincula con los valores morales en forma positiva y con las necesidades de los seguidores”.(Bass, 1989)

Para Bass (1989), citado por Yukl (1985 p, 260),”el líder motiva al seguidor e incrementa su sentido de obligación, pero no se preocupa por los beneficios a favor de los seguidores”.

A continuación, se presenta el siguiente cuadro referido a estrategias y características del liderazgo transformacional según diferentes autores.

Tabla 2.

Estrategias y características del Liderazgo Transformacional

Bennis y Nannus (1985)	Bass (1985)	Nadler y Tushman (1989)	Tichy y Devanna (1986)	Kouzes y Posner (1987)	Conger (1989)
Atención mediante la visión.	Atractivo.	Visualizar.	Reconocer la necesidad de revitalización.	Estimular el proceso.	Detectar las oportunidades inexploradas y las deficiencias de la situación actual.
Sentido mediante la comunicación.	Inspiracional.	Energizar.	Crear una nueva visión.	Inspirar una visión compartida.	Comunicar visión.
Confianza mediante el posicionamiento.	Estimulación Intelectual.	Capacitar.	Modelar el modo.	Capacitar a otros para que actúen.	Fomentar la confianza.
Despliegue del Yo.	Consideración Personalizada.	Estructurar.		Mostrar el modo.	Mostrar los medios para lograr la visión.
		Controlar.		Estimular los sentimientos.	
		Recompensar.			

Nota: HERSEY, Blanchard y Johnson citado por Vega Carolina y Gloria Zavala (2004: 105)

Apreciamos, en el cuadro anterior, seis características del liderazgo transformacional y cada uno con sus respectivos aportes teóricos para sustentarlo sobre sólidas perspectivas académicas.

Según Cardona (2000 , p 8) sostiene que:

El líder transformacional es al mismo tiempo carismático y visionario porque es capaz de convencer a sus seguidores en necesidades de reconocimiento planteadas por él. Por tanto, los líderes (transformacionales) utilizan al máximo sus fortalezas para minimizar sus puntos débiles y desarrollan comunicación eficaz obteniendo apoyo y cooperación de sus seguidores .

Otros autores como (Humphreys & Einsten, 2003 p.83) “nos apoyan al declarar que el liderazgo transformacional es un complemento del transaccional”

Sin embargo, Echaniz, (2001,p.6), tiene la perspectiva que el liderazgo transformacional permite a los trabajadores trascender a sus propios intereses y favorece al auto liderazgo de cada seguidor .

Característica del Liderazgo Transformacional

De acuerdo a lo citado por Bass y otros (2003:208) se afirma que:

La influencia idealizada refuerza en los líderes admiración, respeto y confiabilidad. El seguidor asume compartir el riesgo, la ética, principios y valores del líder.

En la inspiración motivacional el seguidor atribuye una motivación en el logro de retos al líder. Además, se atribuye al líder el entusiasmo y optimismo desarrollado por todos los seguidores

La influencia idealizada y la inspiración motivacional se incrementan cuando el líder les presenta un futuro deseable en el cual articula cómo dicho futuro puede ser obtenido, establece un modelo a seguir, un modelo de alto desempeño y demuestra determinación y confiabilidad en sus actos con sus seguidores.

La tercera característica del liderazgo transformacional, es la estimulación intelectual considerada como la motivación del líder en innovación y creatividad asumida por cada seguidor al enfrentar un problema. Las nuevas ideas de solución son solicitadas a los seguidores quienes se comprometen con el proceso de encontrar una solución (Bass y otros 2003: 208).

La cuarta característica del liderazgo transformacional es la consideración individualizada en la cual los líderes prestan atención a las necesidades individuales de crecimiento del seguidor mediante la asesoría. Las nuevas oportunidades de aprendizajes son creadas en un clima de crecimiento atendiendo las necesidades y deseos reconocidos en cada seguidor).

La consideración individualizada se desarrolla cuando los líderes transformacionales atienden al desarrollo de los seguidores, le dan soporte y asesoría a cada uno de ellos.

Según Avolio, Bruce, Bass y Bernard (1995), los líderes transformacionales delegan responsabilidades a sus subordinados como oportunidad de crecimiento personal considerando sus habilidades y necesidades personales de reconocimiento.

Además, el líder transformacional incrementa sus responsabilidades a fin de desarrollar todo el potencial de los seguidores. La idea anterior permite dilucidar cómo se relacionan entre sí las variables en un mejor funcionamiento cuando se aplican en contextos organizacionales.

Avolio, Bruce, Bass y Bernard (1995), afirmaron que:

A la influencia idealizada como representaciones sobre líderes con respeto, modelos de confianza y ostentan altos valores éticos y morales.

La motivación inspiracional, se refiere a cómo se desenvuelven, motivan e inspiran a los seguidores, se rescata el trabajo en equipo; tanto los líderes como los seguidores manifiestan optimismo y entusiasmo reflejando una visión alentadora del futuro.

En lo concerniente a la estimulación intelectual, los líderes fomentan la innovación, la creatividad y cuestionan antiguos supuestos. Acogen nuevas ideas y evitan mostrar miedo frente a los errores o ir contra el mayoritario sentido común.

Finalmente, la consideración individualizada en la cual el líder está atento a las necesidades y diferencias de cada individuo. Dispone su ser integral en actitud de escucha ante sus seguidores, busca desarrollar sus potencialidades e interactúa de manera diferenciada con cada uno de sus seguidores.

Aspectos Éticos del Liderazgo Transformacional

Se piensa que la ética es la forma de construir una relación transformadora a favor de ambos, tanto, líder como seguidor. Considera que el liderazgo se

transforma en moral elevando la aspiración ética de seguidor y líder teniendo en ambos un efecto transformador.

Sin embargo, Bass(1985), no considera que el líder deba ser ético transformativo tomando como ejemplos al emperador romano Calígula o al dictador Mussolini, es decir sólo dirigen los procesos de cambio sin importarles la condición moral de sus seguidores o las libertades individuales que deben respetar.

Asumiendo una posición estoica, el líder transformacional tiene valores morales basados en la ética personal desarrollando integridad en sus acciones y otorgando confianza personal a sus seguidores. Nosotros tenemos la expectativa que el líder transformacional posea una conducta moral sólida para legitimar su liderazgo.

El defecto del liderazgo transformacional es evitar una posición clara del líder por considerar relaciones de beneficio que no siempre tienen integridad para dicho fin o cometido. Es más, el líder transformador puede desarrollar la manipulación en sus seguidores a fin de persuadir a sus colaboradores que hagan lo que él o ella desean a favor de los intereses individuales (del líder transformacional).

El comentario, incrementa en forma artificial las necesidades y cuáles son dichas necesidades “bajas” aprovechadas por el líder, consideramos que es esencial determinar cuándo ocurre la intervención del líder transformacional de manera transformativa o manipulativa en sus colaboradores.

Finalmente, afirmamos que el liderazgo transformacional desarrolla las potencialidades de los seguidores en beneficio del líder transformador quien logra las metas de la institución.

El Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa Pública

Las características anteriormente atribuidas a los directores eficaces son unívocas conforme Bass (1985) denomina “liderazgo transformacional” porque fomenta el trabajo constante a fin de obtener los resultados diseñados en los objetivos de

largo plazo; refuerzan determinados valores integrados al grupo dirigido; transforma en vez de resignarse a las condiciones de su medio, las estructuras socioeconómicas de su entorno cotidiano; y utilizan la motivación intrínseca sobre los colaboradores quienes trabajan comprometidos al desarrollo y perfeccionamiento profesional beneficiando de la institución perteneciente.

Dimensiones del Liderazgo Transformador Docente Influencia Idealizada

Según Bass (1985, p. 89), enriquecen la conceptualización de este tipo de liderazgo considerando las siguientes características como: Influencia idealizada: modelo para los seguidores. Son admirados, respetados y confiables. Los segundos se sienten identificados con los primeros y quieren imitarlos.

Motivación Inspiradora

Según Bass(1985), enriquecen la conceptualización de este tipo de liderazgo considerando las siguientes características como:

Motivación inspiradora: Los líderes tienen comportamientos y actitudes que motivan e inspiran a los que están a su alrededor dándole significado al desempeño de sus seguidores. Despierta el espíritu de equipo, el entusiasmo y el optimismo. Comunican acertadamente los objetivos convirtiéndolos en una visión aceptada por todos los miembros del equipo.

La influencia idealizada y la motivación inspiradora son combinadas en un solo factor del liderazgo carismático inspiracional.

Estimulación Intelectual

Según, Bass (1985) enriquecen la conceptualización de este tipo de liderazgo considerando las siguientes características como:

Estimulación intelectual: Los líderes transformacionales estimulan las capacidades innovadoras y creativas de sus seguidores por medio de la presentación de nuevos escenarios, cambiando variables y paradigmas, estableciendo diferentes límites y resolviendo antiguos problemas de otras

maneras. Los seguidores se sienten inmersos en un ambiente de direccionamiento de problemas y el hallazgo de nuevas soluciones.

Consideración Individualizada

Según Bass & Riggio(2006 p.89), enriquecen la conceptualización de este tipo de liderazgo considerando las siguientes características como:

Consideración individualizada: Los líderes prestan atención especial a las necesidades individuales de cada seguidor para el crecimiento y el logro de los objetivos, actuando como coach o mentor. Los seguidores son exitosamente llevados a sus niveles más altos de desarrollo de su potencial. El líder reconoce diferencias individuales entre las necesidades y deseos de cada persona, además demuestra aceptación en aquellas diferencias.

Bases Teóricas del Liderazgo Transformacional

Liderazgo como trascendencia del intercambio

Según Bass & Stodgills (1990), las teorías de liderazgo transformacional definen este tipo de liderazgo como la trascendencia del intercambio entre los integrantes de la organización y el líder. “El líder invita a los miembros del grupo a que abandonen sus propios intereses en beneficio de los intereses colectivos, lo que implica una transformación implícita.” (p.34).

De esta forma, es el desarrollo de los seguidores y el cumplimiento de los objetivos comunes, el mecanismo que utiliza el líder transformacional para trascender el intercambio y provocar cambios de necesidades, creencias y valores en sus seguidores.

Con relación a las diferentes definiciones del liderazgo transformacional, existen diversos autores que proponen conceptos teóricos necesarios para elaborar el constructor, también dentro de las Teorías de Liderazgo Transformacional más mencionadas se encuentran: la Teoría de Liderazgo Transformacional de Bass, la Teoría del Hombre Z de Maslow y los Estilos de Liderazgo Transformacional de Kouses y Posher, y de Nichols

Tabla 3.

Algunas teorías de liderazgo transformacional

Teoría	Referencia	Síntesis
Transformacional y Transaccional	Bass (1995, p.17) Burns (1978, p.97) Bass y Stogill's (1990, p.131)	El liderazgo transformacional está enfocado en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y la aceptación de la misión. Además, de invitarlos a ir más allá de sus propios intereses por el interés de bienestar del grupo. Fundamentado en la jerarquía motivacional, función de las necesidades humanas. Puede clasificarse en forma jerárquica. Plantea la existencia de una función evolutiva a través de etapas o niveles, por la cual pasan todos los individuos, grupos o sociedades.
El Hombre Z de Maslow	Maslow (1973, p.37)	Esas necesidades toman formas y expresiones que varían enormemente de persona a persona, su intensidad o manifestación también es extremadamente variada, obedeciendo a las diferencias individuales entre las personas. Bass (1995, p.17) hace referencia al modelo del hombre Z de Maslow y supone que éste es un eslabón superior a las teorías X e Y de McGregor, explicada en las teorías de liderazgo conductual, y que definen un líder Z como aquel que logra la autorrealización y es potencialmente un líder transformacional.
Liderazgo transformacional de Kouzes y Posner	Kouzes y Posner (1997, p.67),	Se fundamenta en prácticas a través de las cuales los líderes logran realizar cosas extraordinarias con sus seguidores, siendo estas: Desafiar los procesos, Inspirar una visión compartida, Habilitar a los demás para que actúen, Modelar el camino y Dar aliento al corazón.
Liderazgo transformacional de Nichols	Nichols (1988, p.67)	Habla de ocho estilos de liderazgo basado en tres dimensiones: motivación, poder y grado de compromiso que rige las relaciones en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades. Estos factores son: <ul style="list-style-type: none"> • Mutuality de intereses: Se mueve entre la persecución de los intereses del líder o compartir intereses de los seguidores. • Poder: Oscila entre un reducido uso del poder y el autoritarismo. • Compromiso: Fluctúa entre líder comprometido con el resto del grupo, interesándose en sus necesidades y su intención de satisfacerlas, y el líder que se relaciona con el grupo sólo por el hecho de intercambiar elementos de valor económico, psicológico, políticos entre otros.

Liderazgo como visión compartida

Para Mendoza(2005), el liderazgo transformacional tiene una dinámica que “involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder, integrando una visión compartida del futuro, logrando ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes.” (p.116)

Y de la misma manera afirma que “el efecto transformador de dichos líderes se observa tanto en las organizaciones, grupos como individuos. Defienden la necesidad del cambio, crean nuevas visiones, movilizan el compromiso sobre dichas visiones, para finalmente transformar a los individuos y a la organización.” (p.116)

Liderazgo como arte y ciencia

Bass & Stodgills(1990,p 21) por su parte, señala que, durante demasiado tiempo, el asunto se ha visto como una cuestión de desarrollo de habilidades, pero que realidad el liderazgo -en particular el liderazgo transformacional- debe ser considerado como un arte y una ciencia. El autor describe el liderazgo transformacional como uno de tipo superior que “... ocurre cuando los líderes amplían y elevan el interés de sus seguidores, cuando generan conciencia y aceptación de la misión en el grupo, y cuando estimulan a ir más allá de su propio interés para el beneficio del grupo”.

Liderazgo como camino de éxito

Mendoza (2015) afirma que:

Los líderes transformacionales pueden intentar y tener éxito en elevar su influencia sobre los niveles más bajos y altos de la jerarquía de la pirámide de necesidades de Maslow y afirma que esa transformación puede ser realizada a través de modos de interrelación que permiten por una parte, elevar los niveles de conocimiento y conciencia sobre la importancia de los resultados, y por lo tanto, ir más allá de los intereses propios y asumir como

ideales los del equipo o, por la otra, alterar el alcance de las necesidades en la pirámide de Maslow.(p. 106)



Figura 3. Pirámide de jerarquía de necesidades de Maslow y los estilos de liderazgo

Nota: Tomado de Mendoza

Motivación

Definición: La Motivación Humana

Según Robbins (2004), señalan que la motivación es el conjunto de fuerzas que ocasiona que las personas se comporten en ciertas formas. En un día determinado, un empleado puede elegir trabajar en forma tan ardua como sea posible, trabajar apenas lo suficiente para evitar una reprimenda o hacer lo menos posible. La meta del gerente es maximizar la posibilidad del primer comportamiento y minimizar la probabilidad del último. Esta meta se vuelve más importante cuando entendemos la importancia de la motivación en el lugar del trabajo.

Gonzales (2008), afirma la motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Robbins (2004), se puede concebir a la motivación como aquello “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta”. Esta definición posee tres elementos principales: intensidad, esfuerzo y persistencia, la intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza para lograr su objetivo. Este esfuerzo deberá canalizarse en la dirección de la meta deseada, la persistencia se refiere a la medida tiempo a la que una persona sostiene dicho esfuerzo. A continuación, se presentan algunas consideraciones sobre la motivación realizadas por algunos estudiosos del tema:

El principio primordial de la organización de la motivación humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia. Partiendo de esta idea, el ser humano tiene necesidades que satisfacer, para ello debe jerarquizarlas para poder satisfacerlas. Existen cinco necesidades que se consideran primordiales como lo son: las fisiológicas, seguridad, amar, estima, autorrealización.

Para Cummings & Schwab (1985), La motivación es un proceso hipotético según el cual la conducta es impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a factores internos o externos”. (p. 92).

De acuerdo a lo expresado, el estado de ánimo, de los seres humanos influye mucho en la motivación, cuando los cambios en el ambiente de su trabajo son parte fundamental de la motivación. Por eso, se dice que es un proceso hipotético ya que todos estos factores, tanto internos como externos juegan un papel principal, si se tiene un ambiente hostil en el trabajo la motivación no puede ser efectiva.

Morris & Maiston (2001), La motivación se refiere en general, a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas. Las motivaciones fisiológicas tienen una base carencial, mientras que las motivaciones sociales como la motivación al logro, son aprendidas; pero ambas energizan y dirigen la conducta hacia la satisfacción”. (p. 346). Por tal razón, se debe resaltar que aquellos motivos que nacen dentro del individuo lo conllevan y conducen a realizar una acción determinada que le permita sentirse bien.

“La motivación es un término amplio utilizado en psicología para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo que llevan a una conducta dirigida hacia determinados objetivos”. (Yuki, 1989 p. 97).

Chiavenato (2007), administración de los Recursos Humanos (El Capital Humano de las Organizaciones) 9na.edición.

De los factores internos que influyen en la conducta humana daremos especial atención a la motivación:

Es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que lo motiva. No es fácil definir exactamente el concepto de la motivación, pues se utiliza en sentidos diversos. De manera general, motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. En ese aspecto la motivación, la motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona. Krech, Crutchfield y Ballachey explican que “los actos del ser humano están guiados por su cognición –por lo que piensa, cree y prevé. Pero al preguntarse el motivo por el que actúa de cierta forma, surge la cuestión de la motivación. La motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras que se traducen en palabras y recelo (temor, desconfianza y sospecha). La persona desea poder y estatus, teme la exclusión social y las amenazas de su autoestima. Además, la motivación busca una meta determinada, para cuyo alcance el ser humano gasta energía.

Importancia de la Motivación del empleado en el lugar de trabajo

Según Nohria N.et al (2008: pp. 78-89) sostienen que el desempeño individual es determinado por tres factores: la motivación (el deseo de hacer el trabajo), la capacidad (la habilidad para hacer el trabajo) y el entorno laboral (los recursos necesarios para hacer el trabajo). Si un empleado carece de capacidad, el gerente le puede proporcionar capacitación o reemplazarlos. Si hay un problema

de recursos, el gerente puede corregirlo. Pero si el problema es la motivación, la tarea del gerente es más desafiante. El comportamiento individual es un fenómeno complejo, y el gerente puede estar muy presionado para descifrar la naturaleza precisa del problema y la forma de resolverlo. Así la motivación es importante debido a su significación como determinante del desempeño y debido a su carácter intangible.

Ciclo Motivacional

El ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad, una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Ese estado lleva al individuo a un comportamiento o acción capaz de aliviar la tensión o de liberarlo de la incomodidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo encontrará la satisfacción a su necesidad y por tanto la descarga de la tensión producida por ella. Satisfecha la necesidad, el organismo vuelve a su estado de equilibrio anterior, a su adaptación al ambiente.

En este ciclo motivacional, la necesidad se satisface a medida que se repite el ciclo, debido al aprendizaje y la repetición (refuerzo), los comportamientos se vuelven más eficaces para la satisfacción de ciertas necesidades. Una vez satisfecha, la necesidad deja de motivar el comportamiento, ya no ocasiona tensión ni incomodidad.

Sin embargo, no siempre se satisface la necesidad en el ciclo motivacional. También, puede frustrarse o compensarse (es decir, transferirse a otro objeto, persona o situación). En el caso de frustración de la necesidad en el ciclo motivacional, la tensión ocasionada por el surgimiento de la necesidad encuentra un obstáculo para su liberación. Al no encontrar una salida normal, la tensión acumulada en el organismo busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.) o por vía fisiológica (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, etc.).

Teorías de motivación.

Para apreciar lo que conocemos acerca de la motivación de los empleados, es útil revisar los primeros enfoques, en este sentido señalaré en primer término el enfoque tradicional, luego el enfoque de relaciones humanas y de recursos humanos.

El enfoque tradicional:

El enfoque tradicional esta mejor representado por el trabajo de Frederick Taylor, Taylor defendió un sistema de pagos de incentivos. Creía que los gerentes sabían más acerca de los trabajos desempeñados que los trabajadores, y asumió que la ganancia económica era lo primordial que motivaba a todos.

Otros supuestos del enfoque tradicional fueron que el trabajo era inherente desagradable para la mayoría de las personas y que el dinero que ganan es más importante para los empleados que la naturaleza del trabajo que desempeñan.

Por lo tanto, se puede esperar que las personas desempeñen cualquier tipo de trabajo si se les paga lo suficiente. Aunque el rol del dinero como factor motivador no se puede desestimar, quienes están a favor del enfoque tradicional adoptaron un punto de vista demasiado pegado al rol de la compensación monetaria y fracasaron en considerar otros factores motivacionales.

El enfoque de las relaciones humanas

El enfoque de las relaciones humanas también se centró en el rol de los procesos sociales en el lugar de trabajo. Sus premisas básicas eran que los empleados fuertes tienen fuertes necesidades sociales y que estas son más importantes que el dinero para motivarlos.

Los humanos relacionistas, defensores del enfoque de relaciones humanas aconsejaban a los gerentes hacer sentir importantes a los trabajadores y permitirles una cantidad mínima de autodirección y autocontrol al realizar las actividades rutinarias. Se esperaba que la ilusión de la participación y la

importancia satisficiera las necesidades sociales básicas y resultara en una mayor motivación para desempeñarme. Por ejemplo, un gerente podría permitir a un grupo de trabajo participar en la toma de decisiones, aunque él o ella ya hubiesen determinado cual será la decisión. Se espera que el gesto simbólico de parecer que se permite la participación mejore la motivación, aunque en realidad no se haya producido ninguna participación real.

El enfoque de recursos humanos

El enfoque de recursos humanos de la motivación lleva los conceptos de las necesidades y la motivación un paso más adelante. Mientras que los humano – relacionistas creían que la ilusión de la contribución y la participación mejoraría la motivación, el punto de vista de recursos humanos asume que las contribuciones mismas son valiosas para los individuos y las organizaciones. Asume que las personas quieren contribuir y tienen la capacidad de hacer contribuciones genuinas. Entonces, la tarea de la gerencia es alentar la participación y crear un entorno de trabajo que haga uso completo de los recursos humanos disponibles. Esta filosofía guía la mayor parte del pensamiento contemporáneo acerca de la motivación de los empleados.

Perspectivas de contenido sobre la motivación

Las perspectivas de contenido sobre la motivación tratan la primera parte del proceso de la motivación, las necesidades y las deficiencias de las necesidades. En forma más específica, las perspectivas de contenido abordan la cuestión ¿Qué factores en el lugar de trabajo motivan a las personas? Los líderes laborales con frecuencia afirman que los trabajadores se pueden motivar por una mayor remuneración, menos horas de trabajo y mejores condiciones laborales. Mientras tanto, algunos expertos sugieren que la motivación puede mejorarse en forma más eficaz al proporcionar a los empleados más autonomía y mayor responsabilidad. Ambos puntos de vista representan los contenidos de la motivación. El primero sostiene que la motivación es una función de la remuneración, las horas y las condiciones de trabajo. El segundo sugiere que la autonomía y la responsabilidad son las causas de la motivación. Dos perspectivas

de contenido ampliamente conocidas sobre la motivación son la jerarquía de las necesidades y la teoría de los factores.

Pirámide de las necesidades de maslow

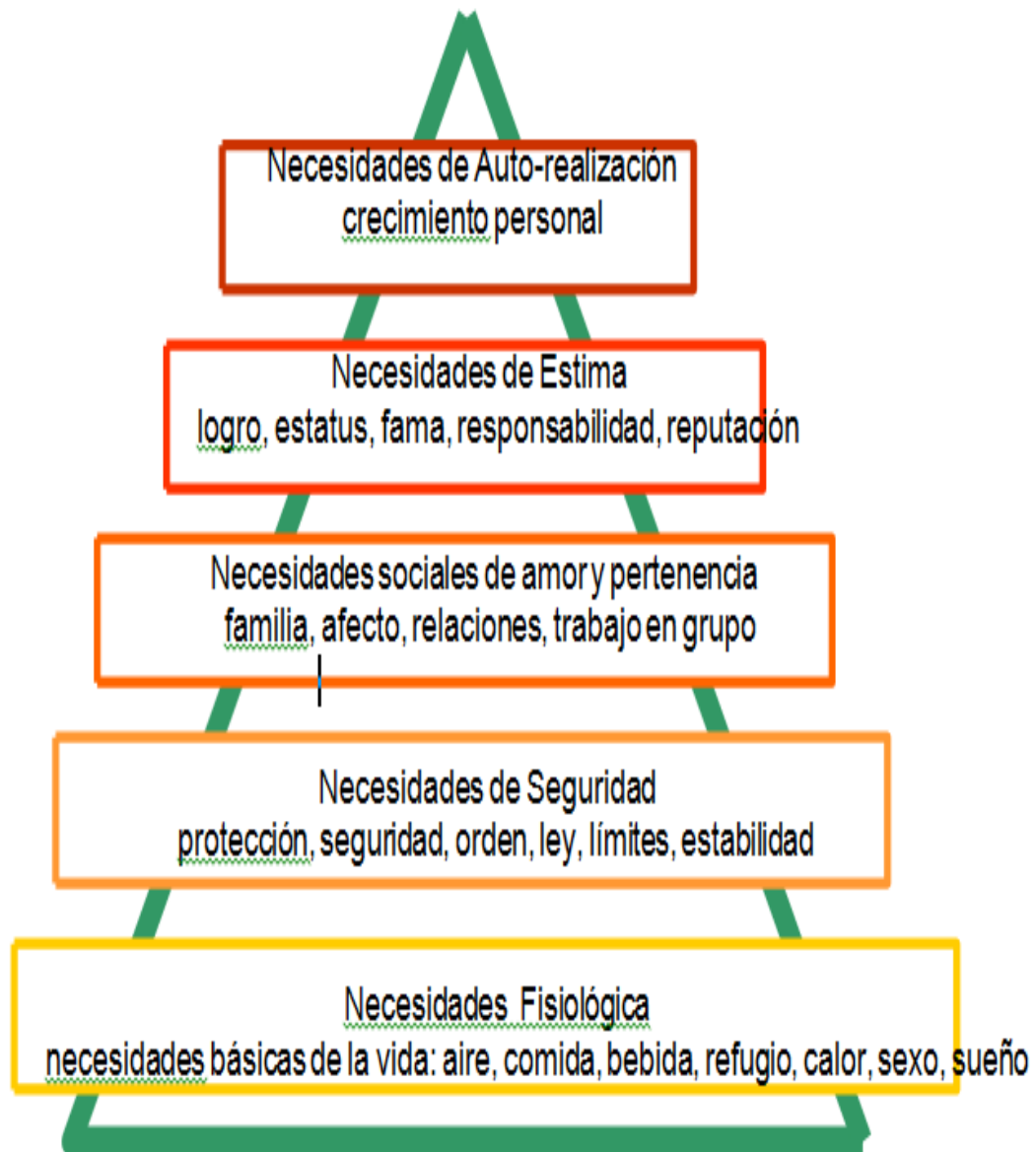


Figura 4. Pirámide de las necesidades de Maslow

Nota: Tomado de adaptación de Chapman (2007)

Los conceptos formulados por Maslow, han proporcionado un marco para la psicología positiva y se han utilizado para conceptualizar la política, la práctica y teoría en las ciencias sociales durante más de 60 años. Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades: las estéticas, las cognitivas y las de auto-trascendencia (Feist y Feist 2006), lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades. La caracterización de estas tres nuevas necesidades es:

Necesidades estéticas: no son universales, pero ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes.

Necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de conocer que tiene la gran mayoría de las personas; cosas como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas por Maslow como necesidades cognitivas.

Necesidades de auto-trascendencia: tienen como objetivo promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede implicar el servicio hacia otras personas o grupos.

Es necesario destacar que la “Teoría de la Motivación Humana”, con su jerarquía de necesidades y factores motivacionales, así como las siguientes investigaciones de Maslow en el área de las necesidades humanas, es parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la auto-realización de los estudiantes en todos los aspectos de la personalidad es parte fundamental, procurando, proporcionar una educación con formación y crecimiento personal.

Maslow (como se citó en Chiavenato, 2007) señala que:

Las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo, su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas.

Asimismo, Ibíd., p.p. 50-52. Sostiene que:

Las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias)

Necesidades Fisiológicas: Constituye el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son innatas, como la necesidad de alimentación (hambre o sed), sueño y reposo (cansancio), abrigo (contra frío o calor) o deseo sexual (reproducción de la especie). Se denominan necesidades biológicas o básicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada, con el fin de garantizar la supervivencia del individuo. Orientan la vida humana desde el momento del nacimiento. Es decir, al principio, la vida humana es una constante búsqueda de satisfacción de las necesidades elementales más impostergables, que monopolizan la conducta del recién nacido, y en el adulto predominan sobre las demás necesidades mientras no se logre su manifestación. Se relacionan con la subsistencia y existencia del individuo. A pesar de ser comunes a todos los seres humanos requieren distintos grados individuales de satisfacción. Su principal característica es la urgencia, cuando no se satisface alguna de esas necesidades, dirige la orientación de la conducta.

Necesidades de Seguridad: Constituyen el segundo nivel en las necesidades humanas. Llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, el anhelo de un mundo condenado y previsible son manifestaciones características de estas necesidades. Aparecen en la conducta humana cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas. Como aquellas, también están íntimamente relacionadas con la supervivencia del individuo. Tienen gran importancia, pues en la vida organizacional las personas dependen de la organización, y es ahí donde las acciones gerenciales arbitrarias o las decisiones inconsistentes e incoherentes

pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su continuidad en el trabajo.

Necesidades sociales: Surgen de la vida social del individuo con otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación, por parte de sus compañeros. Intercambio de amistad, afecto y amor. Aparecen en la conducta cuando las necesidades más bajas (fisiológicas y de seguridad) se encuentran relativamente resueltas. Cuando las sociales no están debidamente satisfechas, las personas muestran resistencia, antagonismo y hostilidad frente a quienes se les acercan. La frustración de esas necesidades conduce a la falta de adaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un importante impulsor de la conducta humana cuando se utiliza la administración participativa.

Necesidades de aprecio: Son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima, la confianza en su mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal. La satisfacción de estas necesidades conduce a un sentimiento de confianza en sí mismo, de valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Si estas necesidades no son satisfechas pueden producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo. Los que a su vez pueden generar desánimo o actividades compensatorias.

Necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía. Motivan al individuo a emplear su propio potencial y a desarrollarse continuamente a lo largo de su vida. Esa tendencia se expresa mediante el impulso a superarse y a llegar a ser todo lo que se puede ser.

Las necesidades de autorrealización se relacionan con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia y plena realización del potencial y la virtud que cada persona posee, así como la utilización plena de sus talentos.

Mientras las cuatro necesidades anteriores pueden satisfacerse por recompensas externas (extrínsecas) a la persona y tiene una realidad concreta (como alimento, dinero, amistades, elogios de otras personas), las necesidades de autorrealización solo se satisfacen mediante recompensas que las personas se dan a sí mismas intrínsecamente (como el sentimiento de realización), y no son observables ni controlables por los demás. Las otras necesidades, una vez satisfechas, ya no motivan la conducta; en cambio, la necesidad de autorrealización puede ser insaciable, en el sentido de que entre más satisfacción obtiene la persona, más importancia adquiere para ella y más desea satisfacerla. No importa cuán complacida esté la persona deseará siempre más.

En términos generales, *Ibíd.*, p.p. 52-53 presenta los aspectos siguientes:

Una necesidad satisfecha no es una motivación para la conducta. Solo las necesidades no satisfechas influyen en ella, orientándola a objetivos individuales.

El individuo nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, innatas o hereditarias. Al principio, su conducta se encamina de manera exclusiva a la satisfacción cíclica de esas necesidades: hambre, sed, ciclo, sueño/actividad, sexo, etc.

A partir de cierta edad, el individuo inicia una larga trayectoria de aprendizaje de nuevos patrones de necesidades. Surgen las necesidades de seguridad, encaminada a la protección contra el peligro, las amenazas y la privación. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias del individuo, orientadas a su conservación personal.

A medida que el individuo logra controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, surgen poco a poco las necesidades más elevadas: sociales, de estima y de autorrealización. Pero cuando el individuo alcanza la realización de las necesidades sociales, surgen las de autorrealización. Esto significa que las necesidades de estima son complementarias de las sociales, y las necesidades de autorrealización son complementarias de las de estima. Los niveles de necesidad más elevados solo surgen cuando se controlan y satisfacen los niveles más bajos. No todos los individuos llegan al nivel de las necesidades de

autorrealización o al de las necesidades de estima. Esto constituye una conquista individual.

Las necesidades más elevadas no solo surgen a medida que se satisface las más bajas, sino que predominan sobre estas de acuerdo con la jerarquía de las necesidades. Un gran número de necesidades concomitantes influyen en la conducta del individuo, pero las necesidades más elevadas predominan sobre las más bajas.

Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional corto (comer, dormir, etc.) mientras que las más elevadas requieren un ciclo largo. Sin embargo, si alguna necesidad más baja deja de satisfacerse durante mucho tiempo, se vuelve imperativa y neutraliza el efecto de las necesidades más elevadas. La privación de una necesidad más baja desvía las energías del individuo hacia la lucha por su satisfacción.

Aunque el enfoque de Maslow es genérico y amplio, representa un modelo valioso de funcionamiento de la conducta humana y para el área de RH.

Teoría de McClelland de las necesidades

Esta teoría se basa en tres necesidades:

Necesidades de Realización: su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito, buscan el enfrentamiento con problemas, y afrontan el triunfo o el fracaso.

Necesidades de Poder: su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.

Necesidades de Filiación: su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.



Figura 5. Teoría de McClelland

Nota: Tomado de La motivación humana David McClelland, Solana Guillermo

Teoría de las expectativas

“Los individuos como seres pensantes, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a los sucesos futuros de sus vidas. La conducta es resultado de elecciones entre alternativas y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes”. (Bass, 1985 pg.68)

El objetivo de estas elecciones es maximizar las recompensas y minimizar el “dolor”. Para analizar la motivación, se requiere conocer que buscan en la organización y como creen poder obtenerlo (Laredo). Los puntos más destacados de la teoría son:

Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito.

El sujeto confía en que si se consigue el rendimiento esperado se sigan ciertas consecuencias para él.

La motivación de una persona para realizar una acción es mayor cuanto mayor sea el producto de las expectativas.

La relación entre el esfuerzo y el rendimiento depende de dos factores: Las habilidades del sujeto y su percepción del puesto.

Cada persona tiene una cierta idea del nivel de rendimiento que es capaz de alcanzar en la tarea.

Las personas esperan que quienes realicen los mejores trabajos logren las mejores recompensas.



Figura 6. Teoría de las expectativas

Nota: Tomado del Módulo de Psicología Salvador Paquita

Algunas de las consecuencias pueden ser:

La definición de estándares, metas y objetivos deben responder a estimaciones reales.

Las recompensas por logro deben estar muy bien alineadas con las verdaderas expectativas. Ello requiere conocimiento de la gente, su cultura, sus intereses, etc.

Es preciso que las personas estén convencidas que las recompensas que reciben son justas, y que las personas tengan la confianza de que una persona que realiza un desempeño muy pobre no ganara las mismas recompensas que ellos.

La Teoría de la motivación E.C.R

En respuesta a la teoría de las necesidades de Maslow, se desarrolló una jerarquía de necesidades alterna, llamada Teoría de la Motivación E.R.C.

Esta teoría colapsa la jerarquía de las necesidades desarrollada por Maslow en tres niveles. La necesidad de existencia (Existencia) corresponde a las necesidades fisiológicas y de seguridad. Las necesidades de relación (R), se enfocan en la forma en que las personas se relacionan con su entorno social. Las necesidades de crecimiento (C), el nivel más alto en este esquema, incluyen las necesidades de autoestima y autorrealización.

Aunque la teoría ECR asume que el comportamiento motivado sigue una jerarquía de alguna forma igual a la sugerida por Maslow, hay dos diferencias importantes. Primero, la teoría ERC sugiere que más de un nivel de necesidad puede ocasionar motivación al mismo tiempo. Por ejemplo, sugiere que las personas pueden estar motivadas por un deseo de dinero (existencia), amistad (relación), y oportunidad de aprender nuevas habilidades (crecimiento) todo a la vez. Segundo, la teoría ERC tiene lo que ha sido llamado un elemento frustración-regresión. Así si las necesidades siguen sin satisfacerse, el individuo se frustrará, regresará.

Teoría de los dos factores de Herzberg

En tanto Maslow (1943), apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas (perspectiva introvertida), Herzberg se basa en el ambiente externo (perspectiva extravertida)

Chiavenato (2007), afirma lo que comentan Herzberg, Mausner, & Snyderman (1943), que:

La motivación para trabajar depende de dos factores:

Factores Higiénicos: Se refieren a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; comprenden las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión,

clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etc. Corresponden a la motivación ambiental y constituye los factores con que las organizaciones suelen impulsar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una capacidad muy limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados. La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico, e indica que solo se destinan a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción, pues su influencia en la conducta no eleva la satisfacción de manera sustancial y duradera, Pero si son precarios provocan insatisfacción, razón por la que se les llama factores de insatisfacción, y son los siguientes:

Condiciones de trabajo y bienestar.

Políticas de la organización y administración.

Relaciones con el supervisor.

Competencia técnica del supervisor.

Seguridad en el puesto.

Relaciones con los colegas.

Los factores higiénicos constituyen el contexto del puesto.

Factores motivacionales: Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con este, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representen desafíos y tiene significados en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, la reducen. Por eso se les denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden.

Delegación de responsabilidad.

Libertad para decidir cómo realizar una labor.

Posibilidades de ascenso.

Utilización plena de las habilidades personales.

Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellas.

Simplificación del puesto (por quien lo desempeña).

Ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o vertical).

En esencia, la teoría de los factores afirma que:

La satisfacción en el puesto depende del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes que implica; estos son los llamados factores motivacionales.

La insatisfacción en el puesto es función del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del puesto, son los llamados factores higiénicos.

Herzberg concluyó que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino carecer de satisfacción profesional, de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, no la satisfacción.

Para que haya motivación en el trabajo. Herzberg propone el enriquecimiento de las tareas (Job enrichment), que consiste en ampliar deliberadamente los objetivos, las responsabilidades y el desafío de las actividades del puesto.

El Modelo Contingencial de motivación de Vroom

La teoría de Maslow(1943) se basa en una estructura uniforme y jerárquica de las necesidades y de la de Herzberg, en dos clases de factores. Ambas parten de la suposición implícita de que existe una mejor manera motivar a las personas, ya sea mediante el reconocimiento de la pirámide de necesidades humanas o la aplicación de los factores motivacionales y el enriquecimiento del puesto. Sin embargo, la evidencia demuestra que la gente reacciona de manera diferente de acuerdo con su situación.

La teoría de motivación de Víctor H. Vroom se limita a la motivación para producir, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. De acuerdo con Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir:

Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.

La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales.

La capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en él.

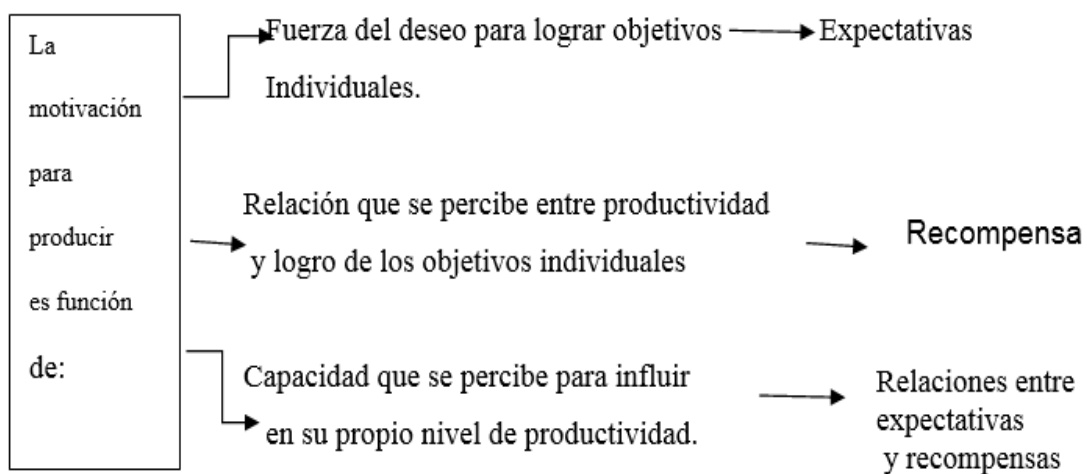


Figura 7. Los tres factores de la motivación

Nota: Tomado de Chiavenato

Según Vroom, una persona puede desear aumentar la productividad cuando se dan tres condiciones:

Objetivos personales: Estos pueden incluir dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona pueda tratar de satisfacer al mismo tiempo.

Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad: Si un objeto importante del trabajador es tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación, para producir más. Pero si es más importante su necesidad de aceptación social en su grupo, tendrá una productividad inferior al nivel que considere como patrón informal de producción. Producir más puede costarle el rechazo de sus compañeros.

Percepción de su influencia en su productividad: Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacidad adecuada o con un operativo en una línea de montaje con velocidad fija.

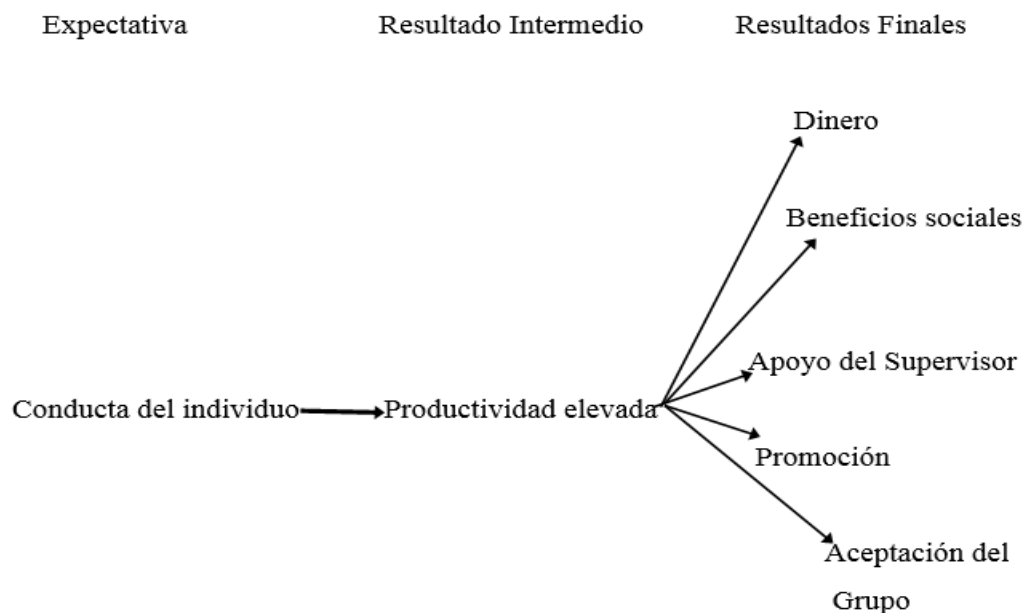


Figura 8. Modelo de Expectativa aplicada

Nota: Tomado de Chiavenato

Para explicar la motivación para producir, Vroom propone un modelo de expectativas de la motivación que se basa en objetivos intermedios y progresivos (Medios) que conducen a un objetivo final (fin). Según este modelo, la motivación es un proceso que gobierna opciones entre comportamientos. Los individuos perciben las consecuencias de cada opción de comportamiento como resultados que representan un eslabón en una cadena entre medios y fines. De esta manera, cuando el individuo persigue un resultado intermedio (productividad elevada, por ejemplo), busca los medios para alcanzar resultados finales (dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, promoción o aceptación del grupo).

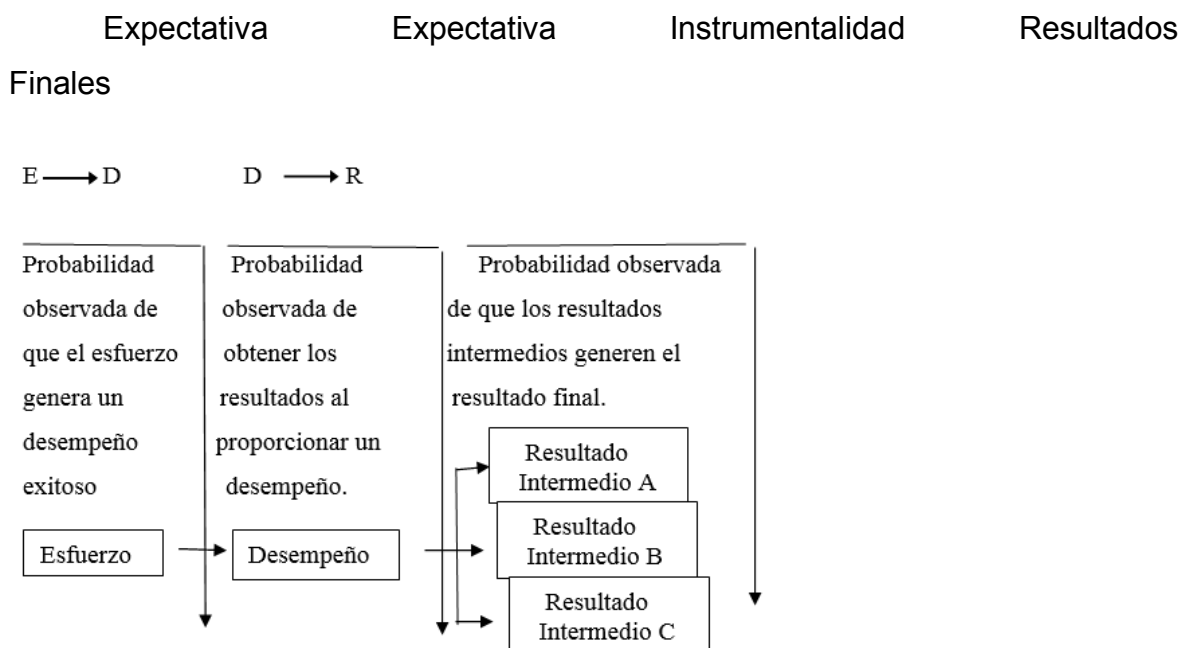


Figura 9. Bases de modelo de Expectativa

Fuente: Chiavenato, I. (2011)

Nota: Tomado de Chiavenato

Teoría de las expectativas

En sus trabajos sobre la motivación, Lawler III encontró contundentes evidencias de que el dinero motiva el desempeño y ciertos comportamientos, como el compañerismo y la dedicación a la organización. A pesar del resultado obvio, encontró que el dinero presenta poco poder motivacional en virtud de su

aplicación incorrecta en la mayoría de las organizaciones. En muchas de ellas, la relación no consistente entre dinero y desempeño se debe a varias razones.

La teoría X y la teoría Y de Mc Gregor

Según Mc Gregor (1971), afirma que la Teoría X:

Predominó durante décadas. Se basaba en conceptos y premisas incorrectas y distorsionadas acerca de la naturaleza humana, a saber:

El hombre se motiva principalmente por incentivos económicos (salario).

Como la organización controla esos incentivos, el hombre es un agente pasivo al que la organización debe administrar, motivar y controlar.

Las emociones humanas son irracionales y no deben interferir en el interés propio del individuo.

Las organizaciones pueden y deben planearse de manera que los sentimientos y sus características imprevisibles se neutralicen y controlen.

El hombre es perezoso por naturaleza y debe estimularse mediante incentivos externos. Por lo general, los objetivos individuales se oponen a los de la organización, por lo que es necesario un control más rígido.

En virtud de su irracionalidad intrínseca, el hombre es básicamente incapaz de controlarse y de autodisciplinarse. (p.88)

La teoría Y de Mc Gregor

De acuerdo a Mc Gregor (1971) sostiene que:

Se basa en un conjunto de suposiciones de la teoría de la motivación humana:

El empleo del esfuerzo físico o mental en un trabajo es tan natural como jugar o descansar.

Al ser humano promedio no le disgusta de manera innata el trabajo. O de acuerdo con

ciertas condiciones controlables, el trabajo puede ser una fuente de satisfacción (y debe desempeñarse voluntariamente) o una fuente de sanción (que debe evitarse en lo posible).

El control externo y la amenaza de sanciones no son los únicos medios para obtener la cooperación con el fin de lograr los objetivos organizacionales. El hombre tiene que conducirse y controlarse a sí mismo para ponerse al servicio de los objetivos que se le confían.

Confiar o Confiar objetivos es una manera de premiar, que se relaciona con su alcance efectivo. Las recompensas más significativas como la satisfacción de necesidades del ego o de la autorrealización, son resultados directos de los esfuerzos encaminados a los objetivos organizacionales.

En ciertas condiciones, el hombre promedio no sólo aprende a aceptar, sino también a buscar responsabilidades. La evasión de la responsabilidad, la falta de ambición y la importancia en la seguridad personal por lo general son consecuencias de la experiencia de cada uno. Y no características inherentes y universales del ser humano.

La capacidad de emplear un alto grado de imaginación e ingenio para resolver los problemas organizacionales no es escasa, sino que se encuentra muy distribuida entre la población.

En las condiciones de vida industrial moderna, las potencialidades intelectuales del

hombre, se utilizan solo de manera parcial. (p.89)

Dimensiones de la Motivación estudiantil

Motivación intrínseca

Según Fischman (2014) en su obra "Motivación 360 grados" señala que:

Hay personas que no se motivan por una actividad a menos que existan incentivos. Hay personas que llegan a la motivación intrínseca. Un ejemplo de motivación intrínseca es que corro porque, cuando lo hago, me siento libre, soy bueno haciéndolo y me da una sensación maravillosa de bienestar.

Según Fischman (2014,26) en su obra Motivación 360 grados sostiene que: “Los motivadores intrínsecos son aquellos que se basan en la realización de la actividad en sí misma. Los seis motivadores intrínsecos son:

Autonomía

Sentido de competencia

Novedad

Aprendizaje

Relación

Pertenencia

Trascendencia

Por ejemplo, si una persona hace una actividad que lo motiva porque está aprendiendo, la motivación es intrínseca porque se genera al realizar la actividad en sí misma. Del mismo modo, si una persona está trabajando en alguna actividad con la cual se siente muy competente y en la cual usa sus talentos, la persona se motiva. No se motiva por el resultado de la actividad en sí misma.

Según Fischman (2014) en su obra Motivación 360 grados sostiene también que:

Es importante crear un entorno donde las personas se motiven a sí mismas, donde se promuevan los motivadores intrínsecos que a continuación se detallan:

Autonomía:

Permite que las personas tengan la percepción de que ellos pueden elegir su destino.

Use el formato de delegación para permitir a las personas mayor autonomía en la toma de decisiones.

Genere un ambiente horizontal, seguro, donde uno pueda equivocarse honestamente. Recuerde que el miedo es un obstáculo para que exista autonomía.

Sentido de competencia

Conozca los talentos de su personal.

Asígneles un reto a la altura de sus talentos.

De retroalimentación continua acerca del trabajo que realiza.

Expectativas claras.

Brinde guía y apoyo cuando las personas se le soliciten.

No castigue el error para que la gente pueda aprender de ellos.

Novedad

Traiga novedad al trabajo, proyectos nuevos.

Conozca las metas de crecimiento que tiene su gente.

Plantee actividades de capacitación para ayudarlos.

Haga rotaciones horizontales y pasantías.

Piense en maneras sobre como enriquecer los puestos de trabajo.

Aprendizaje

Plantee actividades de capacitación para ayudarlos.

Haga rotaciones horizontales y pasantías.

Piense en maneras sobre como enriquecer los puestos de trabajo.

Relación

Tómese un tiempo para discutir las preocupaciones de las personas.

Muestre un interés genuino en sus colaboradores, hijos, alumnos, amigos, etc.

Expresa su afecto y aprecio por las personas (sus colaboradores, hijos, alumnos, amigos, etc).

Brinde tiempo, atención, energía, interés y apoyo emocional a las personas.

Genere un clima de confianza y de cariño hacia las personas.

De un tiempo de calidad a las personas que quiere (evite el phubbing, por ejemplo).

Fomentar la formación de vínculos entre los trabajadores (almuerzos, reuniones fuera, salidas los fines de semana, de tal modo que la gente interactúe, se conozca y las personas formen sus propios vínculos).

Hacer actividades de team building.

Pertenencia

Genere espacios de pertenencia en la institución o centro de trabajo.

Trascendencia

Reúna a su gente y recuérdelos el significado de su trabajo.

Participe con su equipo en una obra social. (P.p.166-167)

Motivación extrínseca

Según Fischman (2014,) señala que la motivación extrínseca se da cuando uno se identifica con la importancia de hacer una actividad y se motiva a hacerla porque es algo que considera importante, significativo, útil y está alineado con sus valores, aunque intrínsecamente no está motivado, es decir, aunque no disfrute.

Un ejemplo de motivación intrínseca es que corro porque, cuando lo hago, me siento libre, soy bueno haciéndolo y me da una sensación maravillosa de bienestar.

Según Fischman (2014) refiere que:

En cuanto a los motivadores extrínsecos una forma de identificarlos es cuando las personas realizan una actividad únicamente como medio para conseguir un fin, Es decir, cuando lo que le interesa a la persona es principalmente este fin, las consecuencias de hacer algo. Algunos motivadores extrínsecos son:

Reconocimiento

Premios

Bonos

Diplomas

Evaluaciones

Castigos

Por ejemplo, cuando un alumno se siente motivado a estudiar porque quiere obtener una buena nota, se trata de una motivación extrínseca.

Según Fischman (2014) precisa que:

Reconocimiento

El reconocimiento puede ser motivador extrínseco de mejor calidad si sabemos emplearlo. Es importante que la persona sienta reconocimiento como retroalimentación sobre su desempeño.

Trate en todo momento de promover un estilo de apoyo a la autonomía cuando de un reconocimiento. Evite ser controlador.

Reconozca las conductas o los resultados, pero no use adjetivos que califiquen a las personas, aunque sean positivamente.

Sea específico con el reconocimiento, para que la persona pueda aprender que conductas son las que espera que se repita.

Evite dar el reconocimiento en medio de críticas.

Pregúnteles a las personas como le gustaría ser reconocidos.

Premios

Valore las conductas o acciones y determine el premio que permita

Bonos

Reflexione acerca de su sistema de bonos y evalúe en qué medida le está dando un bono a una persona motivada intrínsecamente por sus objetivos.

Reflexione la posibilidad de compartir utilidades en lugar de asignar bonos. Recuerde que hay personas que tienen apetitos por el dinero.

Diplomas

El Diploma puede ser motivador extrínseco de mejor calidad si sabemos emplearlo también. Es importante que la persona sienta que el diploma es como retroalimentación sobre su desempeño personal.

Evaluaciones

Reflexione la posibilidad de medir su rendimiento de acuerdo a estándares establecidos.

Castigos

Reflexione la posibilidad de asumir sanciones de acuerdo a reglamentos establecidos.

Teorías de la Motivación

La teoría de la expectativa

Sugiere que la motivación depende de dos cosas: queremos algo y qué probabilidad creemos tener de obtenerlo. Las perspectivas del proceso de la motivación, al igual que la teoría de la expectativa, sugieren que las personas están motivadas a buscar los resultados que quieren y que creen poder alcanzar. Mientras más personas jóvenes expertas en tecnología ingresen a la fuerza de trabajo, piden a los empleadores darles más acceso a las redes sociales ¡como Facebook y sitios web similares, tanto para fines de trabajo como para cuando quieren tomarse un descanso de sus trabajos. Mientras tanto, los empleadores buscan la forma de proporcionar este acceso cada vez más importante sin poner en peligro la seguridad

La teoría de la expectativa busca ¿cuatro supuestos básicos. Primero, que el comportamiento se determina por combinación de fuerzas en el individuo y el entorno. Segundo, asume que las personas toman decisiones acerca de su comportamiento en las organizaciones. Tercero, asumir distintas personas tiene diferentes tipos de necesidades, deseos y metas. Cuarto, a que las personas hacen elecciones de los planes de comportamiento alternos basados en sus percepciones del grado al que el comportamiento dado llevará a los resultados deseados.

Teoría de la equidad

Después de que las necesidades han estimulado el proceso de la motivación y que el individuo ha elegido una acción que se espera que satisfaga esas necesidades, el individuo valora la justicia o equidad del resultado. La teoría de la equidad afirma que las personas motivadas a buscar una equidad social en las recompensas que reciben por el desempeño. La equidad es la creencia de un individuo de que el tratamiento que recibe es una justa relación con el que reciben los demás. Con base en la teoría de la equidad, los resultados de un trabajo incluyen remuneración, reconocimiento, promociones, relaciones sociales.

En la actualidad los gerentes pueden necesitar prestar aún más atención; la equidad y sus implicaciones. Por ejemplo, muchas empresas se mueven; de recompensas basados en el desempeño (que se analizan más adelante) en contrarío a los incrementos salariales estándar o generales. Por tanto, deben asegurarse que las bases para recompensar a algunas personas más que a otras sean claras: Más allá de los temas legales como la discriminación, los gerentes deben asegurarse de proporcionar recompensas e incentivos justos a los que desempeñen mejor. Es más, deben ser sensibles a las diferencias culturales que afectan la formación.

Teoría del establecimiento de metas

La teoría del establecimiento de metas de la motivación asume que es el resultado de metas e intenciones conscientes. Por tanto, al establecer las metas para las personas en la organización, un gerente debe tener la capacidad de ir conociendo el comportamiento. Dada esta premisa, el desafío es desarrollar una comprensión

los procesos por los cuales las personas establecen metas y luego trabajan. En la versión original de la teoría del establecimiento de metas, se espera características específicas de las metas (la dificultad de la meta y la específica meta) dieran forma al desempeño.

La dificultad de la meta es el grado al que desafiante y requiere esfuerzo. Si las personas trabajan para alcanzar metas, asumir que trabajarán en forma más ardua para alcanzar metas más difíciles. Pero no debe ser tan difícil que sea inalcanzable. Si un nuevo gerente le solicita a si ventas aumentar las ventas 300%, el grupo puede desilusionarse. Una meta mí aun difícil (tal vez un aumento de 30%) sería un mejor incentivo. Un cuerpo de investigación respalda la importancia de la dificultad de las metas. La especificidad de las metas es la precisión de la meta. Una meta de "incrementar la productividad" no es de "incrementar la productividad 3% en los siguientes seis meses" se especifica. Algunas metas, como las que tienen que ver con costos, producción, y crecimiento, son ya sensibles a la especificidad. Sin embargo, otras metas, como la satisfacción laboral, la moral o la imagen y reputación de la empresa, el comportamiento socialmente responsable, pueden ser mucho más difíciles en términos específicos. Al igual que la dificultad, se ha demostrado que está consiste relacionada con el desempeño. Como la teoría atrajo tanto interés difundido y respaldo de investigación por los investigadores y los gerentes por igual, se propuso un modelo ampliado de establecimiento de metas.

Marco conceptual

Liderazgo

Según Bass y Riggio (2006) El líder invita a los miembros del grupo a que abandonen sus propios intereses en beneficio de los intereses colectivos, lo que implica una transformación implícita." (p.34).

Motivación

Avolio y Bass (2007), "la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior , y originan que se comporte de una manera determinada

,dirigida hacia las metas ,condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”

Bass & Riggio (2006), “define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Si bien la motivación, en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, nosotros nos limitaremos a los objetivos organizacionales, como objeto de reflejar nuestro interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

1.2. Fundamentación científica y técnica

La investigación nace por la misma necesidad de que los profesores de las diferentes instituciones educativas presentan dificultades para liderar eficazmente en sus grupos de estudio y por ende, sus estudiantes no se muestran motivados en las sesiones de clase y menos lograrán verdaderos aprendizajes.

Según Fischman (2014) en su obra Motivación 360 grados sostiene también que “Es importante crear un entorno donde las personas se motiven a sí mismas” (p.166)

En otras palabras, los docentes deben crear condiciones favorables para que los estudiantes perciban situaciones de aprendizajes duraderas a su formación escolar.

Para Mendoza (2005), el liderazgo transformacional tiene una dinámica que “involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder, integrando una visión compartida del futuro, logrando ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes.” (p.116)

El reto del docente de educación primaria es que logre establecer una fuerte relación de identificación y de liderazgo con sus estudiantes para que estos a su vez puedan sentir que existe alguien que los apoya y los orienta permanentemente en todo su proceso de formación integral en la escuela.

1.3. Justificación

Justificación teórica

La información de esta investigación proporciona aportes teóricos respecto a las variables en estudio, los cuales pueden ser referenciados en otras investigaciones similares.

Es necesario reconocer que el desempeño docente es necesario para una adecuada formación de los estudiantes.

Justificación epistemológica

El presente trabajo de investigación justifica la construcción de los conocimientos en el aula mediante la construcción de estructuras lógicas que los estudiantes generan o despliegan en su proceso cognitivo.

Para que los estudiantes puedan construir sus aprendizajes requieren de los aprendizajes adquiridos y el contexto sociocultural, geográfico lingüístico de los niños y niñas.

Justificación legal

El trabajo de investigación, se sustenta cumplimiento de la Ley General de Educación 28044, que dice en el Art 23; “La educación básica es la etapa del sistema educativo destinado a la formación integral de la persona para el logro de su identidad personal y social, el ejercicio de la ciudadanía y el desarrollo de las actividades laborales y económicas, mediante el desarrollo de competencias , capacidades, actitudes y valores para actuar adecuada y eficazmente en los diferentes ámbitos de la sociedad. Se rige por los principios de la Educación peruana y es la base para acceder a la Educación Superior.

Justificación metodológica

Los métodos, técnicas y procedimientos utilizados en la presente investigación; una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros trabajos de investigación

1.4. Problema general

¿Qué relación existe el liderazgo transformacional docente con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015?

¿Qué relación existe entre la motivación inspiradora con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015?

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015?

¿Qué relación existe la consideración individualizada con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

El liderazgo transformacional docente se relaciona significativamente con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las Instituciones educativas del Distrito de Villa El Salvador –UGELNo.01- 2015

Hipótesis específicas

La influencia idealizada se relaciona significativamente con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las Instituciones educativas del Distrito de Villa El Salvador –UGELNo.01- 2015.

La motivación inspiradora se relaciona significativamente con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las Instituciones educativas del Distrito de Villa El Salvador –UGELNo.01- 2015.

La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las Instituciones educativas del Distrito de Villa El Salvador –UGELNo.01- 2015.

La consideración individualizada se relaciona significativamente con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las Instituciones educativas del Distrito de Villa El Salvador –UGELNo.01- 2015.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe el liderazgo transformacional docente y la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015.

Determinar la relación que existe entre la motivación inspiradora con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015.

Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015.

Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada con la motivación estudiantil del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas del distrito de Villa El Salvador, durante el año 2015.

II. Marco Metodológico

2.1 Definición de variables

Variable independiente: Liderazgo transformacional docente

Según Mendoza (2005), el liderazgo transformacional tiene una dinámica que “involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder, integrando una visión compartida del futuro, logrando ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes.” (p.116)

Variable dependiente: Motivación estudiantil

La motivación estudiantil es como la energía que dirige el comportamiento, ya sea agradable o desagradable. (David Fischman, 2014, p. 14).

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 4.

Operacionalización de la Variable: Liderazgo transformacional docente

Dimensiones	Indicadores	Items	Rangos
Influencia idealizada	Modelos a seguir Identificación con los otros	1,2,3,4	Nunca
Motivación inspiradora	Espíritu de equipo Comunicación	5,6, 7,8	Casi nunca Algunas veces
Estimulación intelectual	Innovación Creación	9,10,11,12,	Mayoría de veces Siempre
Consideración individualizada	•necesidades individuales Crecimiento individual	13,14,5,16	

Tabla 5.

Operacionalización de la variable Motivación estudiantil

Dimensión	Indicadores	Items	Niveles /Rangos
INTRINSECA	autonomía	17,18,19,20,21	
	Sentido competencia	,22,23,24,25,2	Nunca
	novedad	6,27,	Casi nunca
	aprendizaje	28	Algunas veces
	pertenencia		Mayoría de
	trascendencia		veces
EXTRINSECA	reconocimiento	29,30,31,32,33	Siempre
	premios	,34,35,36,37,3	
	evaluaciones	8,39,	
	Fechas limite	40	
	castigos bonos		

2.3. Metodología**Definición de variables****Variable independiente: Liderazgo transformacional docente**

Según Mendoza (2005), el liderazgo transformacional tiene una dinámica que “involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder, integrando una visión compartida del futuro, logrando ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes.” (p.116)

Variable dependiente: Motivación estudiantil

La motivación estudiantil es como la energía que dirige el comportamiento, ya sea agradable o desagradable. (David Fischman, 2014, p. 14).

2.4. Tipo de estudio

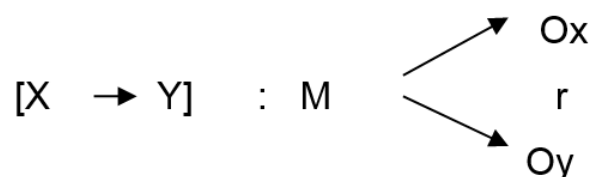
La investigación Como señalan Kerlinger y Lee (2002): "En la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o los tratamientos". De hecho, no hay condiciones o estímulos planeados que se administren a los participantes del estudio.

Esta investigación es descriptiva, según Sánchez y Reyes (2006, p. 43), este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.

Diseño de la investigación

Bernal (2010), la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.

El diseño no experimental de tipo transversal, tienen como objeto describir relaciones entre dos o más variables de un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlaciones. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables de un tiempo determinado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2008, p. 158).



- M : Muestra
 Ox : Observación de la variable X
 Oy : Observación en la variable Y
 r : Índice de Correlación

M: Muestra
Ox: Observación de la variable X

2.6. Población y Muestra

Población

La investigación Según Oseda, (2008) afirma que “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”. (p.120)

En el caso de mi investigación, la población estará conformada por 600 estudiantes de las Instituciones Educativas de la U.G.E.L.No 01-Villa El Salvador.

Tabla 6.

Población del estudio de estudiantes de las Instituciones Educativas del distrito de Villa El Salvador.UGELNo.01

Institución Educativa	Alumnos
Instituciones Educativas –Villa El Salvador – UGELNo.01	600

Nota: INSTITUCIONES EDUCATIVAS –VILLA EL SALVADOR- UGEL 01 SJM

Muestra

También Oseda (2008) menciona que:

La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal

propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población. (p.122)

En el caso de mi investigación, la muestra estará conformada por 180 estudiantes de las

Instituciones Educativas de la U.G.E.L.No 01-Villa El Salvador.

Muestreo no probabilístico por conveniencia

Es el procedimiento no probabilístico por conveniencia ,donde a partir de determinados criterios se seleccionará las unidades de estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2005) señalan que “Las muestras no probabilísticas, pueden también llamarse muestras dirigidas, pues la elección de sujetos u objetos de estudio depende del criterio del investigador.”(p.265)

Tabla 7.

Muestra del estudio de estudiantes de la I.E. N° 6066, “Villa El Salvador” del Distrito de Villa El Salvador

Institucion Educativa	Alumnos
Instituciones Educativas –Villa El Salvador – UGELNo.01	160

Nota: Instituciones Edcativas –Villa El Salvador- UGEL 01 SJM

Método

Se utilizó el método hipotético deductivo. Según Bernal (2006, p. 56) consiste en un “procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. Este método se define como el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales

que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación la técnica de recolección de datos se recorrió a la técnica de Encuestas.

Técnicas: Según Bernal(2010) señala que “Asimismo, los observadores registran lo que perciben siguiendo reglas que se aplican invariablemente y debe en minimizar su efecto sobre los registros e interacciones con los participantes observados”(p. 40)

En el caso de mi investigación, se aplicó la técnica de observación simple para conocer y comparar el grado de interés del liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil.

En la observación cuantitativa, a diferencia de la cualitativa, las variables a observar son especificadas y definidas antes de comenzar la recolección de los datos. Se enfoca en información que pueda ser evaluada por medio de los sentidos (datos visuales, auditivos, producto del tacto y el olfato).

Instrumentos: Cuestionario

Cuestionario. Consta de 16 preguntas para la primera variable, y 24 ítems para la segunda variable, el instrumento es confiable ya que fue aplicado a 30 sujetos de grupos seleccionados y es válida ya que fue respondida en forma libre y confidencial sin alterar los resultados.

Para la medición se ha utilizado la Escala de ítems politómicos, que consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios codificados con 5,4,3,2,1; ante los cuales se solicita la reacción (Nunca, casi nunca, algunas veces, la mayoría de veces, siempre) de los individuos sobre la adecuación de contenidos del liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil.

La validez del contenido se aprobó mediante: El análisis lógico de los ítems que responde a la operacionalización de las variables y la estructura del instrumento. Según Gómez, (1997). “La mayor parte de los estudios empíricos se refieren a test de conocimientos y aptitudes, pero se tratan también algunas escalas que miden constructos actitudinales y de personalidad y es de prever que el campo se vaya extendiendo en este sentido en el futuro” (p. 23).

Se estudió cada uno de los ítems buscando la concordancia y coherencia con los objetivos del tema de investigación y en función a sus variables e indicadores.

La validez de los instrumentos se ve reflejada en que el total de los cuestionarios fueron aplicados correctamente y sin errores que puedan llevar a dudar de la veracidad de los datos.

Juicio de expertos

Se recibió el apoyo de dos especialistas de diferentes áreas: De investigación educacional, entre ellos contamos con los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo todos ellos con amplia experiencia en temas de investigación y docencia, quienes aportaron para mejorar el contenido de los instrumentos de investigación.

Entrega de una carta, solicitando su validación. Dentro de este marco se le adjuntó como anexo la matriz de consistencia de la validación y evaluación, matriz de consistencia del proyecto de tesis, instrumento de investigación (cuestionario y prueba de evaluación).

El instrumento fue validado por juicio de expertos obteniendo un nivel de validación de 70 % sobre el cuestionario propuesto, habiéndose ajustado el cuestionario de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

Tabla 8.

Validez de contenido por juicio de expertos

Experto	Centro Laboral	Puntaje	%
Dr. SILVA NARVASTE, BERTHA	UCV	73.0	73 %
Dr. PANDO ESCURRA, TAMARA	UCV	70.0	70 %

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del cuestionario de adecuación de los indicadores del liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil, se aplicó a una muestra piloto de 30 alumnos de las Instituciones Educativas de Villa El Salvador –UGEL No.01. Una vez que se tabuló los datos, se obtuvo de ellos la sumatoria, desviación estándar, la varianza y el promedio de cada uno de los ítems del test, finalmente para obtener el coeficiente de cada test se aplicó la fórmula de alfa de Cronbach utilizada para instrumentos con ítems polinómicas, para establecer la validez y confiabilidad de la adecuación de los indicadores de liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de coeficientes de confiabilidad por alfa de Cronbach del cuestionario de la adecuación de los indicadores de liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil.

A partir de las varianzas. A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Tabla 9.

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	160	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	160	100,0

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

Tabla 10.

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	
	N de elementos
,805	40

El valor obtenido de alfa de cronbach, 0.805 este valor es un valor aceptable y que indica que el cuestionario tiene alta consistencia interna.

Métodos de Análisis de Datos

Para el análisis de datos se considera el análisis estadístico. La estimación estadística o inferencia se presenta a través del análisis estadístico de los datos obtenidos mediante la observación directa de la encuesta sobre el liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil.

Para su análisis y contrastación de la hipótesis se presentan las dos variables y la prueba consiste en verificar la relación existente entre ambas variables que son la muestra de la investigación, para lo cual se empleó la prueba estadística paramétrica de la correlación de Pearson entre variables y Chi Cuadrada ,prueba estadística no paramétrica , para conocer la relación o asociación existente entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional docente y la variable de estudio , motivación estudiantil que se presentan en la modalidad politómicas (nunca, casi nunca, a veces ,la mayoría de veces, siempre).

Recojo de datos

Técnica de encuesta: (escala de actitud: Método de escalamiento de Likert). Fernández (2007) afirma que “es una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto o símbolo. Las personas tienen actitudes que se relacionan con el comportamiento que tienen los demás” (p. 74).

Esta técnica se utilizó en el momento que se tomó los ítems a los estudiantes delo 6to.grado de educación primaria, con la finalidad de recabar los datos para su respectivo análisis e interpretación.

Para su análisis y contrastación de la hipótesis se presentan dos variables y la prueba consiste en verificar la relación existente entre las dos variables. Para ello, se emplearon las pruebas del “Correlación de Spearman”

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Métodos de análisis de datos

Tabla 11.

Fórmulas Estadísticas a usar en la investigación

Nº	Estadígrafos	Formulas estadísticas	Símbolos
1	Desviación estándar muestral para datos agrupados	$s = \sqrt{\frac{\sum fX^2 - \frac{(\sum fX)^2}{n}}{n-1}}$ $\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$	s = Desviación estándar muestral X = Punto medio de una clase f = Frecuencia de clase n = Número total de observaciones en la muestra. χ^2 : chi cuadrada d f: Grados de libertad \sum : sumatoria O: eventos observados E: eventos esperados

III. Resultados

3.1. Resultados

Descripción de resultados

3.1.1. Resultados de la variable Liderazgo

Transformador docente presenta 4 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 12.

Distribución Influencia idealizada, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	17	10,6	10,6	10,6
	Regular	42	26,3	26,3	36,9
	Alto	101	63,1	63,1	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

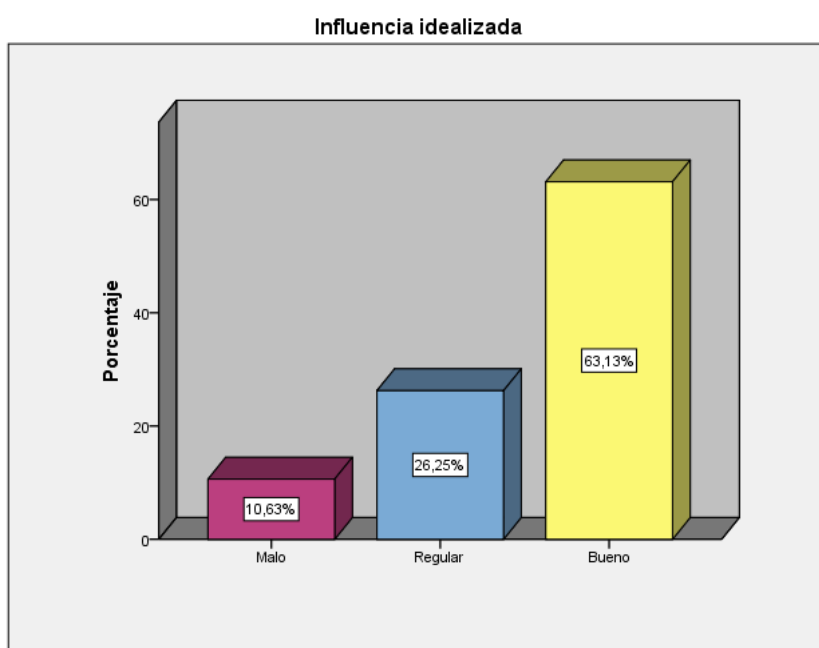


Figura 10. Frecuencia Influencia idealizada, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

En la tabla 5 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensión Influencia idealizada, el 63,13% presenta un nivel Bueno, el 26,25% presenta un nivel

Regular y el 10,63% presenta un nivel Malo en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 13.

Distribución Motivación inspiradora, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Motivación inspiradora		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	22	13,8	13,8	13,8
	Regular	41	25,6	25,6	39,4
	Alto	97	60,6	60,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

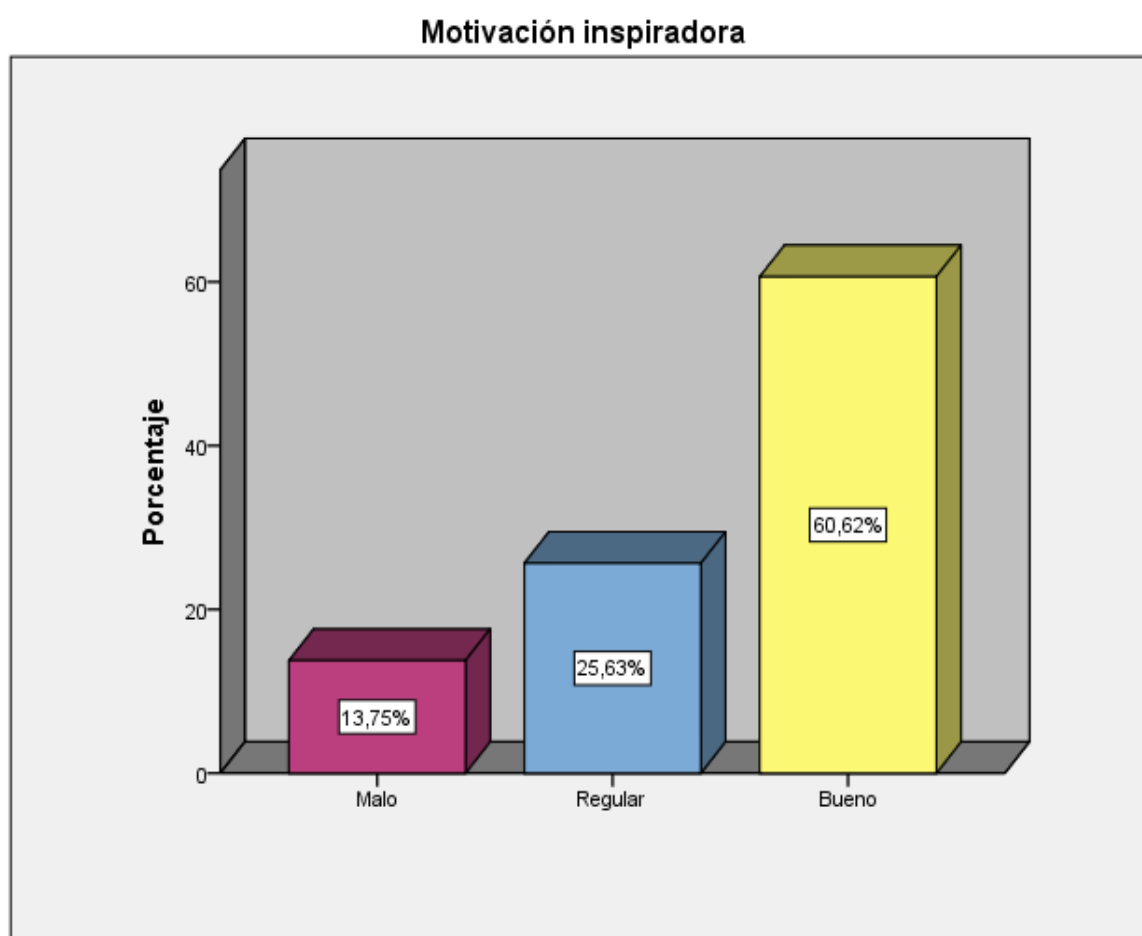


Figura 11. Frecuencia Motivación inspiradora, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

En la tabla 6 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensión Motivación inspiradora, el 60,62% presenta un nivel Bueno, el 25,63% presenta un nivel Regular y el 13,75% presenta un nivel Malo en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 14.

Distribución Estimulación intelectual, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Estimulación intelectual		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	20	12,5	12,5	12,5
	Regular	42	26,3	26,3	38,8
	Alto	98	61,3	61,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

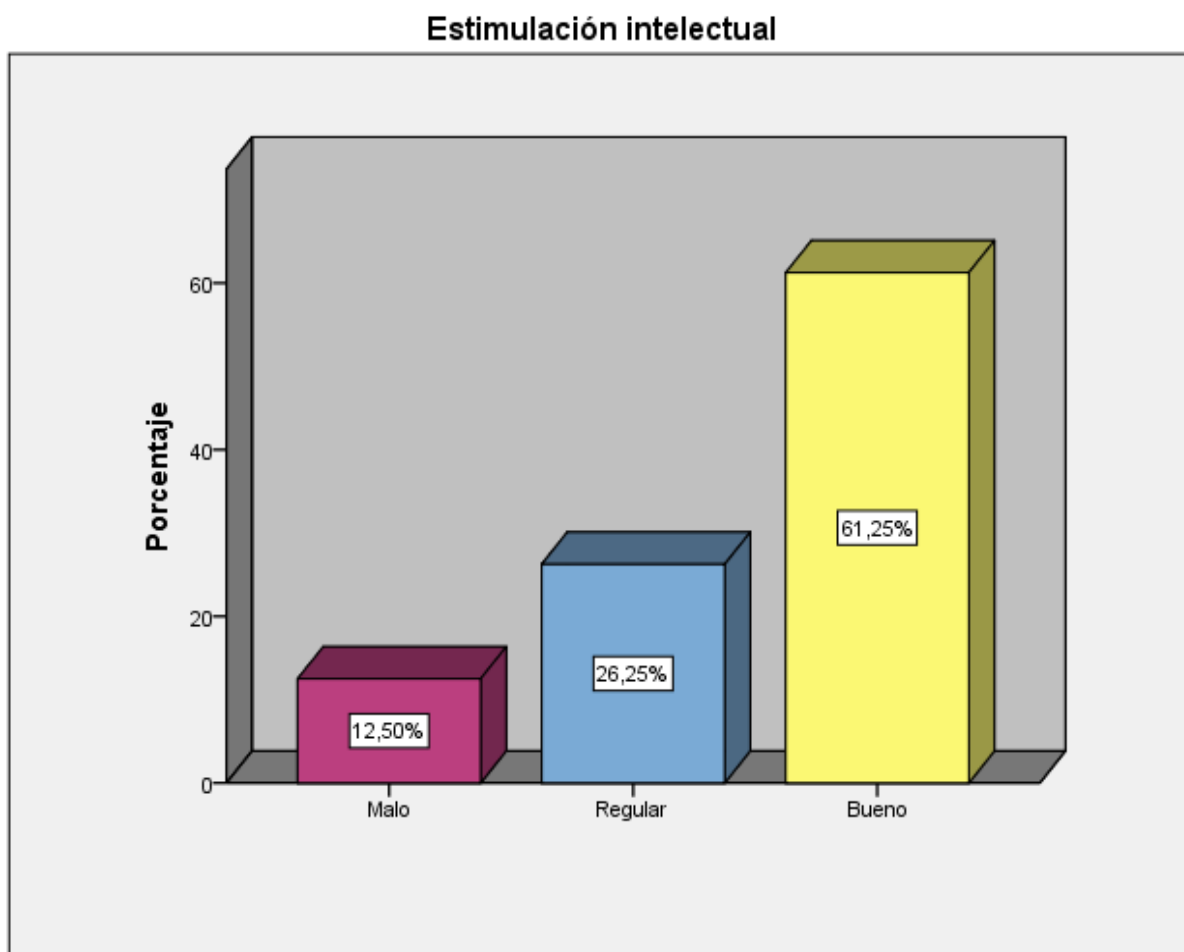


Figura 12. Frecuencia Estimulación intelectual, estudiantes del 6to.Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

En la tabla 7 y figura 3 se observa que, respecto a la dimensión Estimulación intelectual, el 61,25% presenta un nivel Bueno, el 26,25% presenta un nivel Regular y el 12,50% presenta un nivel Malo en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 15.

Distribución Consideración individualizada, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Consideración individualizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	29	18,1	18,1	18,1
	Regular	39	24,4	24,4	42,5
	Alto	92	57,5	57,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

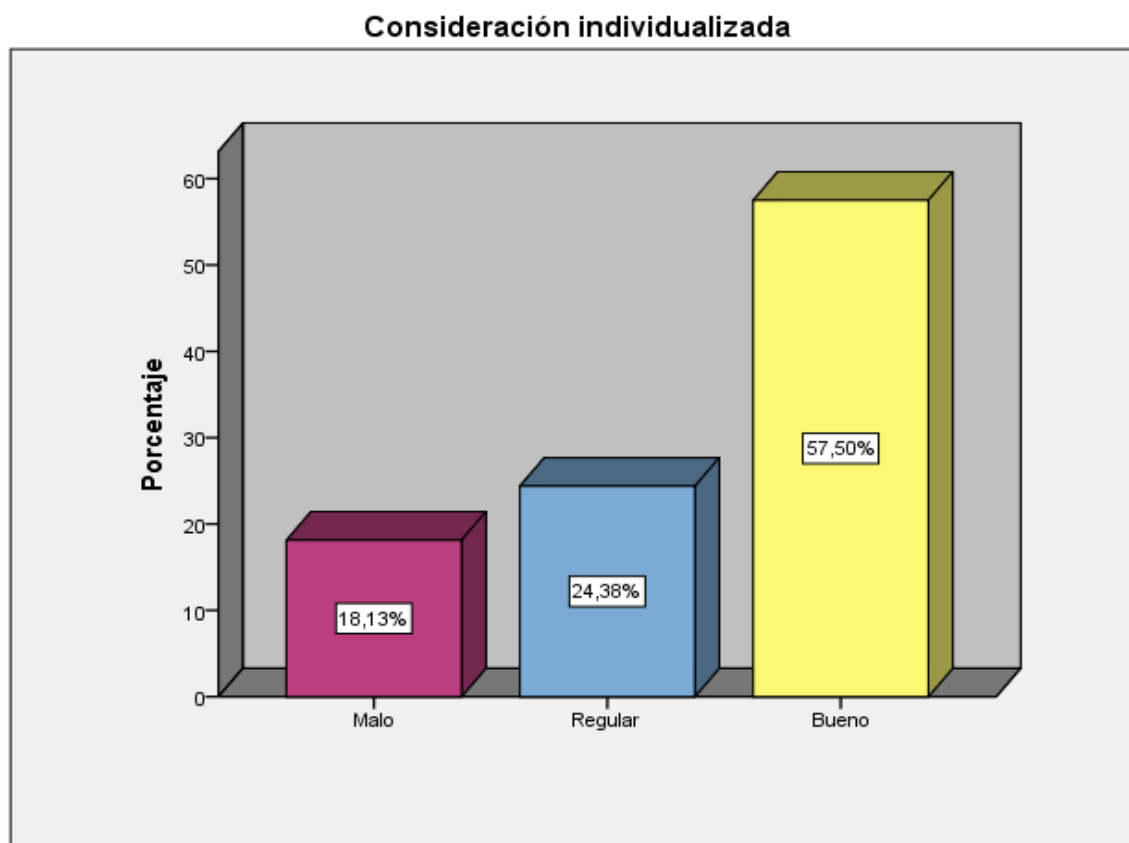


Figura 13. Frecuencia Consideración individualizada, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

En la tabla 8 y figura 4 se observa que, respecto a la dimensión Consideración individualizada, el 61,25% presenta un nivel Bueno, el 26,25% presenta un nivel Regular y el 12,50% presenta un nivel Malo en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 16.

Distribución Liderazgo transformador docente, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	17	10,6	10,6	10,6
	Regular	36	22,5	22,5	33,1
	Alto	107	66,9	66,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

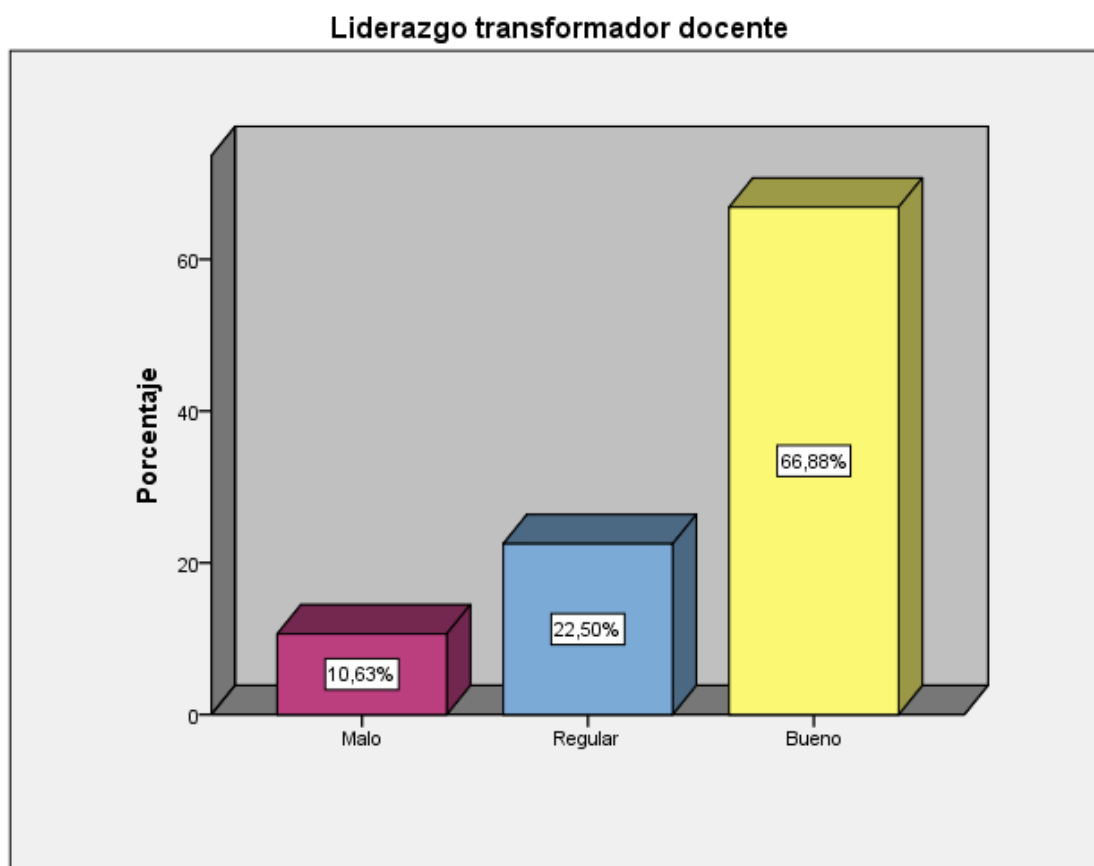


Figura 14. Frecuencia Liderazgo transformador docente, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

En la tabla 9 y figura 5 se observa que, respecto a la variable Liderazgo transformador docente, el 66,88% presenta un nivel Bueno, el 22,50% presenta un nivel Regular y el 10,63% presenta un nivel Malo en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

3.1.2 Resultados de la variable Motivación estudiantil docente.

Presenta 2 dimensiones cuyos resultados presentamos a continuación:

Tabla 17.

Distribución Intrínseca, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Intrínseca		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	15	9,4	9,4	9,4
	Regular	41	25,6	25,6	35,0
	Alto	104	65,0	65,0	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

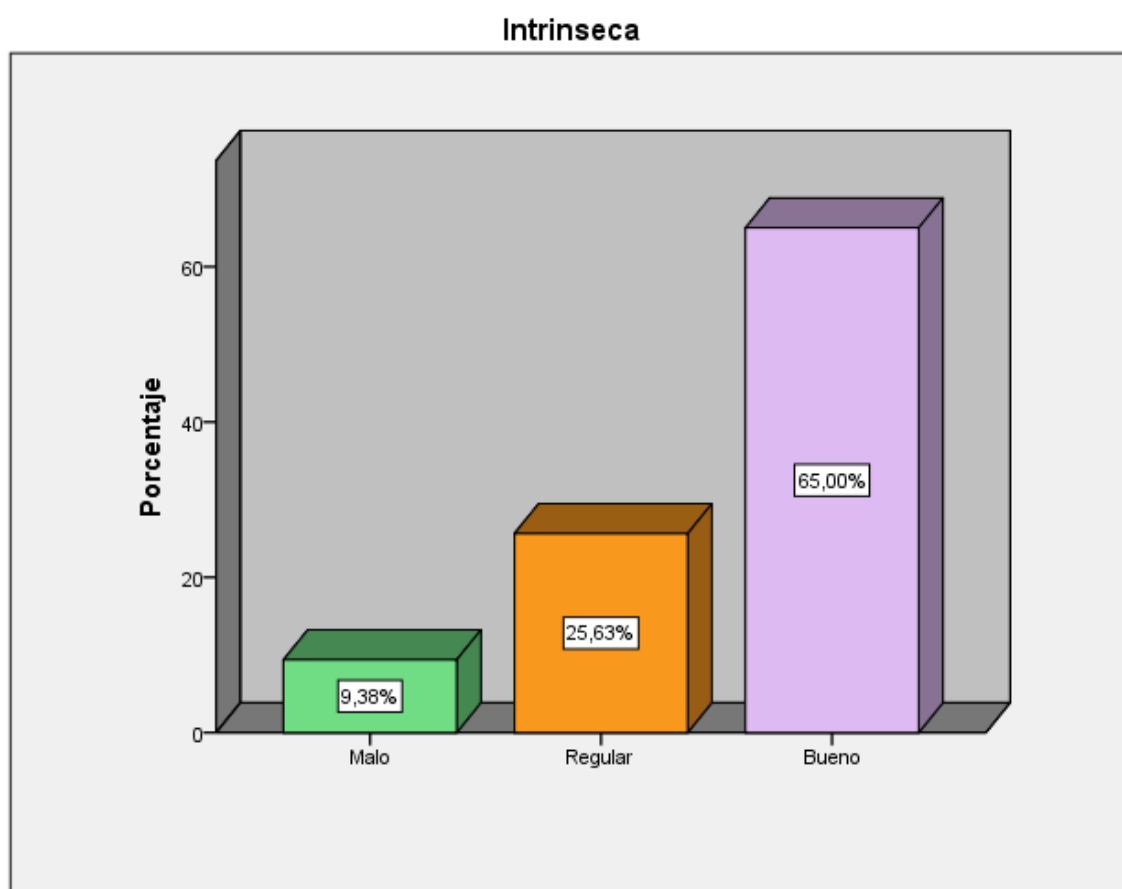


Figura 15. Frecuencia Intrínseca, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

En la tabla 10 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión Intrínseca, el 65,00% presenta un nivel Bueno, el 25,63% presenta un nivel Regular y el 9,38% presenta un nivel Malo en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 18.

Distribución Extrínseca, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Extrínseca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	28	17,5	17,5
	Regular	49	30,6	48,1
Válidos	Alto	83	51,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0

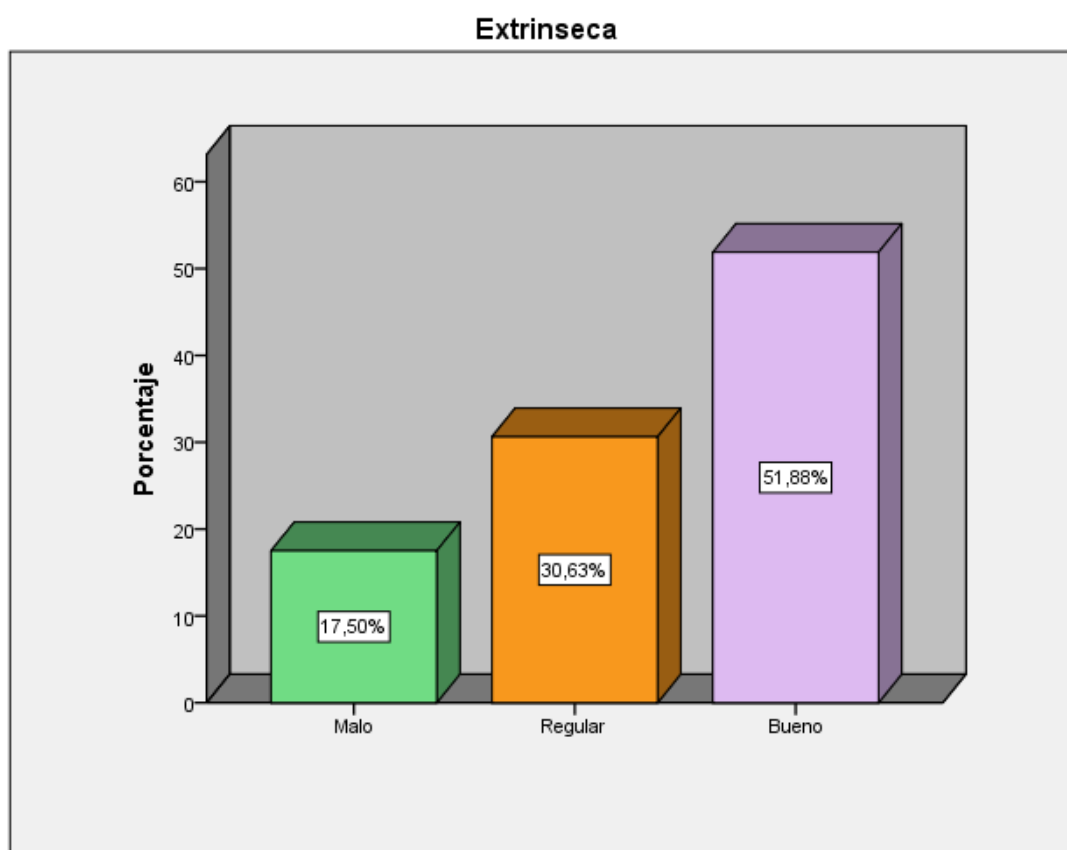


Figura 16. Frecuencia Extrínseca, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

En la tabla 11 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Extrínseca, el 51,88% presenta un nivel Bueno, el 30,63% presenta un nivel Regular y el 17,50% presenta un nivel Malo en estudiantes del 6to Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 19.

Distribución Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Motivación estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	5,6	5,6	5,6
	Regular	57	35,6	35,6	41,3
	Alto	94	58,8	58,8	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

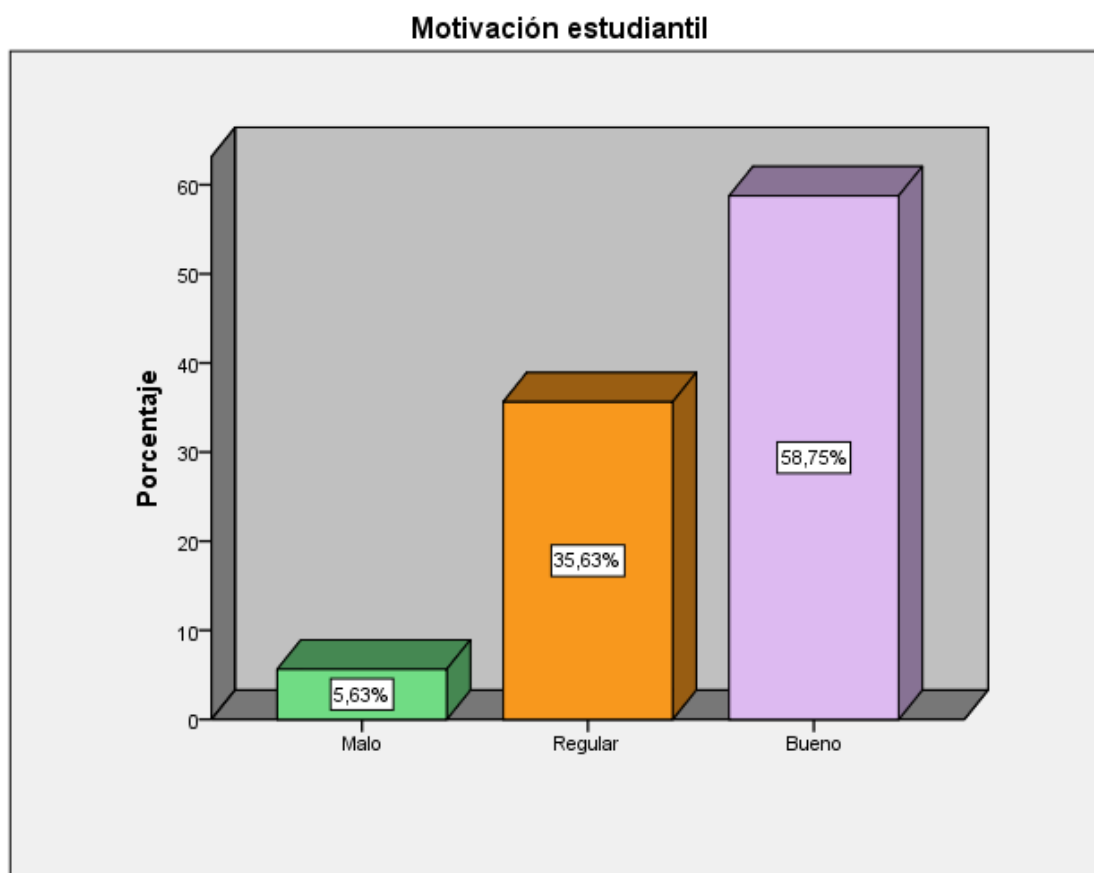


Figura 17. Frecuencia Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

En la tabla 12 y figura 8 se observa que, respecto a la variable Motivación estudiantil, el 58,75% presenta un nivel Bueno, el 35,63% presenta un nivel Regular y el 5,63% presenta un nivel Malo en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

3.2. Relación entre las variables

Tabla 20.

Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Influencia idealizada	,388	160	,000
Motivación inspiradora	,374	160	,000
Estimulación intelectual	,378	160	,000
Consideración individualizada	,357	160	,000
Liderazgo transformador docente	,409	160	,000
Intrínseca	,399	160	,000
Extrínseca	,324	160	,000
Motivación estudiantil	,369	160	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para poder seleccionar el tipo de la prueba estadística para el análisis de la hipótesis de la investigación, procedemos a determinar el tipo de distribución de los datos en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; al respecto la muestra asumida presenta un total de 160 individuos es por ello que utilizo la prueba denominada KS o prueba de Kolmogorov Smirnov con un nivel de significancia del 0,05 y para ello se planteó lo siguiente:

Ho: La distribución de la variable no difiere de la distribución normal.

H1: La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

Consideramos la regla de decisión:

$p < 0.05$, se rechaza la Ho.

$p > 0.05$, no se rechaza la Ho.

De acuerdo a la tabla 13 el p_{valor} de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la Ho y se acepta la Ha lo cual indica que estos datos no provienen de una

distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó el Rho Spearman.

3.3. Validación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: El liderazgo transformacional docente no se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Ha: El liderazgo transformacional docente si se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 21.

Prueba de Spearman Liderazgo transformador docente y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to.Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

			Liderazgo transformador docente	Motivación estudiantil
Rho de Spearman	Liderazgo transformador docente	Coefficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Motivación estudiantil	Coefficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Liderazgo transformador docente y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 22.

Liderazgo transformador docente y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Tabla cruzada Liderazgo transformador docente *Motivación estudiantil

			Motivación estudiantil			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Liderazgo transformador docente	Malo	Recuento	3	14	0	17
		% del total	1,9%	8,8%	0,0%	10,6%
	Regular	Recuento	6	30	0	36
		% del total	3,8%	18,8%	0,0%	22,5%
	Bueno	Recuento	0	13	94	107
		% del total	0,0%	8,1%	58,8%	66,9%
Total	Recuento	9	57	94	160	
	% del total	5,6%	35,6%	58,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

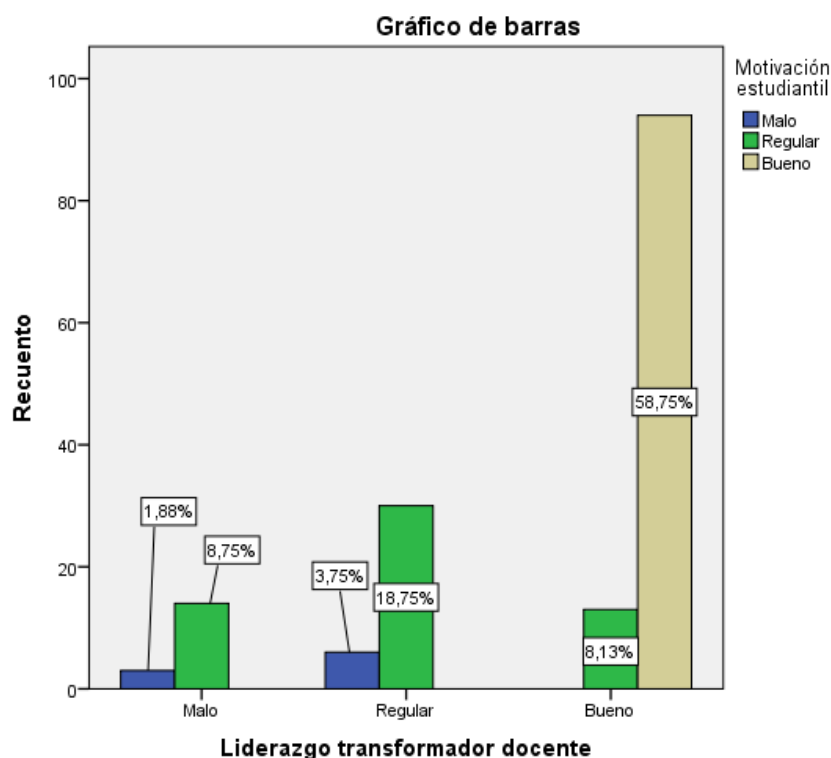


Figura 18. Liderazgo transformador docente y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Interpretación:

Como se observa en la tabla 15 y figura 9; Liderazgo transformador docente en un nivel Malo, el 8,75% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel

Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular y el 1,88% presenta un nivel Malo. Por otro lado, Liderazgo transformador docente en un nivel Regular, el 18,75% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular y el 3,75% presenta un nivel Malo. Así mismo, Liderazgo transformador docente en un nivel Bueno, el 58,75% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Bueno y el 8,13% presenta un nivel Regular.

Hipótesis específica 1

Ho: Influencia idealizada no se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Ha: Influencia idealizada si se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 23.

Prueba de Spearman Influencia idealizada y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

			Influencia idealizada	Motivación estudiantil
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Motivación estudiantil	Coefficiente de correlación	,761**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		160	160	

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Influencia idealizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 24.

Influencia idealizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Tabla cruzada Influencia idealizada *Motivación estudiantil

		Motivación estudiantil				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Influencia idealizada	Malo	Recuento	3	14	0	17
		% del total	1,9%	8,8%	0,0%	10,6%
	Regular	Recuento	6	30	6	42
		% del total	3,8%	18,8%	3,8%	26,3%
	Bueno	Recuento	0	13	88	101
		% del total	0,0%	8,1%	55,0%	63,1%
Total		Recuento	9	57	94	160
		% del total	5,6%	35,6%	58,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

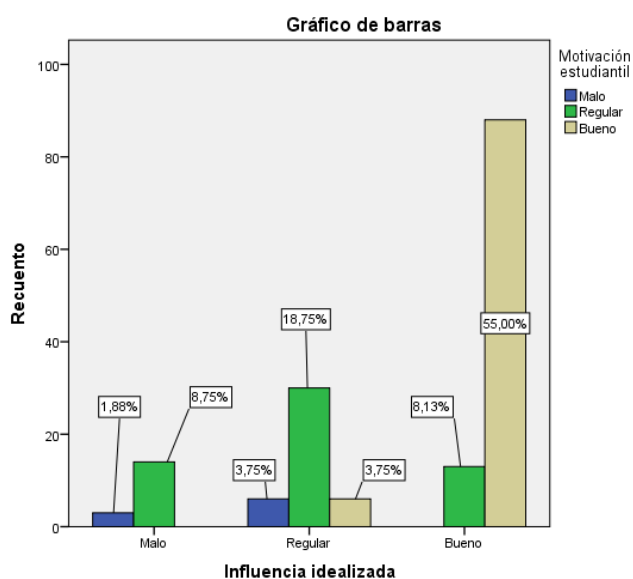


Figura 19. Influencia idealizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Interpretación:

Como se observa en la tabla 17 y figura 10; Influencia idealizada en un nivel Malo, el 8,75% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las

instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular y el 1,88% presenta un nivel Malo. Por otro lado, Influencia idealizada en un nivel Regular, el 18,75% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular, el 3,75% presenta un nivel Malo y el 3,75% presenta un nivel Bueno. Así mismo, Influencia idealizada en un nivel Bueno, el 55,00% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Bueno y el 8,13% presenta un nivel Regular.

Hipótesis específica 2

Ho: Motivación inspiradora no se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Ha: Motivación inspiradora si se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 25.

Prueba de Spearman Motivación inspiradora y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

			Motivación inspiradora	Motivación estudiantil
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	,693**	,693**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	160	160
	Motivación estudiantil	Coefficiente de correlación	1,000	1,000
Sig. (bilateral)		.	.	
N		160	160	

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Motivación inspiradora y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 26.

Motivación inspiradora y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Tabla cruzada Motivación inspiradora*Motivación estudiantil

			Motivación estudiantil			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Motivación inspiradora	Malo	Recuento	3	16	3	22
		% del total	1,9%	10,0%	1,9%	13,8%
	Regular	Recuento	6	28	7	41
		% del total	3,8%	17,5%	4,4%	25,6%
	Bueno	Recuento	0	13	84	97
		% del total	0,0%	8,1%	52,5%	60,6%
Total	Recuento	9	57	94	160	
	% del total	5,6%	35,6%	58,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

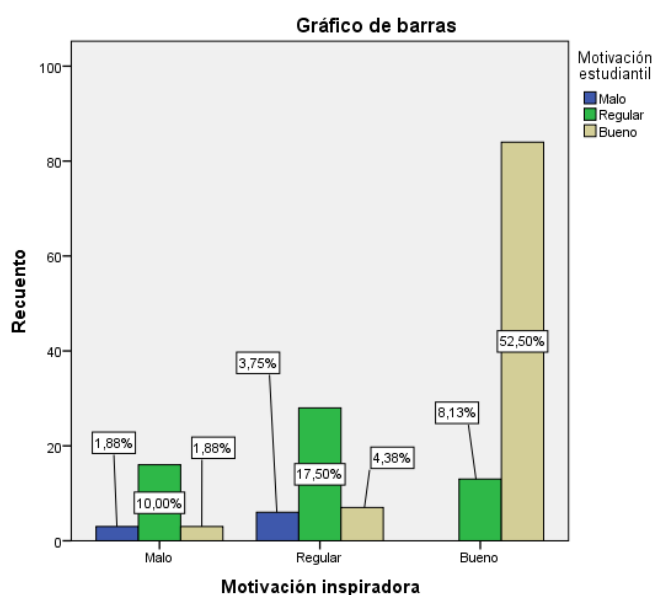


Figura 20. Motivación inspiradora y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Interpretación:

Como se observa en la tabla 19 y figura 11; Motivación inspiradora en un nivel Malo, el 10,00% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las

instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Malo, el 1,88% presenta un nivel Regular y el 1,88% presenta un nivel Bueno. Por otro lado, Motivación inspiradora en un nivel Regular, el 17,50% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular, el 4,38% presenta un nivel Bueno y el 3,75% presenta un nivel Malo. Así mismo, Motivación inspiradora en un nivel Bueno, el 52,50% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Bueno y el 8,13% presenta un nivel Regular.

Hipótesis específica 3

Ho: Estimulación intelectual no se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Ha: Estimulación intelectual si se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 27.

Prueba de Spearman Estimulación intelectual y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

			Estimulación intelectual	Motivación estudiantil
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Motivación estudiantil	Coeficiente de correlación	,764**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		160	160	

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Estimulación intelectual y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 28.

Estimulación intelectual y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla cruzada Estimulación intelectual*Motivación estudiantil

		Motivación estudiantil				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Estimulación intelectual	Malo	Recuento	3	14	3	20
		% del total	1,9%	8,8%	1,9%	12,5%
	Regular	Recuento	6	33	3	42
		% del total	3,8%	20,6%	1,9%	26,3%
	Bueno	Recuento	0	10	88	98
		% del total	0,0%	6,3%	55,0%	61,3%
Total	Recuento	9	57	94	160	
	% del total	5,6%	35,6%	58,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

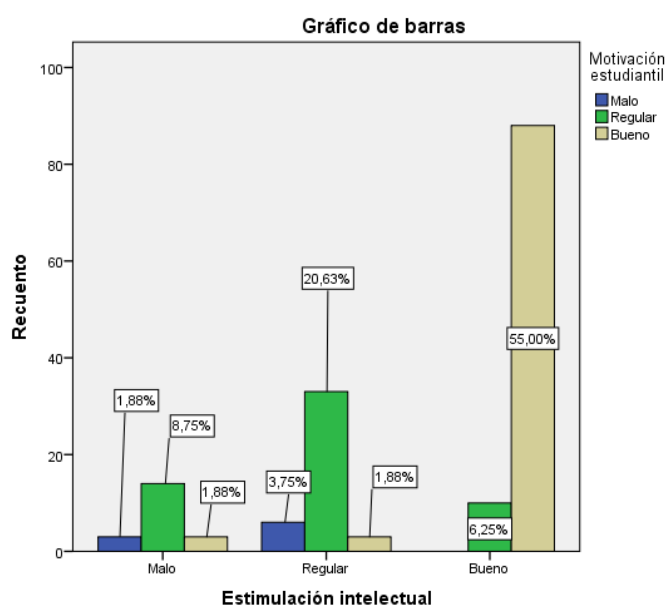


Figura 21. Estimulación intelectual y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Interpretación:

Como se observa en la tabla 21 y figura 12; Estimulación intelectual en un nivel Malo, el 8,75% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las

instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular, el 1,88% presenta un nivel Malo y el 1,88% presenta un nivel Bueno. Por otro lado, Estimulación intelectual en un nivel Regular, el 20,63% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular, el 3,75% presenta un nivel Malo y el 1,88% presenta un nivel Bueno. Así mismo, Estimulación intelectual en un nivel Bueno, el 55,00% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Bueno y el 6,25% presenta un nivel Regular.

Hipótesis específica 4

Ho: Consideración individualizada no se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Ha: Consideración individualizada si se relaciona significativamente con Motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 29.

Prueba de Spearman Consideración individualizada y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

			Consideración individualizada	Motivación estudiantil
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coefficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	160	160
	Motivación estudiantil	Coefficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	160	160

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

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Consideración individualizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015.

Tabla 30.

Consideración individualizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Tabla cruzada Consideración individualizada*Motivación estudiantil

			Motivación estudiantil			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Consideración individualizada	Malo	Recuento	3	17	9	29
		% del total	1,9%	10,6%	5,6%	18,1%
	Regular	Recuento	6	33	0	39
		% del total	3,8%	20,6%	0,0%	24,4%
	Bueno	Recuento	0	7	85	92
		% del total	0,0%	4,4%	53,1%	57,5%
Total	Recuento	9	57	94	160	
	% del total	5,6%	35,6%	58,8%	100,0%	

Fuente: Cuestionario estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

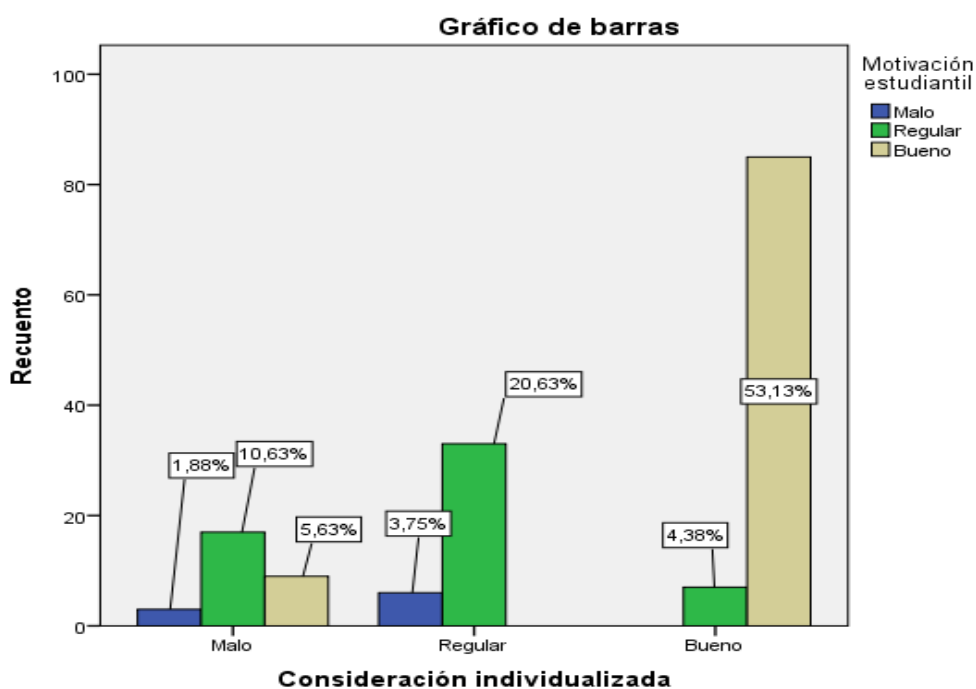


Figura 22. Consideración individualizada y Motivación estudiantil en estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015

Interpretación:

Como se observa en la tabla 23 y figura 13; Consideración individualizada en un nivel Malo, el 10,63% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular, el 5,63% presenta un nivel Bueno y el 1,88% presenta un nivel Malo. Por otro lado, Consideración individualizada en un nivel Regular, el 20,63% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 presenta Motivación estudiantil en un nivel Regular y el 3,75% presenta un nivel Malo. Así mismo, Consideración individualizada en un nivel Bueno, el 53,13% de estudiantes del 6to. Grado del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015 Motivación estudiantil en un nivel Bueno y el 4,38% presenta un nivel Reg

IV. Discusión

El objetivo de la investigación fue determinar la relación del liderazgo transformacional docente y la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas de la U.G.E.L. No.1-Villa El Salvador ,2015 cuyos resultados se demuestran en la correlación de hipótesis.

En cuanto a la hipótesis de investigación, existe relación entre el liderazgo transformacional docente y la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas de la U.G.E.L. No.1-Villa El Salvador ,2015 estando en concordancia con los resultados de la correlación de Spearman para la prueba de hipótesis, cuyo resultados de la correlación es significativa al nivel 0,000 de margen de error (bilateral) y al 87.6% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación el mismo que tiene relevancia en función a los objetivos e hipótesis de investigación, del mismo modo al correlacionar variables de estudio los resultados demuestran que la $r = 0,831$ y ajustado la $r = 0,80$ cuya correlación es positiva alta, se valida la hipótesis de trabajo y se rechaza hipótesis nula.

En la Hipótesis específica 1, la correlación es significativa al nivel 0,00 de margen de error (bilateral) y al 95% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación el mismo que tiene relevancia en función a los objetivos e hipótesis de investigación, demuestran que la r es $= 0,761$ y ajustado la $r = 0,75$ cuya correlación es positiva alta, se valida la hipótesis de trabajo y se rechaza hipótesis nula.

En la Hipótesis específica 2, la correlación es significativa para la prueba de hipótesis específica 2, cuyos resultados de la correlación es significativa al nivel 0,00 de margen de error (bilateral) y al 95% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación el mismo que tiene relevancia en función a los objetivos e hipótesis de investigación, demuestran que la $r = 0,693$ y ajustado la $r = 0,65$ cuya correlación es positiva alta, se valida la hipótesis de trabajo y se rechaza hipótesis nula.

En la Hipótesis específica 3, la correlación es significativa al nivel 0,00 de margen de error (bilateral) y al 95% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación el mismo que tiene relevancia en función a los

objetivos e hipótesis de investigación, demuestran que la $r = 0,764$ y ajustado la $r = 0,75$ cuya correlación es positiva alta, se valida la hipótesis de trabajo y se rechaza hipótesis nula.

En la Hipótesis específica 4, la correlación es significativa al nivel 0,00 de margen de error (bilateral) y al 95% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación el mismo que tiene relevancia en función a los objetivos e hipótesis de investigación, demuestran que la $r = 0,709$ y ajustado la $r = 0,70$ cuya correlación es positiva alta, se valida la hipótesis de trabajo y se rechaza hipótesis nula.

En cuanto a los antecedentes de investigación se relaciona con la tesis de **Cortes (2012)**, quien sustentó en su estudio titulado "Caracterización del liderazgo transformacional de los docentes vinculados a las IES de Antioquia-Colombia" y tiene como objetivo: Determinar las características del liderazgo transformacional de los docentes vinculados a las Instituciones de Educación Superior de Antioquia. Caso de Estudio: Escuela de Ingeniería de Antioquia. La investigación tiene un enfoque cualitativo –cuantitativo de carácter exploratorio – descriptivo, ubicada dentro de una perspectiva epistemológica racionalista-deductiva y focalizada en el estudio de casos. Presenta como conclusiones. El docente se constituye uno de los actores claves en el dinamismo y desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje dentro de una IES y es el responsable directo e inmediato de la formación integral de los estudiantes. El perfil del docente universitario como líder transformacional está integrado por un conjunto de rasgos de personalidad distintivos y las competencias propias como profesor, las cuales hacen parte de la primera dimensión, Potencia, que a su vez comprende dos de las dimensiones propuestas en la investigación: Personalidad e Idoneidad.

En cuanto a otras investigaciones puedo citar a **Quesada (2014)**, en su tesis de Maestría titulada "El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012" la investigación se realizó en la

Universidad Mayor de San Marcos. La investigación tiene por finalidad demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012. Es una investigación básica, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico en materia educativa. Es de nivel descriptivo y asume el diseño correlacional, debido a que establece una relación entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas estatales de un distrito limeño de menor desarrollo socio económico. La población estuvo conformada por 99 docentes y 07 directivos, la muestra asume la totalidad de la población, tamaño muestral elegida de manera intencional no probabilística. Se aplicó la técnica de la encuesta con dos instrumentos: uno, para medir el liderazgo transaccional y, otro, para determinar el comportamiento organizacional. La investigación se realizó durante el año 2012. Ambos instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos, consignando el valor de “muy bueno” y son confiables, determinándose coeficientes con el alfa de Cronbach de 0,694 para el instrumento que mide el liderazgo transaccional y 0,986 para aquel que mide el comportamiento organizacional. Los resultados de la investigación demuestran que existe relación significativa entre la variable: liderazgo transaccional y la variable comportamiento organizacional; lo mismo sucede con las dimensiones: dirección por excepción pasiva, dirección por excepción activa y dirección por contingencia, todas ellas con la variable: comportamiento organizacional.

En cuanto a la variable motivación se puede citar a Nohria N. et al. (2008: PP. 78-89) quien sostuvo que el desempeño individual es determinado por tres factores: la motivación (el deseo de hacer el trabajo), la capacidad (la habilidad para hacer el trabajo) y el entorno laboral (los recursos necesarios para hacer el trabajo). Si un empleado carece de capacidad, el gerente le puede proporcionar capacitación o reemplazarlos. Si hay un problema de recursos, el gerente puede corregirlo. Pero si el problema es la motivación, la tarea del gerente es más desafiante. El comportamiento individual es un fenómeno complejo, y el gerente puede estar muy presionado para descifrar la naturaleza precisa del problema y la

forma de resolverlo. Así la motivación es importante debido a su significación como determinante del desempeño y debido a su carácter intangible.

Además, cito a Fischman (2014) en su obra "Motivación 360 grados" señala que:

Hay personas que no se motivan por una actividad a menos que existan incentivos. Hay personas que llegan a la motivación intrínseca. Un ejemplo de motivación intrínseca es que corro porque, cuando lo hago, me siento libre, soy bueno haciéndolo y me da una sensación maravillosa de bienestar.

Según Fischman (2014,26) en su obra Motivación 360 grados sostiene que: "Los motivadores intrínsecos son aquellos que se basan en la realización de la actividad en sí misma. Los seis motivadores intrínsecos son:

Autonomía

Sentido de competencia

Novedad

Aprendizaje

Relación

Pertenencia

Trascendencia

De igual forma, Fischman (2014, 27) refiere que: "En cuanto a los motivadores extrínsecos una forma de identificarlos es cuando las personas realizan una actividad únicamente como medio para conseguir un fin Es decir, cuando lo que le interesa a la persona es principalmente este fin, las consecuencias de hacer algo.

V. Conclusiones

- Primera:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre Liderazgo transformador docente y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015. ($r_s = 0,831$, $p < 0.05$).
- Segunda:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Influencia idealizada y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015. ($r_s = 0,761$, $p < 0.05$).
- Tercera:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Motivación inspiradora y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015. ($r_s = 0,693$, $p < 0.05$).
- Cuarta:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Estimulación intelectual y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las

instituciones educativas Villa El Salvador - 2015. ($r_s = 0,764$, $p < 0.05$).

Quinta: Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre Consideración individualizada y Motivación estudiantil, estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015. ($r_s = 0,709$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda que los directores de las diferentes instituciones educativas establezcan dentro de sus planes de trabajo anuales (P.A.T) la implementación de un Programa de Liderazgo Transformacional en las escuelas dirigido a los docentes quienes tienen el potencial transformador en los educandos en sus diferentes dimensiones tales como: físico, afectivo, cognitivo, social, cultural, vocacional y artístico.
- Segunda:** Se recomienda a los profesores participar en los programas de liderazgo transformacional establecidos en su institución educativa para que así contribuyan a la transformación de una nueva sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, prospera, tolerante y forjadora de su identidad nacional.
- Tercera.** Se recomienda a los profesores elaborar un plan motivacional intrínseca en sus aulas, donde las personas se motiven al estar aprendiendo, al sentirse parte de un grupo de estudio, al sentirse que son autónomos y que a partir de ello trascenderán en ser futuros profesionales.
- Cuarta:** Se recomienda que después de haber realizado la investigación referida a Liderazgo Transformacional Docente y Motivación Estudiantil y de acuerdo a los resultados obtenidos de los datos estadísticos presentados, que evidencian que existen un grado de relación o dependencia entre las variables pasar al siguiente nivel de la investigación.

VII. Referencias

- Avolio, B., & Bass, B. (1995). *Consideraciones individuales en multiples niveles de analisis para examinar la difusion del liderazgo.*
- Barrow, J. (1997). *The variables of Leadership: A review and conceptual framework.* Londres.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performanace Beyond Expectations.* New York: Free Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership.* New York: Psychology Press.
- Bass, B., & Stodgills, H. (1990). *Theory research and aplicaciones.* New York: The Free Press.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación . Bogotá, Colombia:* Pearson.
- Campbell, D. (2000). *The proactive employee: Managing Workplace Initiative.* Bogota: Norma.
- Cardona, P. (2000). *Liderazgo Relacional.* Universidad Navarra: Barcelona.
- Cerdá, L. (2010). *Evaluación de estilos de liderazgo en la docencia: una ampliación en la enseñanza universitaria de postgrado.* Cibernética e Informática,, 55-62.
- Cervera, L. (2012). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos.* Programa Cybertesis PERÚ. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2365>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones.* México: Mc Graw Hill.
- Cortés, H. (2012). *Caracterización del liderazgo transformacional de los docentes vinculados a las IES de Antioquia.*
- Cummings, L., & Schwab, D. (1985). *Desempeño y Evaluación.* México: Trillas.

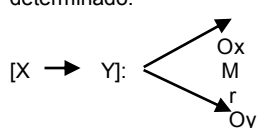
- Echaniz, A. (2001). *Liderazgo Efectivo*. Barcelona: Paidós.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Lima, Perú: Planeta Perú.
- Gago, O. (2008). *Investigación y gestión de los sistemas de producción*. Lima: Trilce.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Goodboy. (s.f.). *Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente*. Zulia.
- Goodboy, B. y. (2009). *Transformational Leadership in the Classroom: Fostering Student Learning, Student Participation, and Teacher Credibility*. ZULIA.
- Hernandez, Fernandez y Baptista. (2014). *Metodología de La Investigación* (Hernández, Fernández, Batista. MEXICO: MacGraWill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York.
- Humphreys, J., & Einsten, W. (s.f.).
- Humphreys, J., & Einsten, W. (2003). *Nothing new under the sun: transformational leadership from a historical perspective*. México: MCB.
- Martins, F., Carmmaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. Actualidades investigativas en educación, 2*.
- Maslow, A. (1943). *Teoría de la motivación humana*. EE.UU.
- Mc Gregor, D. (1971). *O lado humano na empresa*. Rio de Janeiro.
- Medina, P. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima*. Lima.
- Mendoza, I. (2005). *Estudio Diagnostico del perfil dl liderazgo transformacional de gerentes de ventas de una empresa farmaceutica a nivel mundial*. México.

- Mendoza, I. (2015). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de Gerentes de Ventas de una empresa farmacéutica a nivel mundial*. Saber, Ciencia y Libertad, 206.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo trasgormacional de los directivos y las actividades de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ". Peru- Lima: Univerdad Myor de San Marcos .*
- Morris, C., & Maiston, A. (2001). *Introducción a la psicología*. México: Prentice.
- Perez Ortega, G., Guarín Herrera, L., & Romo Morales, G. (2015). *Liderazgo Transformacional en los docentes universitarios desde la perspectiva estudiantil: Estudio de caso*. Saber, Ciencia y Libertad, 204.
- Piscontr. (2015). *Liderazgo y planeamiento estratégico y su influencia en la mejora continua en una empresa de servicios*. Caso: Ariana publicidad SAC. Lima.
- Quezada. (2014). *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" .* Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional ¿ modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Chile: Uni revista.
- Soto, G. (2011). *El liderazgo académico del profesor universitario ante las actuales transformaciones en la educación superior*. 77-88.
- Willman, S., & Velasco, M. (2011). *Relacion en las percepciones del estilo de liderazgo*. Colombia: Estudios generales.
- Yukl, G. (1989). *Leadership in organizations*. México: Prentice Hall.

Apéndices

Apéndice 1. Matriz de consistencia

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y MOTIVACION ESTUDIANTIL DEL 6º GRADO NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS- UGEL 01 - VILLA EL SALVADOR, 2015.

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA																																		
<p>Tipo de estudio La presente investigación es descriptiva correlacional METODO : Hipotético -deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN El diseño Correlacional de tipo transversal no causal, los diseños transeccionales no causales tienen como objeto describir relaciones entre dos o más variables de un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlaciones o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables de un tiempo determinado.</p>  <p>M: Muestra Ox: Observación de la variable X Oy : Observación en la variable Y r : Índice de Correlación</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>M: Muestra</p> <p>Ox: Observación de la variable X</p> </div>	<p>TRABAJO DE CAMPO Población y muestra POBLACION: Cuadro N° Población del estudio.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th colspan="4">INSTITUCION EDUCATIVA</th> <th>ALUMNOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I.E.</td> <td>N°</td> <td></td> <td></td> <td>600</td> </tr> <tr> <td>Salvador"</td> <td>7091</td> <td>"Villa el</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Salvador"</td> <td>6070</td> <td>"Villa el</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Salvador"</td> <td>7093</td> <td>"Villa el</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PERU BIRD</td> <td></td> <td>"Villa el</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>FUENTE: Instituciones educativas –Villa El Salvador-UGELNo.01</p> <p>MUESTRA: MUESTREO NO PROBABILISTICO POR CONVENIENCIA Es el procedimiento no probabilístico de selección de muestras a partir de criterios a considerar para selección de las unidades de estudio.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>INSTITUCION EDUCATIVA</th> <th>ALUMNOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2 aulas de cada institución educativa "Villa el Salvador"</td> <td>180</td> </tr> </tbody> </table> <p>FUENTE : Instituciones educativas –Villa El Salvador-UGELNo.01</p>	INSTITUCION EDUCATIVA				ALUMNOS	I.E.	N°			600	Salvador"	7091	"Villa el			Salvador"	6070	"Villa el			Salvador"	7093	"Villa el			PERU BIRD		"Villa el			INSTITUCION EDUCATIVA	ALUMNOS	2 aulas de cada institución educativa "Villa el Salvador"	180	<p>En el presente trabajo de investigación la técnica de recolección de datos se recorrió a la técnica de Encuestas. Técnicas: Se aplicó la técnica de Observación simple para conocer y comparar el grado de interés por el liderazgo transformador docente y motivación estudiantil</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Cuestionario. Consta de 16 preguntas para primera variable, y 24 ítems para segunda variable el instrumento es confiable ya que fue aplicado a 30 sujetos de grupos seleccionados y es válida ya que fue respondida en forma libre y confidencial sin alterar los resultados.</p> <p>Para la medición se ha utilizado la Escala de ítems politómicos, que consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios codificados con 5,4,3,2,1; ante los cuales se solicita la reacción (nunca, a veces, algunas veces, mayoría de veces, siempre) de los individuos sobre la adecuación de contenidos liderazgo transformador docente y motivación estudiantil</p> <p>Se estudió cada uno de los ítems buscando la concordancia y coherencia con los objetivos del tema de investigación y en función a sus variables e indicadores.</p> <p>La validez de los instrumentos se ve reflejada en que el total de los cuestionarios fueron aplicados correctamente y sin errores que puedan llevar a dudar de la veracidad de los datos.</p>	<p>Los datos serán procesados a través de las medidas de tendencia central para posterior presentación de resultados.</p> <p>CORRELACION DE SPEARMAN La relación será cuantificada mediante el Coeficiente de correlación de Pearson, el cual está dado por:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p><i>r_s</i> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p> <p>De dicha prueba estadística, a través del valor de "r" veremos qué tipo de correlación existe entre las variables</p>
INSTITUCION EDUCATIVA				ALUMNOS																																	
I.E.	N°			600																																	
Salvador"	7091	"Villa el																																			
Salvador"	6070	"Villa el																																			
Salvador"	7093	"Villa el																																			
PERU BIRD		"Villa el																																			
INSTITUCION EDUCATIVA	ALUMNOS																																				
2 aulas de cada institución educativa "Villa el Salvador"	180																																				

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO TRANSFORMADOR DOCENTE EN CLASE																												
<p>Problema principal ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional docente en aula con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación inspiradora con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>¿Cómo se relaciona la consideración individualizada con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del liderazgo transformacional docente en aula y la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar cómo se relaciona la influencia idealizada con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>Analizar cómo se relaciona la motivación inspiradora con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>Identificar cómo se relaciona la estimulación intelectual con la producción de textos en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas” Villa El Salvador - 2015?</p> <p>Identificar cómo se relaciona la consideración individualizada con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El liderazgo transformacional docente en aula se relaciona significativamente con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA La influencia idealizada se relaciona significativamente con la la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>La motivación inspiradora se relaciona con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p> <p>La consideración individualizada se relaciona significativamente con la motivación estudiantil en los estudiantes del 6to. del Nivel Primaria de las instituciones educativas Villa El Salvador - 2015?</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE LIDERAZGO TRANSFORMADOR DOCENTE EN CLASE</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLES</th> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">LIDERAZGO TRANSFORMADOR DOCENTE EN AULA Bass y Riggio (2006, p. 89), enriquecen la conceptualización de este tipo de liderazgo considerando las siguientes características añadidas:</td> <td>INFLUENCIA IDEALIZADA</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • MODELOS A SEGUIR • IDENTIFICACION CON LOS OTROS </td> <td>1,2,3,4</td> </tr> <tr> <td>MOTIVACION INSPIRADORA</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ESPIRITU DE EQUIPO ▪ COMUNICACION </td> <td>5,6,7,8</td> </tr> <tr> <td>ESTIMULACION INTELLECTUAL</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • INNOVACION • CREACION • </td> <td>9,10,11,12</td> </tr> <tr> <td>CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • NECESIDADES INDIVIDUALES • CRECIMIENTO INDIVIDUAL </td> <td>13,14,15,16</td> </tr> </tbody> </table> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: MOTIVACION ESTUDIANTIL</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLE</th> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICAFORES</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">MOTIVACION ESTUDIANTIL Fischman ,David (2014)</td> <td>INTRINSECA</td> <td> autonomía Sentido competencia novedad aprendizaje pertenencia trascendencia </td> <td>17,18,19,20,21 ,22,23 ,24,25, 26,27,28</td> </tr> <tr> <td>EXTRINSECA</td> <td> reconocimiento premios evaluaciones Fechas limite castigos bonos </td> <td>29,30, 31,32, 33,34, 35,36, 37,38, 39,40</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota : Adaptado de Fischman David</p>	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	LIDERAZGO TRANSFORMADOR DOCENTE EN AULA Bass y Riggio (2006, p. 89), enriquecen la conceptualización de este tipo de liderazgo considerando las siguientes características añadidas:	INFLUENCIA IDEALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> • MODELOS A SEGUIR • IDENTIFICACION CON LOS OTROS 	1,2,3,4	MOTIVACION INSPIRADORA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESPIRITU DE EQUIPO ▪ COMUNICACION 	5,6,7,8	ESTIMULACION INTELLECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> • INNOVACION • CREACION • 	9,10,11,12	CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> • NECESIDADES INDIVIDUALES • CRECIMIENTO INDIVIDUAL 	13,14,15,16	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICAFORES		MOTIVACION ESTUDIANTIL Fischman ,David (2014)	INTRINSECA	autonomía Sentido competencia novedad aprendizaje pertenencia trascendencia	17,18,19,20,21 ,22,23 ,24,25, 26,27,28	EXTRINSECA	reconocimiento premios evaluaciones Fechas limite castigos bonos	29,30, 31,32, 33,34, 35,36, 37,38, 39,40
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS																												
LIDERAZGO TRANSFORMADOR DOCENTE EN AULA Bass y Riggio (2006, p. 89), enriquecen la conceptualización de este tipo de liderazgo considerando las siguientes características añadidas:	INFLUENCIA IDEALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> • MODELOS A SEGUIR • IDENTIFICACION CON LOS OTROS 	1,2,3,4																												
	MOTIVACION INSPIRADORA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESPIRITU DE EQUIPO ▪ COMUNICACION 	5,6,7,8																												
	ESTIMULACION INTELLECTUAL	<ul style="list-style-type: none"> • INNOVACION • CREACION • 	9,10,11,12																												
	CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	<ul style="list-style-type: none"> • NECESIDADES INDIVIDUALES • CRECIMIENTO INDIVIDUAL 	13,14,15,16																												
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICAFORES																													
MOTIVACION ESTUDIANTIL Fischman ,David (2014)	INTRINSECA	autonomía Sentido competencia novedad aprendizaje pertenencia trascendencia	17,18,19,20,21 ,22,23 ,24,25, 26,27,28																												
	EXTRINSECA	reconocimiento premios evaluaciones Fechas limite castigos bonos	29,30, 31,32, 33,34, 35,36, 37,38, 39,40																												

Apéndice 2. Instrumentos

Cuestionario de liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil

por finalidad evaluar el Liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil, ya que su participación es de vital importancia. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa y marque con una (x) la respuesta que crea conveniente, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar.

ESCALA VALORATIVA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE

CATEGORIA	PUNTAJE
SIEMPRE	5
MAYORIA DE VECES	4
ALGUNAS VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

ESCALA VALORATIVA DE MOTIVACION ESTUDIANTIL

CATEGORIA	PUNTAJE
SIEMPRE	5
MAYORIA DE VECES	4
ALGUNAS VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

ENCUESTA AL ESTUDIANTE SOBRE EL LIDERAZGO TRANSFORMADOR DEL DOCENTE

Estudiante: _____ Grado y sección: _____ I.E.: _____ Sexo: _____
 Edad: _____

Instrucciones: Marque con un aspa (x) en la casilla numerada según tu criterio.

Escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) Algunas veces; (4) La mayoría de veces; (5) Siempre.

Variable de Relación

Dimensiones	Nº	Aspectos a considerar en el Liderazgo transformador docente	1	2	3	4	5
INFLUENCIA IDEALIZADA	1	¿Admiro la disciplina que mi profesor(a) aplica en clase?					
	2	¿Confío en todos los consejos que mi profesor(a) brinda en clase?					
	3	¿Admiro el trato que mi profesor(a) da a mis compañeros en clase?					
	4	¿Valoro la preocupación que mi profesor(a) tiene con mis compañeros en clase?					
MOTIVACIÓN INSPIRADORA	5	¿Admiro como mi profesor(a) reparte las tareas a realizar en equipo?					
	6	¿Valoro como mi profesor(a) motiva a opinar en clase?					
	7	¿Existe una buena comunicación entre el profesor y los estudiantes en clase?					
	8	¿Tu profesor(a) comunica tus evaluaciones oportunamente en clase?					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	9	¿Tu profesor (a) aplica nuevas técnicas de estudio en clase?					
	10	¿Tu profesor(a) aplica nuevas estrategias de integración estudiantil en clase?					
	11	¿Tu profesor (a) presenta más de una alternativa de solución ante problemas sugeridos en clase?					
	12	¿Tu profesor(a) promueve la solución de problemas a partir de sus saberes previos en clase?					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	13	¿Tu profesor (a) enseña su sesión respetando los ritmos de aprendizaje en clase?					
	14	¿Tu profesor (a) enseña su sesión respetando los estilos de aprendizaje en clase?					
	15	¿Admiro como mi profesor(a) tolera mis dificultades encontradas en clase?					
	16	¿Valoro como mi profesor(a) resalta mis logros alcanzados en clase?					

ENCUESTA AL ESTUDIANTE SOBRE SU MOTIVACION ESTUDIANTIL

Estudiante: _____ edad:

_____ Sexo: _____

Instrucciones: Marque con un aspa (x) en la casilla numerada según tu criterio.
Escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) Algunas veces; (4) La mayoría de veces;
(5) Siempre.

Variable de Supervisión

Dimensiones	Nº	Aspectos a considerar en la Motivación estudiantil	1	2	3	4	5
Intrínseca	17	¿Haces tus tareas escolares solo en casa?					
	18	¿Tomas tus propias decisiones oportunamente?					
	19	¿Participas en los concursos de conocimientos en la escuela?					
	20	¿Participas en las competencias deportivas en la escuela?					
	21	¿Reflejas en tus exposiciones palabras nuevas para darle mayor elegancia a la ponencia?					
	22	¿Evidencias en tus exposiciones nuevas formas de presentar tu tema?					
	23	¿Aprendes nuevos conocimientos a partir de saberes previos?					
	24	¿Aprendes nuevos conocimientos con medios informáticos?					
	25	¿Te sientes a gusto estudiando con tus compañeros(as) en clase?					
	26	¿Te sientes identificado con la forma de convivir en el colegio?					
	27	¿Te sientes identificado con los objetivos de la institución educativa?					
	28	¿Te sientes identificado con los valores de la institución educativa?					
Extrínseca	29	¿Te sientes reconocido con las actividades que realizas en clase?					
	30	¿Te sientes reconocido por el buen comportamiento en clase?					
	31	¿Te han premiado en acto público cuando ganas una competencia académica escolar en la escuela?					
	32	¿Te han premiado en acto público cuando ganas una competencia deportiva en la escuela?					
	33	¿Evalúas tu trabajo buscando mejorar las dificultades?					
	34	¿Aceptas críticas o sugerencias cuando revisan tu trabajo en clase?					
	35	¿Presentas tus trabajos oportunamente al profesor (a) en clase?					

36	¿Planificas tus tareas escolares oportunamente en clase?						
37	¿Eres consciente de las consecuencias por conductas inadecuadas?						
38	¿Participas en la elaboración de las sanciones del reglamento interno en clase?						
39	¿Recibes puntos adicionales individuales por participación permanente en clase?						
40	¿Recibes puntos adicionales grupales por participación permanente en clase?						

Apéndice 3. Certificado de validez



VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Dr.(a) SILVA NARVASTE, BERTHA
- 1.2 Institución donde Labora: UCV
- 1.3 Título de la Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y MOTIVACION ESTUDIANTIL DEL 6º GRADO NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS- UGEL 01 - VILLA EL SALVADOR, 2015.
- 1.4. Autor del instrumento: Doctorando: Crisostomo Olivares, Jorge Antonio
- 1.5. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA PARA DIAGNOSTICAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y MOTIVACIÓN ESTUDIANTIL DEL 6º GRADO NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS- UGEL 01 - VILLA EL SALVADOR, 2015.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		S	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1- Claridad	Está formulada con lenguaje apropiado														X						
2- Objetividad	Está expresado en conductas observables														X						
3- Actualidad	Adecuado a la avance de la ciencia pedagógica																X				
4- Organización	Existe una organización lógica														X						
5- Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															X					
6-Intencionalidad	Adecuada para valorar la gestión pedagógica																X				
7- Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos														X						
8- Coherencia	Entre los índices indicadores														X						
9- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico													X							
10- Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación														X						

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Opinión de aplicabilidad: a) Regular

b) Buena

c) Muy Bueno

Promedio de valoración: 73%

Lugar y Fecha: Lima, 25 de Marzo 2015

Firma del Experto: Dr.(a): [Firma]

DNI: 45109543


VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Datos Generales:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Dr.(a) Dr. Juan Carlos Pando Escobar
- 1.2 Institución donde Labora: U.C.V.
- 1.3 Título de la investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y MOTIVACION ESTUDIANTIL DEL 6º GRADO NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS- UGEL 01 - VILLA EL SALVADOR, 2015.
- 1.4. Autor del instrumento: Doctorando: Crisostomo Olivares, Jorge Antonio
- 1.5. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA PARA DIAGNOSTICAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DOCENTE Y MOTIVACIÓN ESTUDIANTIL DEL 6º GRADO NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS- UGEL 01 - VILLA EL SALVADOR, 2015.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1-. Claridad	Está formulada con lenguaje apropiado													X								
2-. Objetividad	Está expresado en conductas observables													X								
3-. Actualidad	Adecuado a la avance de la ciencia pedagógica																X					
4-. Organización	Existe una organización lógica													X								
5-. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X					
6-Intencionalidad	Adecuada para valorar la gestión pedagógica													X								
7-. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos														X							
8-. Coherencia	Entre los índices indicadores														X							
9-. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico													X								
10-. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación													X								

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Opinión de aplicabilidad: a) Regular

 b) Buena

c) Muy Bueno

 Promedio de valoración: 70%

 Lugar y Fecha: Lima, 12 de Marzo 2015

 Firma del Experto: Dr.(a) Juan Carlos Pando Escobar

 DNI: 03854754

Apéndice 4. Evidencias de la aplicación de la encuesta a los estudiantes del 6to. grado de educación primaria





