



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

El liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay,
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Márquez Cordero, Julio César (ORCID: 0000-0003-1525-6693)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (ORCID: 0000-0002-4645-4134)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos a mi familia por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Julio César

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El Autor

Índice de contenidos

Páginas preliminares	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA.....	15
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2.Variable y operacionalización.....	16
3.3.Población, muestra y muestreo.....	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5.Procesamientos	19
3.6.Método de análisis de datos.....	19
3.7.Aspectos éticos.....	19
IV.RESULTADOS	21
V.DISCUSIÓN.....	29
VI.CONCLUSIONES	34
VII.RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Estadística de fiabilidad de las variables	19
Tabla 2. Niveles de frecuencia del liderazgo transformacional y sus dimensiones	21
Tabla 3. Niveles de frecuencia de la motivación laboral y sus dimensiones	22
Tabla 4. Determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral.....	24
Tabla 5. Conocer la relación que se presenta entre la influencia idealizada con la motivación.....	25
Tabla 6. Establecer el nivel de relación que presenta la inspiración con la motivación	26
Tabla 7. Explicar la relación que se evidencia entre la estimulación intelectual y la motivación.....	27
Tabla 8. Precisar la relación entre la consideración individualizada y la motivación	28

Índice de figuras

Figura 1. Barra del liderazgo transformacional y sus dimensiones	21
Figura 2. Barra de la motivación laboral y sus dimensiones	23

Resumen

El estudio se basa en la línea de reforma y modernización del estado, para ello presenta como objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay, para ello se basa en el enfoque cuantitativo presentando resultados estadísticos que respondan a los objetivos, luego se comenta que presenta diseño no experimental, evitando la manipulación de las variables y correlacional, porque se presenta como finalizar conocer el nivel de relación que presentan las variables, siendo transversal obteniendo información en un solo momento, trabajando con una población de 120 trabajadores, la muestra está conformada por la misma cantidad y la técnica aplicada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario, realizando los procesos de validez y confiabilidad, Se logro concluir: Se evidencio una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay ($Rho = 0.723$; $sig. = 0.000$), dando a conocer que el líder es el motiva a los trabajadores para que pueden sentirse identificados con la entidad, además de lo expresado se logró comprobar la hipótesis del estudio.

Palabras clave: liderazgo transformacional, motivación laboral, incentivos

Abstract

The study is based on the line of reform and modernization of the state, for this it presents as an objective to determine the relationship of transformational leadership and the work motivation of the administrative staff of the local educational management unit of Yungay, for this it is based on the quantitative approach presenting statistical results that respond to the objectives, then it is commented that it presents a non-experimental design, avoiding the manipulation of the variables and correlational, because it is presented as finalizing knowing the level of relationship that the variables present, being cross-sectional obtaining information in a single moment , working with a population of 120 workers, the sample is made up of the same amount and the applied technique was the survey with its instrument the questionnaire, carrying out the processes of validity and reliability, it was possible to conclude: A significant relationship was evidenced between leadership transformational and work motivation of administrative staff nistrative of the local educational management unit of Yungay ($Rho = 0.723$; S.I.G. = 0.000), making it known that the leader is the one who motivates the workers so that they can feel identified with the entity, in addition to what was expressed, it was possible to verify the hypothesis of the study.

Keywords: transformational leadership, work motivation, incentives

I. INTRODUCCIÓN

A nivel nacional se plantean políticas educativas nacionales en los que recae la responsabilidad al Ministerio de Educación a monitorear el cumplimiento de las diversas estrategias planteadas para su cumplimiento en un periodo de tiempo determinado los que a su vez son de responsabilidad de los gobiernos regionales la ejecución de dichas políticas nacionales los que a su vez son encargados a los órganos locales como las Unidades de Gestión Educativas Locales establecidas en todas las provincias del país en la mayoría de los casos como órganos ejecutoras descentralizadas, las mismas son dirigidas por un director general, directores y/o jefes de áreas seguidos por especialistas y administrativos cada uno de ellos distribuidos en diferentes departamentos que atienden en un solo local a toda la comunidad educativa a nivel provincial, todo ello necesita la dirección de un profesional idóneo para el cargo como líder transformador de todos los servicios que se brindan en dicha Unidad de Gestión Educativa Local en este caso de la provincia de Yungay (Alcázar, 2020).

La capacidad de liderazgo en una organización es un elemento clave para mejorar la calidad del servicio y es un factor que afecta directamente la calidad y el desarrollo de las organizaciones (Sardon, 2017). Ser líder enfatiza el impacto en los seguidores o la administración y se enfoca en compartir con los miembros de la organización, a través de su visión, cultura y compromiso el logro de los objetivos institucionales, en tal sentido los líderes son reconocidos en la medida de la capacidad para promover una alta participación de todos los involucrados, despertar valores, metas y compromisos para lograr metas sugeridas y visión organizacional a través de las relaciones, mantener una estructura, estrategia, liderazgo y recursos suficientes (Silva et al., 2016), por lo tanto, uno de los desafíos que enfrentará la humanidad como organizaciones mejorarán su gestión y calidad y productividad, por lo que necesitan una mejora continua su organización y proceso técnico, pero lo más importante son las habilidades de liderazgo autónomas y competentes pueden cambiar y construir la nueva realidad que tiene una relación entre influencia y motivación de su equipo (Díaz et al, 2019).

Por otro lado, el deficiente servicio que se brinda en los diferentes departamentos de la entidad mencionada no satisface las necesidades de servicio de los usuarios creando malestar e incomodidad por tal motivo planteamos que de acuerdo a diferentes autores sobre liderazgo transformacional “el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellos mismos asumen y por esta razón, ocurren ajustes en las agencias, agencias y sociedad, que a su vez representan un beneficio para la comunidad” (Pérez et al., 2017). Asimismo, se define a la motivación laboral como estrategias que dan cuenta de la intensidad, ruta y resistencia del esfuerzo de una persona para lograr un propósito (Martínez et al., 2020).

En consecuencia, se plantea la investigación referida al liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay planteando el siguiente problema de investigación de ¿Cómo se presenta la relación del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?, con ello se tiene los problemas específicos de: ¿Cómo se presenta la relación de la influencia idealizada con la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?; luego se tiene: ¿Cómo se presenta la relación de la inspiración con la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?; además se tiene: ¿Cómo se presenta la relación de la estimulación intelectual con la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?; finalmente se tiene ¿Cómo se presenta la relación de la consideración individualizada con la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?

La justificación que se presenta en el desarrollo del estudio se basa de manera social en el análisis que se presenta sobre el liderazgo transformacional y como se encuentra vinculado con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad, detectando los puntos vulnerados y haciendo conocer a la dirección para que puedan tomar medidas correctivas para que se puedan tomar medidas correctivas a través de las recomendaciones que se establezcan en el estudio. Por

otro lado, dentro del campo práctico, durante el proceso de desarrollo se obtienen datos estadísticos que permiten conocer los puntos que requieren ser ajustados y siendo de suma importancia para que la dirección cuente con datos históricos de lo se encuentran pasando. En lo referente al campo metodológico se plantea instrumentos que permiten analizar a las variables propuestas y al ser procesado como válido y confiable puede servir de aporte a la comunidad científica para seguir profundizando sobre esta problemática. Finalmente se tiene en el campo teórico que los datos que se alcancen y conclusiones que se obtengan podrán servir de fuente primaria para que se siga profundizando en esta problemática.

Con el objetivo general siguiente: Determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay. Dentro de ello se planteó como objetivo específico a: Conocer la relación que se presenta entre la influencia idealizada con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad; luego se tiene el objetivo: Establecer el nivel de relación que presenta la inspiración con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad; además de ello se tiene el objetivo: Explicar la relación que se evidencia entre la estimulación intelectual y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad; finalmente se tiene: Precisar la relación entre la consideración individualizada y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.

Finalmente, como hipótesis se plantea: Existe relación significativa del liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay. Luego se describen las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad; luego se tiene la hipótesis: Existe relación significativa entre la inspiración y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad; además de ello se tiene: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad; finalmente se tiene: Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

Una parte relevante para el proceso del desarrollo del estudio es la indagación de estudios preliminares que se encargan de sustentar la viabilidad del estudio, para ello se presenta lo siguiente:

Como lo expresa Hermosilla et ál. (2016), en su investigación sobre el liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo, plantean el objetivo central de comparar si el liderazgo transformacional en las empresas está más relacionado con las percepciones de los seguidores en relación con satisfacción, efectividad y la motivación en el trabajo de los seguidores, las hipótesis propuestas son las siguientes: ¿El liderazgo transformacional estará íntimamente relacionado con la satisfacción del liderazgo, la eficiencia del liderazgo y la motivación laboral? Si el liderazgo transformacional está más estrechamente relacionado con estas variables y tiene mayor poder explicativo que el liderazgo transaccional y el liderazgo evitativo. ¿Obtendrán las mujeres directivas una puntuación más alta que los hombres en liderazgo transformacional?, el resultado refuerza la hipótesis de un mayor liderazgo transformacional, porque esta es la única persona que predice la motivación para el trabajo adicional, aumenta el matiz de la satisfacción sobre el efecto de la motivación mejorada y la influencia indirecta del liderazgo transformacional en la efectividad y satisfacción de la motivación, en conclusión, la investigación realizada aquí muestra que el liderazgo transformacional está relacionado con la satisfacción, la eficacia y la motivación. En comparación con la fuerza de correlación de estas variables, también se observa la superioridad del liderazgo transformacional sobre el liderazgo transaccional, lo cual es consistente con una gran cantidad de estudios previos realizados bajo diferentes orígenes culturales. Cabe señalar que los conceptos implícitos que comparten los gerentes relacionados con los líderes y los estilos de eficiencia son diferentes a los que están más relacionados con un buen clima laboral o una mayor satisfacción y motivación, esto puede derivar de la cultura organizacional de la empresa. El entorno de la muestra se puede encontrar en su alta competitividad en el mercado y un buen historial de calidad o excelencia. Sin embargo, los líderes de organizaciones que actúan con una mirada de cambio y

tratan de orientar el cambio pueden seguir bien sus recomendaciones, haciéndoles reconocer y confiar en ellas.

Perilla et ál. (2017), presentan la investigación relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder, teniendo como propósito en confirmar la relación que presentan ambas variables, para ello se basó en el enfoque cuantitativo, para ello se utilizó técnicas e instrumentos para el recojo de datos, llegando a las siguientes conclusiones que la pérdida del cortejo entre la gestión transformacional y el propio ser mental en esta mirada se debe a la verdad de que el incentivo impuesto por los jefes no es suficiente para inspirar al personal en relación con su propósito vital y menos aún con uno trascendente, las consecuencias de Esta mirada podría implicar que el efecto viable del liderazgo transformacional en la salud y el bienestar del empleado se limitaría a vender los aspectos afectivos del propio ser, pero no necesariamente a promover la experiencia del motivo del empleado o de su persona. capacidad percibida para enfrentar situaciones exigentes existenciales, en conclusión, esta observación es un aporte al ámbito de la Psicología de la Salud Ocupacional, a través de la impartición de una guía empírica sobre la utilidad del liderazgo transformacional como recurso organizacional con capacidad de hacer un aporte ahora no más efectivo para la prevención de enfermedades, pero también al merchandising de la salud de los empleados

Rodríguez et ál. (2017), en su investigación Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes, se explora la relación que presenta ambas variables, para ello se basó en el enfoque cuantitativo, para ello se utilizó técnicas e instrumentos para el recojo de datos, concluyendo en que La relación entre la moda de la gestión transformacional y el clima orientado al proveedor de los estudiantes universitarios dentro de los dispositivos académicos universitarios, en busca de descubrir qué dimensiones o variables de la gestión transformacional (atribuido idealizado tiene un efecto, comportamiento idealizado tiene un efecto sobre la motivación inspiradora , estimulación intelectual, atención individual) se asocian a un clima orientado al agrado del servicio estudiantil dentro de los dispositivos instruccionales y tarde o temprano a la alta calidad de las carreras profesionales, en segundo lugar, puede haber pruebas relevantes de la

relevancia de ofrecer una cita seleccionada. entre gestión transformacional, clima organizacional y carreras profesionales excepcionales.

Con ello también se tiene estudio preliminares en el contexto nacional expresando a Sardon (2017), en su investigación sobre liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas Aumenta el objetivo de determinar el grado de correlación entre el liderazgo transformacional del director y la gestión escolar en los establecimientos educativos número uno de la metrópoli considerado como clave, los efectos implican que existe un grado de correlación masiva entre la gestión transformacional y la gestión escolar, además de correlaciones positivas Se han encontrado entre liderazgo transformacional y clima organizacional, concluyendo que el liderazgo transformacional, a través de sus cinco dimensiones, tiene una leve y soberbia correlación con la gestión docente de la organización educativa, expresada dentro de los seis compromisos de gestión, además de un porcentaje de instructores, percibe una muy buena etapa de liderazgo transformacional en la fuerza laboral senior.

Enciso (2017), en su tesis para optar el título de maestro liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa de Ayacucho Su objetivo fundamental pasó a ser determinar la relación imperante entre la gestión directiva y la gestión pedagógica al interior de la Institución Educativa Pública, para ello se propone la siguiente especulación: ¿el liderazgo directivo se asocia drásticamente al control pedagógico en las Instituciones Educativas públicas?, adquiriendo a partir de los resultados que transformacional La gestión está sustancialmente asociada al control pedagógico dentro de la Institución Educativa Pública, por lo que se llega a una última conclusión de que el liderazgo transformacional se asocia notablemente con la gestión pedagógica en los establecimientos educativos públicos.

Briceño (2018), en su tesis titulado “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas” Aumenta el siguiente objetivo para determinar la relación entre la gestión transformacional y la motivación pictórica de los instructores en los establecimientos educativos públicos, como hipótesis, ¿existe un cortejo extenso entre el liderazgo transformacional y la

motivación pictórica de los instructores en los establecimientos educativos públicos? Los efectos muestran que existe una enorme relación entre el liderazgo transformacional y la motivación pictórica de los instructores de los establecimientos educativos públicos, también se concluye que existe una enorme datación entre el liderazgo transformacional y la motivación pictórica de los profesores de las instituciones educativas públicas.

Cabanillas (2018), en su tesis “Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca” Plantea el objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en el equipo de trabajadores del Puesto de Salud, con su hipótesis: ¿Se asocia el liderazgo transformacional con la motivación dentro de la plantilla que trabaja en el Puesto de Salud Bahía Blanca 2018? Llegando al resultado final en cuanto a la gestión transformacional y la relación con la escala de motivación que se refiere a la necesidad de asociación y poder, se localiza una datación entre ellos, concluyendo que la gestión transformacional está directa y pobremente asociada con la motivación dentro del cuerpo de trabajadores operando dentro de la agencia.

Existen innumerables teorías y conceptos para definir el liderazgo, pero coinciden cuando se usan palabras clave como habilidad, impacto en el equipo metas y objetivos, analizamos todas estas definiciones, la mayoría de las cuales se refieren al logro de objetivos comunes a través de la influencia positiva que los líderes ejercen sobre las personas para que puedan trabajar activamente por el bien común, por lo tanto, los objetivos organizacionales (Pedraja y Rodríguez, 2014).

Con lo referido por Coca (2017), “El liderazgo es el ejercicio de las actividades que realiza el jefe. Situación de superioridad en la que se descubre un grupo o empresa, un producto o un barrio económico, dentro de su ámbito”; De hecho, mientras hablamos de liderazgo, no solo hablamos del jefe, sino también de los seguidores, que son personas que están subordinadas o que apoyan a la primera, sin seguidores no hay líder (García y March, 2016).

Otro aporte considerado es lo expuesto por Koontz, Weihrich y Cannice (2012), consideran al liderazgo como arte o sistema de influenciar a las personas

para que participen de manera voluntaria y entusiasta en la dirección de alcanzar los deseos de la institución. Para estos autores, El liderazgo es un arte, porque las personas obtienen lo que deben hacer en función de su voluntad y entusiasmo, porque quieren hacerlo y así lograr un objetivo común. Sin embargo, también es importante mostrar entusiasmo y confianza en el trabajo, por lo que el líder debe tener la capacidad de completar el trabajo: actitud, habilidades, capacidad y entusiasmo para trabajar con el equipo para ayudar a lograr el objetivo (Navarro, 2016).

El liderazgo es la capacidad de una persona para influir activamente en los miembros de la organización en función de su posición, experiencia y conocimiento, para que puedan servir a estos miembros o la organización a la que pertenecen, y así avanzar, lograr objetivos comunes, estos objetivos deben considerar las necesidades individuales de todos los que forman el equipo y de todos los que crecen en la organización (Arévalo et al, 2015).

El término liderazgo transformacional pasó a ser propuesto a través de Burns (1978) y luego evolucionó a través de Bass (1985), quien en realidad diferenció esta moda de la gestión transaccional. Para Burns, el liderazgo transformacional implica la formación de "una cita de estimulación y elevación mutuas que convierte a los fanáticos en líderes y podría convertir a los líderes en especialistas en marketing ético".

El génesis basado en el liderazgo transformacional se debe a los trabajos de Burns en los años setenta. Burns inició sus estudios en líderes políticos, orientándose su qué significa porque la moda gerencial ejercida mediante el uso de personas que hacen cambios profundos en la sociedad, en las actitudes y comportamientos de los participantes de las organizaciones, obteniendo de ellos la dedicación y empatía necesarias para adquirir los objetivos. Los líderes transformacionales conocen el juicio del bien y el mal en sus fanáticos y, por lo tanto, apelan a las creencias y valores morales junto con la libertad, la justicia, la paz, el humanismo y ahora no a los sentimientos fundamentales junto con la preocupación, el odio, la envidia y la codicia. (Lázaro y Hernández, 2019). El

liderazgo transformacional implica que el jefe afecta a los subordinados, con el fin de que el objetivo sea empoderarlos para que emerjan como líderes y comercializadores de suplentes en el transcurso del sistema de transformación de la empresa. Los líderes transformacionales, desde la actitud de Burns, buscan activamente minimizar los errores a través de la anticipación al análisis, y una vez que ocurren, están tratando de transformarlos en estudios de conocimiento y de seguro ya no critican o castigan a sus subordinados por haber cometido un error (Jaramillo, 2016).

Por su parte, Rojas, Vivas (2020), “el liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista”, sostienen el liderazgo transformacional ocurre cuando las personas están relacionadas con las prioridades. Vázquez (2013) “El liderazgo transformacional sirve para alternar el escenario mediante la articulación con los fans de los problemas dentro de la máquina actual y un atractivo imaginativo y profético de lo que podría ser la empresa”. Una buena forma de hacer que los seguidores contribuyan absolutamente al método de transformación, debe apoyar la toma de decisiones y ofrecer una guía para lograr que los asuntos se logren”, de tal manera que el liderazgo transformacional induce a la modificación de las organizaciones, empresas o instituciones en mejorar en los diversos campos con la estimulación de las formas de pensar para el logro de las metas propuestas.

Hermosilla et al. (2016) en su artículo “El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo” En particular, cuando se habla del liderazgo transformacional ha sido considerada una de las máximas formas de gestión adecuadas para impulsar métodos alternativos e innovadores en las empresas. Los líderes transformacionales expresan una visión clara, fomentan la dedicación a lo imaginativo y profético, y construyen el acuerdo y la motivación de los subordinados. En consecuencia, los subordinados tienden a comportarse más allá de sus expectativas personales de tal manera que se venda la efectividad organizacional (Bass, 1985). El liderazgo transformacional está relacionado con la satisfacción, la efectividad y la motivación, vale la pena señalar que los conceptos implícitos que los líderes comparten sobre el estilo y la eficacia del liderazgo son diferentes de aquellos que están más estrechamente relacionados

con un buen ambiente de trabajo o mayor satisfacción y motivación, que puede derivarse de la cultura organizacional del entorno de la muestra, entre ellos, se puede encontrar que son altamente competitivos en el mercado y tienen un buen historial en términos de calidad o excelencia (Díaz, 2020). Sin embargo, los líderes de estas organizaciones toman medidas desde la perspectiva del cambio e intentan guiar el cambio para que cumpla con la propuesta. Al guiarlos en caso de cambio e incertidumbre, las personas pueden identificarlos y confiar en ellos.

Bass (1985), a través de la base del liderazgo transformacional, el líder motiva a los seguidores a lograr un desempeño global que supere las expectativas con la ayuda de transformar las actitudes y valores de los seguidores. Este estilo de gestión implica una forma de influir a través del cual los líderes venden a sus seguidores una nueva forma de verse a sí mismos y a las situaciones y posibilidades exigentes de su entorno. Los líderes buscan optimizar el desarrollo y la innovación de las personas, los grupos y las organizaciones, empleando una o más de las cuatro dimensiones de comportamiento que representan el liderazgo transformacional (Fischman, 2010).

La influencia idealizada, en la que el líder demuestra la organización imaginativa y profética y aventurera y sirve de modelo a los seguidores a través de sus logros personales, individuales y de conducta, asegurándose así el respeto y aceptación como veraz de los seguidores (Cruz et al., 2013). Las tendencias carismáticas que pueden percibirse dentro del jefe transformacional son de génesis socioemocional e inspiran lealtad, admiración e identidad a sus fans, trascendiendo el interés del hombre o la mujer. Los ideales asumidos se conciben como una intención de hacer lo que es de primera clase y lo correcto para todos, guiando la conducta a través de un comportamiento ético. El líder carismático posee una visión y un sentido de la tarea, infunde satisfacción, gana apreciación, consideración y fomenta el optimismo. Los líderes que tienen un impacto idealizado son capaces de obtener el mayor esfuerzo de los seguidores para lograr los rangos más útiles de desarrollo y desempeño general.

Motivación inspiradora, con la que el líder formula e inculca una visión clara y atrayente y un espíritu de equipo dirigido más hacia el cumplimiento de los sueños de la institución (Montoya et al., 2018) Es la capacidad del líder para comportarse como una instancia para la afición. El jefe transformacional evoca y motiva a sus seguidores mientras se divierte con sus deberes y alcanza los objetivos del equipo. Comunica un atractivo imaginativo y profético y actúa como una versión de rol, siempre especializándose en el desarrollo de sus seguidores. Característica de este tema es la capacidad del líder para inspirar en sus seguidores aspectos que incluyen el espíritu de grupo, el entusiasmo y el optimismo para superar los problemas constantemente juntos. Los líderes transformacionales con un marcado componente inspirador tienden a ser percibidos como seres humanos tenaces, con iniciativa y activos (Cruz et al., 2013).

Estimulación intelectual, que refleja la técnica a través de la cual el jefe anima a los seguidores a tomar sus propias decisiones y a ser creativos y modernos en la resolución de problemas. Esta función se observa en líderes que alientan a sus instructores y personal a sueldo a cuestionar la “popularidad quo”, a ser innovadores y revolucionarios en la resolución de problemas y ejecutar sus actividades de manera diferente; Esto contribuye a su independencia y autonomía, pero excepcionalmente permite a los instructores mejorar profesionalmente (Montoya et al., 2018). Consideración individualizada, que se manifiesta mientras los líderes establecen un entorno solidario en el que afrontan los deseos específicos e individualizados de los seguidores. La conducta del jefe indica que acepta las diferencias de hombre o mujer a través de la interacción personalizada con los seguidores, estando atento a ellos correctamente (Fischman, 2010). El jefe considera los deseos, aficiones y capacidades de sus seguidores. Promueve la equidad, enfatizando el creciente potencial del equipo, inculcando los valores de admirar y creer (Cruz et al., 2013). Da retroalimentación, intenta incrementar la capacidad y autonomía de sus fans con la ayuda de delegarles responsabilidades. Este factor enfatiza las relaciones de carácter, en el corazón de la institución, poniendo énfasis en los deseos no públicos y expertos de los seguidores.

La motivación laboral es la capacidad de una organización o empleador para mantener una mentalidad agradable en su personal, el éxito de cualquier empleador se basa en el desempeño más genial de su personal mientras desgasta sus puestos de trabajo, ya que eso a la vez influye en el desarrollo de la organización a través del cumplimiento de sus objetivos (Manjarrez, et al. 2020).

El aporte que presenta Chiavenato (1999), comenta que la idea de motivación (a nivel de persona) termina en clima organizacional (a nivel organizacional). Los seres humanos deben adaptarse constantemente a un gran tipo de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Esto se puede describir como un estado de adaptación. La adaptación varía de una persona a otra y dentro de un mismo hombre o mujer, de un segundo a otro.

Otro aporte relevante en el estudio es lo expuesto por Maslow (1943), Psicólogo estadounidense, la motivación es el impulso que tiene el hombre o la mujer para satisfacer sus necesidades, clasifica estos deseos en cinco y los clasifica en una pirámide desde la base de estructura corporal, seguridad, afiliación, reputación y autorreconocimiento.

Torres et al. (2021), definen la motivación laboral como el resultado final de la interacción de dos factores, factores motivacionales (logros, popularidad) e higiene (entorno, ingresos, deseos fundamentales). Asimismo, indica formas de motivación pictórica: La motivación extrínseca, la motivación exterior implica elementos ajenos al personaje. La razón de esta motivación es recompensar el desempeño general del trabajador a través de incentivos monetarios. Por ejemplo, los ingresos que obtiene una persona por realizar una actividad segura. Motivación intrínseca, los elementos internos del personaje interfieren en la motivación intrínseca, es decir, está muy relacionada con el orgullo personal que surge del propio trabajador. Por ejemplo, la popularidad personal o el sentimiento de obligación del hombre o la mujer que realiza un proceso.

Vera y Rojas (2020), comenta que otro de los impulsores de esta teoría moderna que muestra explicaciones amplias aceptadas sobre la motivación, en la

que da reconocimiento de la importancia de las diversas necesidades y motivaciones de orden individual. Lo cual adopta una apariencia mucho más realista a diferencia de los desarrollados por Maslow y Herzberg.

Las dimensiones que se presentan en el estudio se sustentan bajo lo expuesto por Sánchez et al. (2017), quien expresa que se basa en incentivar y dar aliento a los trabajadores para que pueda continuar desarrollando su trabajo y lograr comprometerlos con la organización, cumpliendo con lo que se proponga por la dirección. Y se analiza bajo los criterios de las necesidades fisiológicas, que se basa con los indicadores que son la parte personal, social y familiar. Cuando se satisfacen estas necesidades se obtiene un marco ambiental sano. Por otro lado, cuando se degrada el ambiente esto provoca que los procesos de contaminación y de explotación no racional de los recursos, perjudica gravemente a ellas. En la actualidad y a nivel internacional, los esquemas de desarrollo económico y tecnológico provocaron que millones de hombres no tuviesen posibilidades de acceso a que puedan satisfacer sus necesidades básicas.

Para ello se tiene a la dimensión seguridad, Santiago (2021), mencionó que esto guarda relación con la tendencia al diálogo, cuando se presentan situaciones de peligro, que lleva incluido el deseo de seguridad, de estabilidad y de ausencia al dolor. Sánchez et al. (2017), Refirió que las condiciones laborales son un área multidisciplinaria que se relaciona con la importancia que es para nosotros la obtención de una vacante de un trabajo, esto es peligroso ya que se acepta sin más las condiciones de trabajo que nos ofertan, ya que después se torna más difícil cambiarlas. Algunas empresas no son flexibles respecto al sueldo preestablecido para cada puesto, sin embargo, en muchos casos es posible negociar. con los indicadores de niveles de trato, lugar de puesto de trabajo y lugar favorable para trabajar.

Luego se presenta la dimensión reconocimiento, Vega y Castillo (2020), Indicó que es indispensable obtener reconocimiento de las demás personas, por el contrario, se impide que se obtenga esfuerzos de esta índole que produzcan sentimientos de prestigio de confianza en sí mismo, lo cual se proyecta al medio en que hay interactividad. Según Vera y Rojas (2020), refirieron que el reconocimiento en el

mundo laboral proviene del nexo entre el que emplea, el sistema organizacional y el trabajador, el cual tiene en síntesis atribuciones sistemáticas de las que sufrirían sí estuvieran aisladas; asimismo puede designarse el proceso por el cual se consigue que se integren las unidades separadas, para ello se tiene los indicadores de si se realizan felicitaciones a los trabajadores, críticas en el trabajo y si se reconoce al personal en su trabajo.

Finalmente se tiene a la dimensión autorregulación, Aquije (2018), Mencionó cuanto tiene que ver con el desarrollo al máximo del potencial de cada uno, se trata acerca de una sensación de superación propia y duradera. El afán de ser todo lo que uno se propone como meta, es una meta humana que es inculcada por cultura con miras al éxito y a un afán competitivo por lo cual implica prosperidad personal y social, haciendo a un lado la inclusión dentro de la cultura derrotista. Según Maslow (2004), Refirió que la autoestima tiene que ver con la necesidad de respeto y confianza que cada uno se tiene. Esta necesidad de autoestima es primordial, todos poseen el anhelo de que se les acepte y se les valore en un grupo. Cuando se satisface dicha necesidad de autoestima esto produce en las personas seguridad por sí mismas. con los indicadores de confianza en capacidades profesionales, luego se tiene a proceso de autoevaluación y asumir retos.

Arboleda y Cardona (2018), comenta que la motivación en la empresa se basa en este procedimiento de forma constante tiene una inclinación de carácter piramidal; una necesidad conlleva un deseo y para poder llegar a realizarlo es menester establecer las estrategias y acciones que en ciertos casos llegan a generar cierto tipo de discrepancias, pero el directivo que puede motivarse internamente aprovecha esta confusión para generar retos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según los parámetros que se desea lograr corresponde a un estudio de tipo básica, porque el investigador presenta como propósito analizar a las variables y por medio de técnicas e instrumentos estudiar cómo se presenta en la entidad. Arias (2012), explica que este tipo de estudios se basan en el recojo de datos para analizar los sucesos que acontecen de las variables y interpretar las causas que originan una problemática que se encuentre pasando.

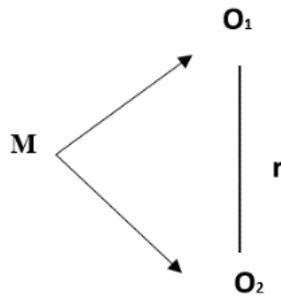
En la misma línea se presenta el enfoque, para ello al presentar como finalidad obtener resultados numéricos se puede decir que presenta un enfoque cuantitativo, porque se basa en la utilización de métodos estadísticos para analizar a las variables y obtener las conclusiones necesarias que respondan a los objetivos trazados (Baena, 2017).

Según el diseño más adecuado para el desarrollo del estudio es el no experimental, puesto que solo se observó el comportamiento de la variable, por medio de opiniones que proporcionen los sujetos que conforman la muestra y se obtengan los resultados esperados. Cabezas, et al. (2018), explican que en este diseño no se manipula a la variable que se encuentran siendo analizadas.

Es correlacional porque su meta del estudio es analizar el grado de relación que se presenta entre las variables por medio de una prueba estadística que puede ser paramétrica o también se puede dar el caso que sea no paramétrica, según la distribución que presente la muestra (Cohen y Gómez, 2019).

Finalmente es transversal, caracterizado por tener un momento espacio y tiempo para el recojo de datos (Gómez, 2012). En el caso del estudio se tiene proyecto recoger los datos durante una semana estratificándolo por áreas.

El esquema que se alinea al estudio no experimental es:



Dónde:

M: muestra

O1: análisis de la variable liderazgo transformacional

O2: análisis de la variable motivación laboral

R: Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Espinoza (2019), expresa que la operacionalización de una variable es la parte esencial para el desarrollo de un estudio porque permite descomponer y elaborar el instrumento que se desea plantear.

Variable liderazgo transformacional:

Para explicar a la variable se tiene como primer punto a la definición conceptual, basándose en Fischman (2010), quien expresa que se basa en aquellas personas que dirigen a otras y inspiran a su personal para que presenten un mejor desempeño de sus actividades cotidianas dentro de la empresa, otro punto que se detalla en este apartado es la definición operacional, para ello se menciona que es la manera de dirigirse a su personal para que los motive y aliente en sus labores cotidianas y puedan realizarlo cada día mejor. Para el análisis se tiene que será evaluado en las dimensiones de influencia idealizada, junto a este aspecto se resalta los indicadores de sentido del humor, de la misma manera se encuentra manejo emocional, luego se tiene logros académicos y finalmente se tiene a la tolerancia. Otra dimensión que se considera es motivación inspiracional, para ello se propone como indicador al optimista, si se presenta coherencia en las asignaciones, también se ubica a la toma de decisiones y se culmina con la solución

de contratiempos. Luego se tiene la dimensión de estimulación intelectual, para ello se tiene a sus indicadores de manejo de soluciones, luego se presenta a las ideas innovadoras, de la misma manera se ubica a manejo de conflicto y el uso de la creatividad. Finalmente se tiene a la dimensión consideración individualizada que presenta a sus indicadores que se basa en la claridad de las propuestas, luego se tiene a manejo de la empatía, luego se presenta a los intereses de la institución y luego se tiene al interés del personal. Todo lo mencionado será analizado por medio de una escala ordinal.

Variable motivación laboral:

Para explicar a la variable se tiene como primer punto a la definición conceptual, basándose en Maslow (2004), quien expresa que se basa en incentivar y dar aliento a los trabajadores para que pueda continuar desarrollando su trabajo y lograr comprometerlos con la organización, cumpliendo con lo que se proponga por la dirección. Dentro de ello se tiene que la definición operacional es involucrar al personal y hacerlo participe de los procesos logrando su confianza y respaldo frente a las actividades que se realicen. Luego se presentan las dimensiones para ello se tiene la primera dimensión es necesidades fisiológicas que se basa con los indicadores que son la parte personal, social y familiar. Para ello se tiene a la dimensión seguridad con los indicadores de niveles de trato, lugar de puesto de trabajo y lugar favorable para trabajar. Luego se presenta la dimensión reconocimiento, para ello se tiene los indicadores de si se realizan felicitaciones a los trabajadores, criticas en el trabajo y si se reconoce al personal en su trabajo. Finalmente se tiene a la dimensión autorregulación, con los indicadores de confianza en capacidades profesionales, luego se tiene a proceso de autoevaluación y asumir retos. Todo lo mencionado será analizado por medio de una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

En el estudio se consideró a todos los trabajadores nombrados y contratados que lo integran 120 trabajadores extraída del CAP de la institución. Hernández y Mendoza (2018), considera a la población como una totalidad de sujetos que pertenecen a una entidad y presentan conocimiento de una problemática que se

estuvo presentando y se extrae una muestra para ser analizada, representando a la totalidad de la población.

La muestra se considera a una cantidad de 120 trabajadores obtenido mediante un muestreo no probabilístico del cuadro CAP, con la aplicación de una fórmula estadística. Navarro, et al. (2017), expresan que la muestra se considera como una porción o fragmento de la población que puede ser extraída por medio de fórmulas o a criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Para el estudio se considera a la encuesta, al respecto Neill y Cortez (2018), expresan que las encuestas son técnicas que se desarrollan bajo parámetros de acuerdo al enfoque que se realice (cuantitativo cuando se presenten datos numéricos o cualitativo cuando se presente análisis de opiniones), para ello se elabora un instrumento para su análisis.

Instrumento: A partir de la técnica seleccionado se tiene a su instrumento que será el cuestionario, expresado por Sánchez y Reyes (2015), describen a los cuestionarios como medios que utilizan de manera tangibles en estudio que pueden ser digitales, para ello en enfoques cuantitativos se utilizan técnicas de tipo Likert para que se pueda presentar opciones y se categoricen y obtener tablas y figuras estadísticas.

Validez: el proceso de validez es la revisión sistemática del instrumento por especialistas en el área y que a través de su juicio se presenta la veracidad de un instrumento (Salgado, 2018). En el caso del estudio la validez se conforma por 3 profesionales con grado de maestría a quienes se les hará entrega del formato de la UCV para validar instrumentos y obtener su juicio, determinando si está bien elaborado el instrumento (Ver anexo 03).

Confiabilidad: Se considera como una prueba estadística para obtener el pase de aplicación de los instrumentos (Tamara y Manterola, 2017). En el caso del estudio se tiene en cuenta a 15 trabajadores de la entidad para ser partícipes de este proceso y se pueda registrar sus opiniones y obtener el valor de alfa de Cronbach para determinar el valor aceptable.

Tabla 1. Estadística de fiabilidad de las variables

Cuestionario	Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N° de encuestados	N° de items
Liderazgo transformacional	0.873	15	16
Motivación laboral	0.824	15	13

Fuente: Anexos

3.5. Procesamientos

En esta fase se desarrolló los pasos que se realiza en el estudio, para ello se tiene como punto de partida solicitar a la escuela de posgrado la carta de presentación para ser presentada a la UGEL, luego que se realicen las coordinaciones la entidad debe emitir una constancia para que se pueda seguir con el proceso del estudio, una vez que se tenga este documento se tiene que realizar la invitación a los trabajadores para coordinar la fecha de aplicación de los instrumentos, de ahí que se apliquen los instrumento, se organiza la información en una base de datos y luego se procesan con métodos estadísticos para que se pueda arribar a las conclusiones pertinentes (Concepción et al., 2019).

3.6. Método de análisis de datos

Aquí se detallan los programas utilizados y métodos aplicados, para ello se tiene el manejo del programa Excel 2019 para ordenar las opiniones que otorgan los integrantes de la muestra, luego por medio de la técnica del método estadístico y el soporte del SPSS se obtienen los resultados que facilitan su análisis, para ello se utiliza la estadística descriptiva con el propósito para obtener el análisis de los niveles que se presenten en el estudio (Cienfuegos y Cienfuegos, 2016). Por otro lado, se tiene la estadística inferencial, con este método se obtienen los resultados como el Rho de Spearman para conocer cómo se presenta la relación entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

En este punto se detalla los aspectos relevantes para el estudio como lo es el consentimiento informado, que se basa en proporcionar información previa a la

aplicación de instrumentos a los trabajadores para que conozcan el propósito que se tiene a la hora de desarrollar el estudio, luego se tiene al respeto, porque no se interviene en las opiniones que brindan los trabajadores, además se mantiene de manera anónima, puesto que en el formato del cuestionario no se registran datos personales de los trabajadores (González et al., 2017).

IV. RESULTADOS

En esta parte del estudio se detallan los hallazgos alcanzados de los 120 encuestados, organizando una base de datos en Excel, luego se estableció la escala ordinal para el análisis de los niveles considerados como deficiente, regular y eficiente, para ello se estableció los intervalos correspondientes para cada uno de ellos, luego se procedió a realizar el análisis descriptivo, presentando la información en tablas de frecuencia y figuras de barra y posterior a ello se tiene el análisis inferencial, donde se dio a conocer los niveles de correlación para cada objetivo y hipótesis establecidos en el estudio.

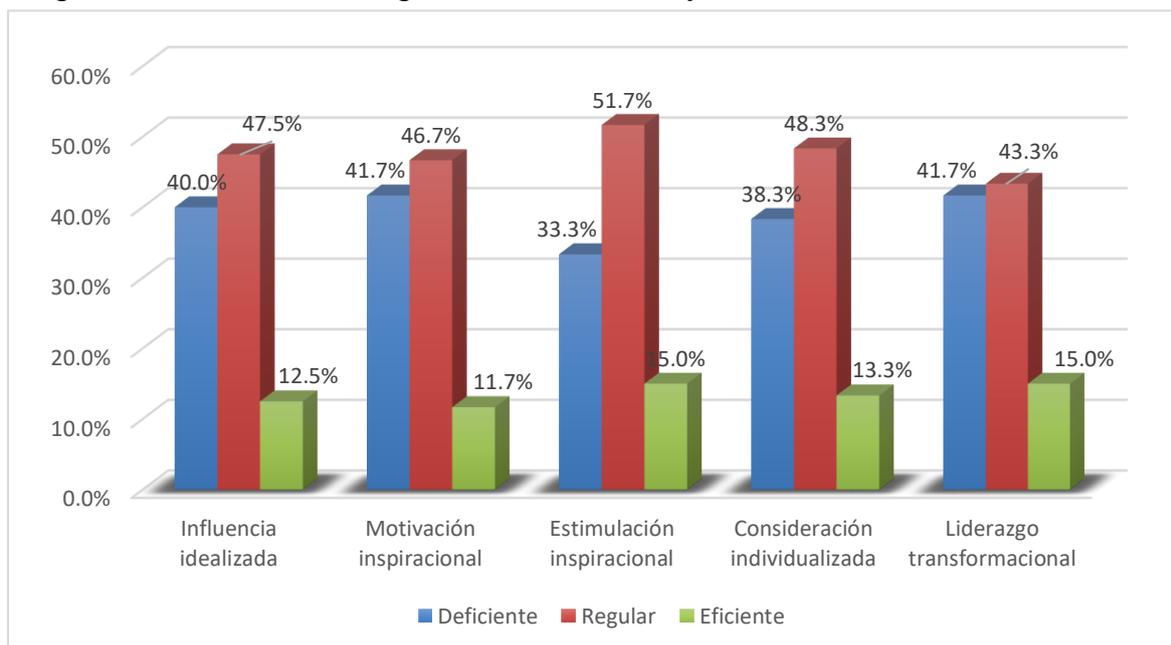
4.1 Análisis descriptivo:

Tabla 2. Niveles de frecuencia del liderazgo transformacional y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Influencia idealizada	48	40.0%	57	47.5%	15	12.5%	120	100.0%
Motivación inspiracional	50	41.7%	56	46.7%	14	11.7%	120	100.0%
Estimulación inspiracional	40	33.3%	62	51.7%	18	15.0%	120	100.0%
Consideración individualizada	46	38.3%	58	48.3%	16	13.3%	120	100.0%
Liderazgo transformacional	50	41.7%	52	43.3%	18	15.0%	120	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores

Figura 1. Barra del liderazgo transformacional y sus dimensiones



Interpretación:

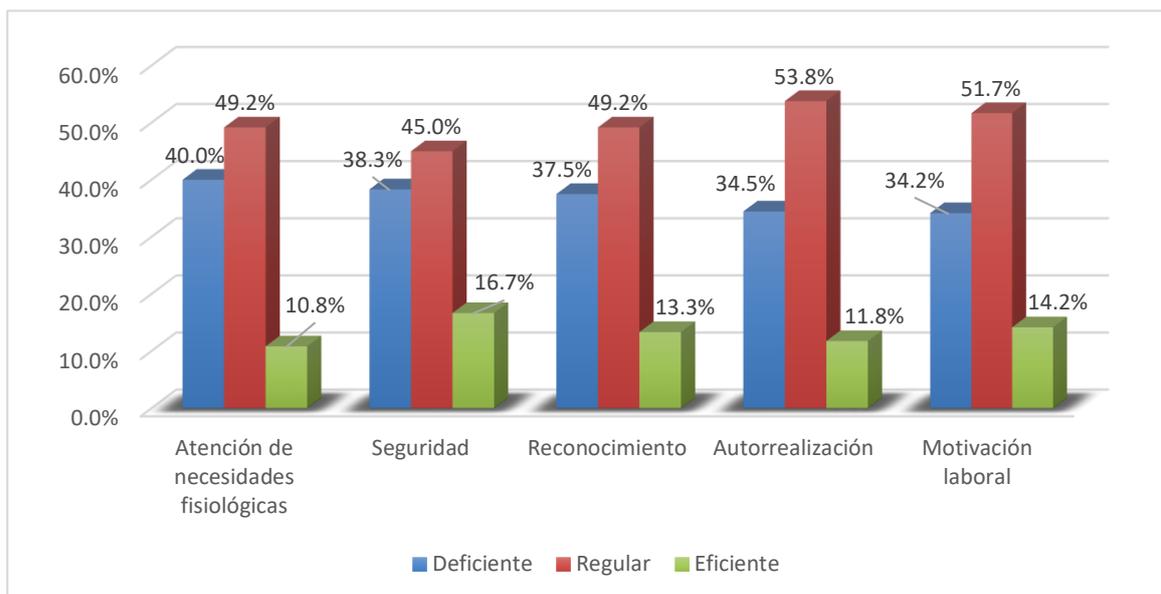
Tras un análisis de las opiniones de los trabajadores se tiene que la dimensiones influencia idealizada presenta un nivel deficiente al encontrarse con 40.0%, luego se presenta el nivel regular, que presento un valor del 47.5%, por otro lado, el nivel eficiente presento un valor del 12.5%. Al mencionar a la motivación inspiracional se tiene que el nivel deficiente se ubica con 41.7%, luego se presenta al nivel regular que se alcanzó un valor de 46.7%, por otro lado, se tiene al nivel eficiente que presento un valor de 11.7%. Al mencionar a la estimulación inspiracional se tiene que el nivel deficiente presento un valor de 33.3%, luego el nivel regular se presentó valores del 51.7% y el valor eficiente alcanzo un valor del 15.0%. al comentar sobre la consideración individualizada se tiene que el nivel deficiente presenta valores del 38.3%, luego el nivel regular se tiene un valor del 48.3% y el nivel eficiente, presenta valores del 13.3%. Al mencionar al liderazgo transformacional se tiene que el nivel deficiente alcanzo valores del 41.7%, luego para el nivel regular se tiene valores del 43.3% y el nivel eficiente presento valores del 15.0%.

Tabla 3. Niveles de frecuencia de la motivación laboral y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Atención de necesidades fisiológicas	48	40.0%	59	49.2%	13	10.8%	120	100.0%
Seguridad	46	38.3%	54	45.0%	20	16.7%	120	100.0%
Reconocimiento	45	37.5%	59	49.2%	16	13.3%	120	100.0%
Autorrealización	41	34.5%	64	53.8%	14	11.8%	119	100.0%
Motivación laboral	41	34.2%	62	51.7%	17	14.2%	120	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores

Figura 2. Barra de la motivación laboral y sus dimensiones



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

Tras un análisis de las opiniones de los trabajadores se tiene que la dimensión atención de las necesidades fisiológicas presenta un nivel deficiente por presentar un 40.0%, luego se ubica en el nivel regular con un valor del 49.2% y se evidencia en el nivel eficiente con un valor de 10.8%. Al comentar sobre la seguridad se tiene que se encuentra en el nivel deficiente por registrar un valor del 38.3%, luego se presenta el nivel regular con un 45.0% y para el nivel eficiente se obtiene un valor de 16.7%. al comentar sobre el reconocimiento se tiene que el nivel deficiente se presenta valores del 37.5%, luego para el nivel regular se presenta valores del 49.2% y el nivel eficiente se ubica con valores del 13.3%. al hablar de los niveles que se presentan en la autorregulación se tiene que el nivel deficiente presenta valores del 34.5%, luego en el nivel regular se presenta valores del 53.8% y para el nivel eficiente se encontró valores del 11.8%. Al comentar sobre la motivación laboral se tiene para el nivel deficiente un 34.2%, luego par el nivel regular se ubicó un valor del 51.7% y para el nivel eficiente se tiene un valor del 14.2%.

4.2 Análisis inferencial:

Tabla 4. Determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral.

			Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación:

En esta parte del estudio se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.723, evaluado como positiva considera entre el liderazgo transformacional y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 5. Conocer la relación que se presenta entre la influencia idealizada con la motivación.

			Influencia idealizada	Motivación laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación:

En esta parte del estudio se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.702, evaluado como positiva considera entre la influencia idealizada y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director como dar indicaciones al personal, llamadas de atención, entre otros afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 6. Establecer el nivel de relación que presenta la inspiración con la motivación

			Motivación inspiracional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación:

En esta parte del estudio se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.681, evaluado como positiva considera entre la motivación inspiracional que ejerce el director y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director en la manera de incentivar a los colaboradores, realizar el seguimiento, entre otras acciones afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 7. Explicar la relación que se evidencia entre la estimulación intelectual y la motivación

			Estimulación inspiracional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estimulación inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación:

En esta parte del estudio se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.659, evaluado como positiva considera entre la estimulación intelectual que ejerce el director y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director en la manera de brindarle las herramientas necesarias, los recursos, entre otras acciones afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 8. Precisar la relación entre la consideración individualizada y la motivación

			Consideración individualizada	Motivación laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Interpretación:

En esta parte del estudio se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.652, evaluado como positiva considera entre la consideración individualizada que ejerce el director y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director en la manera que se pueda comunicar con el personal, atender las necesidades de cada área, entre otras acciones afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Según lo mencionado para el objetivo general que se enfoca en determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay, según lo registrado a través de las opiniones de los trabajadores se tiene que el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.723, evaluado como positiva considera entre el liderazgo transformacional y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula, resultados que presentan una concordancia con lo descrito por Perilla et ál. (2017), presentan la investigación relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder, teniendo como propósito en confirmar la relación que presentan ambas variables, para ello se basó en el enfoque cuantitativo, para ello se utilizó técnicas e instrumentos para el recojo de datos, llegando a las siguientes conclusiones que la pérdida del cortejo entre la gestión transformacional y el propio ser mental en esta mirada se debe a la verdad de que el incentivo impuesto por los jefes no es suficiente para inspirar al personal en relación con su propósito vital y menos aún con uno trascendente, las consecuencias de Esta mirada podría implicar que el efecto viable del liderazgo transformacional en la salud y el bienestar del empleado se limitaría a vender los aspectos afectivos del propio ser, pero no necesariamente a promover la experiencia del motivo del empleado o de su persona. capacidad percibida para enfrentar situaciones exigentes existenciales, en conclusión, esta observación es un aporte al ámbito de la Psicología de la Salud Ocupacional, a través de la impartición de una guía empírica sobre la utilidad del liderazgo transformacional como recurso organizacional con capacidad de hacer un aporte ahora no más efectivo para la prevención de enfermedades, pero también al merchandising de la salud de los empleados,

reforzado por lo mencionado por Española (2010), "El liderazgo es el ejercicio de las actividades que realiza el jefe. Situación de superioridad en la que se descubre un grupo o empresa, un producto o un barrio económico, dentro de su ámbito"; De hecho, mientras hablamos de liderazgo, no solo hablamos del jefe, sino también de los seguidores, que son personas que están subordinadas o que apoyan a la primera, sin seguidores no hay líder.

Según lo mencionado para el objetivo específico que se enfoca en conocer la relación que se presenta entre la influencia idealizada con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad, según lo registrado a través de las opiniones de los trabajadores se tiene que se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.702, evaluado como positiva considera entre la influencia idealizada y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director como dar indicaciones al personal, llamadas de atención, entre otros afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula, resultados que presentan una concordancia con lo descrito por Rodríguez et ál. (2017) en su investigación Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes, se explora la relación que presenta ambas variables, para ello se basó en el enfoque cuantitativo, para ello se utilizó técnicas e instrumentos para el recojo de datos, concluyendo en que La relación entre la moda de la gestión transformacional y el clima orientado al proveedor de los estudiantes universitarios dentro de los dispositivos académicos universitarios, en busca de descubrir qué dimensiones o variables de la gestión transformacional (atribuido idealizado tiene un efecto, comportamiento idealizado tiene un efecto sobre la motivación inspiradora , estimulación intelectual, atención individual) se asocian a un clima orientado al agrado del servicio estudiantil dentro de los dispositivos instruccionales y tarde o temprano a la alta calidad de las carreras profesionales, en segundo lugar, puede haber pruebas relevantes de la relevancia de ofrecer una cita seleccionada. entre

gestión transformacional, clima organizacional y carreras profesionales excepcionales. Koontz, Weihrich y Cannice (2012) consideran al liderazgo como “Arte o sistema de influenciar a las personas para que participen de manera voluntaria y entusiasta en la dirección de alcanzar los deseos de la institución” (p. 413).

Según lo mencionado para el objetivo específico que se enfoca en establecer el nivel de relación que presenta la inspiración con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad, según lo registrado a través de las opiniones de los trabajadores se tiene que se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.681, evaluado como positiva considera entre la motivación inspiracional que ejerce el director y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director en la manera de incentivar a los colaboradores, realizar el seguimiento, entre otras acciones afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula, resultados que presentan una concordancia con lo descrito por Sardon (2017), en su investigación sobre liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas Aumenta el objetivo de determinar el grado de correlación entre el liderazgo transformacional del director y la gestión escolar en los establecimientos educativos número uno de la metrópoli considerado como clave, los efectos implican que existe un grado de correlación masiva entre la gestión transformacional y la gestión escolar, además de correlaciones positivas Se han encontrado entre liderazgo transformacional y clima organizacional, concluyendo que el liderazgo transformacional, a través de sus cinco dimensiones, tiene una leve y soberbia correlación con la gestión docente de la organización educativa, expresada dentro de los seis compromisos de gestión, además de un porcentaje de instructores, percibe una muy buena etapa de liderazgo transformacional en la fuerza laboral senior. Oscar Rojas, Amely Vivas (2020), “el liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista”,

sostienen el liderazgo transformacional ocurre cuando las personas están relacionadas con las prioridades.

Según lo mencionado para el objetivo específico que se enfoca en explicar la relación que se evidencia entre la estimulación intelectual y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad, según lo registrado a través de las opiniones de los trabajadores se tiene que se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.659, evaluado como positiva considera entre la estimulación intelectual que ejerce el director y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director en la manera de brindarle las herramientas necesarias, los recursos, entre otras acciones afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula, resultados que presentan una concordancia con lo descrito por Enciso (2017), en su tesis para optar el título de maestro liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa de Ayacucho Su objetivo fundamental pasó a ser determinar la relación imperante entre la gestión directiva y la gestión pedagógica al interior de la Institución Educativa Pública, para ello se propone la siguiente especulación: ¿el liderazgo directivo se asocia drásticamente al control pedagógico en las Instituciones Educativas públicas?, adquiriendo a partir de los resultados que transformacional La gestión está sustancialmente asociada al control pedagógico dentro de la Institución Educativa Pública, por lo que se llega a una última conclusión de que el liderazgo transformacional se asocia notablemente con la gestión pedagógica en los establecimientos educativos públicos. Lussier y Achua (2011) “El liderazgo transformacional sirve para alternar el escenario mediante la articulación con los fans de los problemas dentro de la máquina actual y un atractivo imaginativo y profético de lo que podría ser la empresa.

Según lo mencionado para el objetivo específico que se enfoca en precisar la relación entre la consideración individualizada y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad, según lo registrado a través de las opiniones de los trabajadores se tiene que se realizó el cálculo en el SPSS para analizar la relación que se presentó, obteniendo un valor de Rho de 0.652, evaluado como positiva considera entre la consideración individualizada que ejerce el director y la motivacional laboral en la UGEL, presentado que las acciones que realice el director en la manera que se pueda comunicar con el personal, atender las necesidades de cada área, entre otras acciones afectan a la motivación que presenten los colaboradores, por lo tanto, se debe poner importancia a estos elementos. Por otro lado, al realizar la prueba de hipótesis se basó en el análisis que presenta el valor de la significancia del estudio, para ello se ha obtenido un valor del 0.000, situado por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y se procede al rechazo de la hipótesis nula, resultados que presentan una concordancia con lo descrito por Briceño (2018), en su tesis titulado “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas” Aumenta el siguiente objetivo para determinar la relación entre la gestión transformacional y la motivación pictórica de los instructores en los establecimientos educativos públicos, como hipótesis, ¿existe un cortejo extenso entre el liderazgo transformacional y la motivación pictórica de los instructores en los establecimientos educativos públicos? Los efectos muestran que existe una enorme relación entre el liderazgo transformacional y la motivación pictórica de los instructores de los establecimientos educativos públicos, también se concluye que existe una enorme datación entre el liderazgo transformacional y la motivación pictórica de los profesores de las instituciones educativas públicas. Hermosilla y Amutio (2016), en su artículo “El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo” En particular, cuando se habla del liderazgo transformacional ha sido considerada una de las máximas formas de gestión adecuadas para impulsar métodos alternativos e innovadores en las empresas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se evidencio una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay ($Rho = 0.723$; sig. = 0.000), dando a conocer que el líder es el motiva a los trabajadores para que pueden sentirse identificados con la entidad, además de lo expresado se logró comprobar la hipótesis del estudio.

Segunda. Se evidencio una relación significativa entre la influencia idealizada con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad ($Rho = 0.702$; sig. = 0.000), dando a conocer que el líder es el que influyen en la forma de trabajar del personal y su forma de dirigir incide en la motivación que pueda sentir el personal, además de lo expresado se logró comprobar la hipótesis del estudio.

Tercera. Se evidencio una relación significativa entre la inspiración con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad ($Rho = 0.681$; sig. = 0.000), dando a conocer que inspirar, dando confianza y libertad en desarrollar su trabajo a los colaboradores de la entidad favorecen a la motivación que puedan sentir, además de lo expresado se logró comprobar la hipótesis del estudio.

Cuarta. Se evidencio una relación significativa entre la estimulación intelectual y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad ($Rho = 0.659$; sig. = 0.000), dando a conocer que brindar aliento y reconocimiento al personal favorece a la motivación que puedan sentir en la entidad, además de lo expresado se logró comprobar la hipótesis del estudio.

Quinta. Se evidencio una relación significativa entre la consideración individualizada y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad ($Rho = 0.652$; sig. = 0.000), dando a conocer que el trato personal que pueda brindar el administrador de la entidad favorece a la motivación que puede sentir el trabajador, además de lo expresado se logró comprobar la hipótesis del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al administrador de la UGEL realizar capacitaciones constantes relacionados a liderazgo para que pueda desempeñarse de manera mas eficiente y mejorar las relaciones que presenta con el personal y motivarlos a sentirse parte de la entidad.

Segunda. Al jefe de recursos humanos fomentar la comunicación horizontal en la entidad para que todos los trabajadores se puedan comunicar entre ellos y con el director de la UGEL sin temor a lo que les pueda responder de las consultas que realizan.

Tercera. A los trabajadores de la UGEL fomentar el trabajo en equipo para que puedan generar un ambiente de trabajo adecuado donde se sientan motivados y identifiquen con las metas institucionales.

Cuarta. A la administración realizar reconocimiento al personal para mejorar su identificación con la entidad y se pueda mejorar la motivación que sienten con las metas que presenta la entidad.

Quinta. Al área de recursos humanos establecer recompensas laborales y hacer llegar al personal para que se motiven y mejoren el desempeño que presentan en las funciones que realizan en su trabajo cotidiano.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. ISBN: 980-07-8529-9. Sexta Edición.
- Arévalo, V., Trejo, A. y García, J. (2015). *Transactional Leadership vs. Transformational Leadership*. 4(4). 24-27.
https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6
- Alcázar, P. (2020). *Leadership Style and Organizational comitment: Impact of transformational leadership*. 5(4). 89-120.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso
- Arboleda, G. y Cardona, J. (2018). *Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011*. 17(35).
[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20\(2018-II\)/54557477015/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/17-35%20(2018-II)/54557477015/)
- Aquije, C. (2018). *Home office as a strategy for organizational motivation and efficiency*. 337–351.
https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Recuperado de
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bass, B. y Bass, R. (2008). *The Bass HandBook o Leadership: Theory, Research, and Managerial Aplications*, 4th edition, Free Press.
- Briceño, C. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas*. (Tesis de posgrado). Universidad

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

Burns, J. (1978), *Leaders*. Harper y Row, New York.

Cabanillas E. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22514/Cabanillas_EEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. 7(13).
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>

Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Chiavenato I. (1999) *Administración de recursos humanos*.

Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. 6(1). 76-87.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>

Coca, L. (2017). *Transformational leadership and the leadership traits: effect of selected practices in the administration of human resources in institutions of*

financial intermediation of Cochabamba. 20(4). 95-114.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n40/n40_a05.pdf

Cruz, V., Salanova, M. y Martínez, I. (2013). Transformational leadership: Current research and future challenges. 25. 13-32.
<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746002.pdf>

Díaz, Y., Andrade, J. y Ramírez, E. (2019). *Transformational Leadership and Social Responsibility in Coffee Women's Associations in Southern Colombia.* 30(5).121-130.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000500121&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Díaz, E. (2020). *Transformational Leadership and Gender Equity: The Case of Graduate Students.* 22(39).
<https://revistas.urosario.edu.co/xml/1872/187263918002/html/index.html>

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180. Recuperado de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Enciso F. (2017) *Liderazgo directivo y gestión pedagógica en una institución educativa de Ayacucho (Tesis de posgrado).* Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28201/enciso_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fischman, D. (2010). *El líder transformador II.* El comercio S.A. Lima.

García, A. y March, J. (2016). Transformational leadership in the health care organizations. A bibliographical review. 6(1). 83-97.
<https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/82/3>

- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. ISBN 978-607-733-149-0.
Recuperado de
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. 58(2).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003
- Koontz, H., Weirich, H. y Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial. McGRAW-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edici_koontz.pdf
- Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. y Páez, P. (2016). *Transformational leadership in organizations: Mediating variables and long-term consequences*. 32 (2016) 135–143. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00135.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jaramillo, V. (2016). Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. PODIUM, (30), 97–119.
<https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>

- Lázaro, H. y Hernández, G. (2019). Professors leaderships' from university student's perspective. 10(18).
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.423>
- Martínez, G., Santos, J., Leal, E. y Hernandez, A. (2020). Transformational leadership in students of health sciences. 34(2).
<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e1920.pdf>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). *The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador*. 12(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Mendoza Torres, Martha Ruth; Ortiz Riaga, Carolina (2006) *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. DOI:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>
- Maslow A. (1943) *La teoría de la motivación y la jerarquía de las necesidades humanas*.
- Maslow, A. (2004). *Motivación y personalidad*. New York: Harper & Row
- Motivación laboral (2018) Recuperado de enciclopedia económica
<https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>
- Montoya, H., Zuluaga, Y. y López, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. 23(83).
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775009/29058775009.pdf>
- Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. Recuperado de
https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf

- Navarro, C. (2016). *Theoretical considerations on the concept of leadership and its application in educational research*. 40(1). 53-66.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00053.pdf>
- Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Perilla L. y Gómez, V. (2017). *Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: The mediating role of trust in the leader*. 33(2). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300245>
- Pérez, G., Jiménez, G. y Romo, G. (2017). *Characterization of the transformation leadership of the directives of institutions of higher education. Case study in a university in Antioquia (Colombia)*. 13(1). <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>
- Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2014). *Teaching, leadership and a case of transformational leadership style in the university*. 44(2014). 3-4. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rda/n44/art01.pdf>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Sardon, D. (2017). *Transformational Leadership and School Management in Educational Institutions primary*. 19(3). 295-304. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2313-29572017000300007
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Universidad Marcelino Champagnat.
- Silva, Y., Olsen, C. Pezzi, L. y Sanjurjo, N. (2016). *Younger and older volunteers transactional and transformational leadership at Mar del Plata*. 15(3). 146-157.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242016000300014

Rojas O. y Vivas A. (2020) *El liderazgo transformacional desde la perspectiva humanista*. DOI: <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

Rodríguez et ál. (2017) *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes*. 42(10). https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2017/10/633-RODRIGUEZ-42_108.pdf

Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. & Quiñónez, J. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía*. Sophia, colección de Filosofía de la Educación, pp. 240-244.

Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii (2008) *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales*.

Santiago, C. (2021). Motivación laboral en un entorno Covid19. Relación e impacto respecto al desempeño organizacional en una empresa del sector eléctrico colombiano. *Innovation & Technological Development*, 2(1), 5-30. <https://www.mlsjournals.com/Innovation-Technological-Develop/article/view/585/1087>

Sardon D. (2017) *Liderazgo transformacional y gestión escolar en instituciones educativas*.

Sánchez, I., Brea, I. De La Cruz, M. y Matos, I. (2017). *Motivation and Leadership of General Services Subsystem Personnel in Two Maternal Hospitals*. 172(2). <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2017/ccm172i.pdf>

Tamara, O. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Revista Scielo*. ISSN 0717-9502. Recuperado de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso

Torres, W., Torres, C., Seijas, J., Rengifo, R. y Martell, K. (2021). *Motivation and job performance Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo*. 5(1). 593.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>

Vázquez, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. 11(1).
<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol11num1/art5.pdf>

Vega, M. y Castillo, R. (2020). *Factors that influence the work performance of health personel working in the tipe C Health Center, Latacunga*. 7(2).
<http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

Vera, J. y Rojas, A. (2020). *Motiving factors in high management charges and lower charges to organizational level*.
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17641/4/2020_cargos_alta_gerencia.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Hermosilla et al. (2016) sostienen que el liderazgo transformacional ha sido considerada una de las máximas formas de gestión adecuadas para impulsar métodos alternativos e innovadores en las empresas. Los líderes transformacionales expresan una visión clara, fomentan la dedicación a lo imaginativo y profético, y construyen el acuerdo y la motivación de los subordinados.	Para ello se menciona que es la manera de digerirse a su personal para que los motive y aliente en sus labores cotidianas y puedan realizarlo cada día mejor.	Influencia idealizada	Sentido de humor	Ordinal
				Manejo emocional	
				Logros académicos	
				tolerancia	
			Motivación inspiracional	Ser optimista	
				Mantener coherencia	
				Tomar decisiones	
				Solución de contratiempos	
			Estimulación inspiracional	Soluciones académicas	
				Ideas innovadoras	
				Manejo de criterio	
				Utilizo creatividad	
			Consideración individualizada	Claridad de propuestas	
Manejo empático					
Intereses institucionales					
Intereses de trabajadores					
Motivación laboral	Manjarrez, et al. (2020) La motivación laboral es la capacidad de una organización o empleador	Es involucrar al personal y hacerlo participe de los procesos logrando su confianza y respaldo	Atención de necesidades fisiológicas	Atención personal	
				Atención familiar	
				Atención social	
				Atención laboral	
			Seguridad	Trato interpersonal	

<p>para mantener una mentalidad agradable en su personal, el éxito de cualquier empleador se basa en el desempeño más genial de su personal mientras desgasta sus puestos de trabajo, ya que eso a la vez influye en el desarrollo de la organización a través del cumplimiento de sus objetivos</p>	<p>frente a las actividades que se realicen.</p>		Lugar y puesto específico	
			Lugar favorable para trabajar	
		Reconocimiento	Felicitación por los jefes	
			Criticas laborales	
			Reconocimiento en el trabajo	
		Autorrealización	Capacitaciones	
			Evaluaciones de desempeño	
			Toma de decisiones	

MATRIZ DE CONSISTENCIA: “El liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Yungay”.		
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cómo se presenta la relación del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?	Determinar la relación del liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay.	Existe relación significativa del liderazgo transformacional y la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cómo se presenta la relación de la influencia idealizada con la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?	Conocer la relación que se presenta entre la influencia idealizada con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.	Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.
¿Cómo se presenta la relación de la inspiración con la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?	Establecer el nivel de relación que presenta la inspiración con la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.	Existe relación significativa entre la inspiración y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.

<p>¿Cómo se presenta la relación de la estimulación intelectual con la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?</p>	<p>Explicar la relación que se evidencia entre la estimulación intelectual y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.</p>	<p>Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.</p>
<p>¿Cómo se presenta la relación de la consideración individualizada con la motivación laboral del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yungay?</p>	<p>Precisar la relación entre la consideración individualizada y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.</p>	<p>Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la motivación que presentan los colaboradores de la entidad.</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Enfoque: Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p> <p>Tipo: Aplicada (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Nivel: Correlacional (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Diseño: no experimental, transversal. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p>	<p>Población 120 colaboradores de la UGEL</p> <p>Tipo de muestreo Muestreo de tipo probabilístico (Hernández & Mendoza, 2018)</p> <p>Tamaño de la muestra 92 colaboradores de la UGEL</p>	<p>Variable 1: liderazgo transformacional</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: motivación laboral</p> <p>Técnica: la encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva Análisis estadístico descriptivo: Los datos serán tabulados y se presentados en las tablas y figuras de distribución de frecuencias. Se empleó el software estadístico SPSS V 26.</p> <p>Inferencial Estadístico de prueba no paramétrica: Coeficiente Rho de Spearman, que es una medida de correlación para variables que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos. Para este análisis también se empleó el software estadístico SPSS versión 26.</p>

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de liderazgo transformacional

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar *el liderazgo transformacional* de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada					
1	El administrador de la institución, para de buen humor durante su jornada de trabajo					
2	Se evidencia que el administrador de la entidad controla sus emociones en contextos de estrés laboral.					
3	La institución cuenta con reconocimiento laboral a los trabajadores que obtengan nuevos grados académicos.					
4	Se evidencia que los trabajadores manejan la tolerancia con sus compañeros de trabajo.					
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional					
5	El administrador le motiva para cumplir con las metas trazadas.					
6	Se cuenta con una articulación de los procesos que se debe seguir y el administrador lo resalta siempre.					
7	El administrador realiza reuniones donde permite que los trabajadores brinden sus opiniones.					

8	Cuando se busca la solución a un problema se involucra a los trabajadores de diferentes áreas.					
	DIMENSIÓN 3: Estimulación inspiracional					
9	Cuando se presenta un conflicto se evidencia la capacidad profesional del administrador para resolverlo.					
10	El administrador realiza constantemente cambios innovadores de trabajo, para mejorar los procesos de la entidad.					
11	Se delega funciones en la entidad para los trabajadores se involucren en los procesos.					
12	Se reconoce la creatividad de los trabajadores para desarrollar sus actividades					
	DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada					
13	Se brindan los lineamientos claros para lograr las metas planteadas por la dirección.					
14	El administrador presenta un trato cordial con los trabajadores de la entidad.					
15	Se motiva para que los trabajadores se involucren con los lineamientos de la entidad					
16	Las funciones que realizan los trabajadores fortalecen sus competencias profesionales.					

Cuestionario de motivación laboral

Considerado colaborador de la entidad, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la motivación laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, en lo que se pueda perfeccionar, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN 1: Atención de necesidades fisiológicas					
1	En su actividad profesional, mantiene el cuidado y dedicación para relajarse y despejarse del trabajo.					
2	El trabajo que realiza en la institución le permite contar con tiempo para dedicarse a su familia.					
3	La jornada laboral que presenta a la semana le permite integrarse a actividades sociales.					
4	Considera que el tiempo que laboral es la entidad es el adecuado.					
	DIMENSIÓN 2: Seguridad					
5	Se siente seguro en la entidad, evitando riesgos físicos y psicológicos					
6	La ubicación de su puesto laboral presenta las condiciones básicas de seguridad.					
7	La distribución de la oficina le permite salir con rapidez ante cualquier desastre natural.					
	DIMENSIÓN 3: Estimulación inspiracional					
8	Cuando realiza un bien trabajo, su jefe inmediato lo reconoce por lo realizado.					
9	Se evidencia críticas laborales negativas o positivas.					

10	Los compañeros de trabajo valoran el esfuerzo que se realiza por los demás trabajadores.					
	DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada					
11	La entidad realiza capacitaciones al personal					
12	El área de personal realiza evaluaciones de desempeño a los trabajadores					
13	La toma de decisiones se realiza de acuerdo a los requerimientos que presenta la entidad.					

Anexo 03: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Influencia idealizada							
1	El administrador de la institución, para de buen humor durante su jornada de trabajo	X		X		X		
2	Se evidencia que el administrador de la entidad controla sus emociones en contextos de estrés laboral.	X		X		X		
3	La institución cuenta con reconocimiento laboral a los trabajadores que obtengan nuevos grados académicos.	X		X		X		
4	Se evidencia que los trabajadores manejan la tolerancia con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Motivación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
5	El administrador le motiva para cumplir con las metas trazadas.	X		X		X		
6	Se cuenta con una articulación de los procesos que se debe seguir y el administrador lo resalta siempre.	X		X		X		
7	El administrador realiza reuniones donde permite que los trabajadores brinden sus opiniones.	X		X		X		
8	Cuando se busca la solución a un problema se involucra a los trabajadores de diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Estimulación inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Cuando se presenta un conflicto se evidencia la capacidad profesional del administrador para resolverlo.	X		X		X		
10	El administrador realiza constantemente cambios innovadores de trabajo, para mejorar los procesos de la entidad.	X		X		X		
11	Se delega funciones en la entidad para los trabajadores se involucren en los procesos.							
12	Se reconoce la creatividad de los trabajadores para desarrollar sus actividades	X		X		X		
	DIMENSION 4: Consideración individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se brindan los lineamientos claros para lograr las metas planteadas por la dirección.							
14	El administrador presenta un trato cordial con los trabajadores de la entidad.							
15	Se motiva para que los trabajadores se involucren con los lineamientos de la entidad							
16	Las funciones que realizan los trabajadores fortalecen sus competencias profesionales.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Elvis Ponte Quiñones DNI: 44199834

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

13 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada							
1	El administrador de la institución, para de buen humor durante su jornada de trabajo	X		X		X		
2	Se evidencia que el administrador de la entidad controla sus emociones en contextos de estrés laboral.	X		X		X		
3	La institución cuenta con reconocimiento laboral a los trabajadores que obtengan nuevos grados académicos.	X		X		X		
4	Se evidencia que los trabajadores manejan la tolerancia con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiracional							
5	El administrador le motiva para cumplir con las metas trazadas.	X		X		X		
6	Se cuenta con una articulación de los procesos que se debe seguir y el administrador lo resalta siempre.	X		X		X		
7	El administrador realiza reuniones donde permite que los trabajadores brinden sus opiniones.	X		X		X		
8	Cuando se busca la solución a un problema se involucra a los trabajadores de diferentes áreas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Estimulación inspiracional							
9	Cuando se presenta un conflicto se evidencia la capacidad profesional del administrador para resolverlo.	X		X		X		
10	El administrador realiza constantemente cambios innovadores de trabajo, para mejorar los procesos de la entidad.	X		X		X		
11	Se delega funciones en la entidad para los trabajadores se involucren en los procesos.							
12	Se reconoce la creatividad de los trabajadores para desarrollar sus actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Consideración individualizada							
13	Se brindan los lineamientos claros para lograr las metas planteadas por la dirección.							
14	El administrador presenta un trato cordial con los trabajadores de la entidad.							
15	Se motiva para que los trabajadores se involucren con los lineamientos de la entidad							
16	Las funciones que realizan los trabajadores fortalecen sus competencias profesionales.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Haydeé Luz Alvarado Silva DNI: 33341657

Especialidad del validador: Doctora en educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de junio del 2021



Haydee Luz Alvarado Silva
Firma del Experto Informante.

Anexo 04: Confiabilidad de instrumentos

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																	
SUJETOS	PREGUNTAS																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	49
2	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	5	3	49
3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	35
4	5	2	1	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	33
5	3	4	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	36
6	4	4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	46
7	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	36
8	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	4	41
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	43
10	3	2	3	5	3	2	5	4	2	3	2	4	5	3	2	3	51
11	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	37
12	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	63
13	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	60
14	1	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	33
15	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	42
VARIANZA	1.2	0.6	0.5	1.1	0.7	0.7	0.5	1.4	0.6	0.8	1.2	0.9	1.7	0.9	1.7	0.5	82.1
TOTAL	14.9																0.873
																Alfa de Cronbach	0.873

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ \text{"k" es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

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

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MOTIVACIÓN LABORAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH														
SUJETOS	PREGUNTAS													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	39
2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	5	3	40
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	30
4	5	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	2	1	29
5	3	5	3	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	29
6	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	36
7	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	28
8	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	4	32
9	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	36
10	3	3	2	5	4	2	3	2	4	5	3	2	3	41
11	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	29
12	3	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	50
13	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	50
14	1	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	27
15	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	37
VARIANZA	1.2	0.5	0.7	0.5	1.4	0.6	0.8	1.2	0.9	1.7	0.9	1.7	0.5	52.2
TOTAL	12.5													0.824
													Alfa de Cronbach	0.824

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ \text{"k" es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

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

Anexo 05: Base de datos

Tabulación sobre liderazgo transformacional

Sujetos	PREGUNTAS																				VARIABLE TOTAL
	Influencia idealizada					Motivación inspiracional					Estimulación inspiracional					Consideración individualizada					
	1	2	3	4	SUB	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	SUB	13	14	15	16	SUB	
1	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	1	2	3	2	8	34
2	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	3	2	1	9	41
3	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	3	9	35
4	3	2	3	2	10	2	3	3	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	3	9	37
5	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	40
6	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	39
7	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	36
8	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	42
9	2	3	3	2	10	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	3	2	2	2	9	41
10	2	2	2	3	9	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	1	2	2	2	7	38
11	2	2	1	1	6	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	36
12	3	3	3	2	11	1	2	2	3	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	34
13	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	39
14	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	40
15	2	3	2	3	10	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	40
16	2	2	2	3	9	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	3	3	1	3	10	36
17	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	3	3	10	3	3	2	3	11	37
18	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	39
19	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	42
20	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	34
21	3	3	3	3	12	2	2	3	2	9	2	3	1	3	9	1	2	2	2	7	37
22	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	71
23	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	2	9	38
24	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	5	4	5	4	18	2	3	2	3	10	46
25	2	3	2	1	8	3	3	2	3	11	2	2	3	3	10	2	3	2	3	10	39
26	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	1	2	2	2	7	34
27	3	3	3	2	11	3	3	2	2	10	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	40
28	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	3	17	4	5	4	5	18	71
29	3	2	3	3	11	2	3	2	2	9	3	1	1	1	6	2	2	3	2	9	35
30	3	2	3	2	10	2	3	2	2	9	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	40
31	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	5	4	5	18	3	4	3	4	14	60

32	2	3	2	1	8	3	2	2	3	10	3	3	2	2	10	3	2	1	2	8	36
33	1	2	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	3	2	9	2	3	2	2	9	31
34	4	5	4	3	16	4	3	4	3	14	5	4	5	4	18	4	3	4	3	14	62
35	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	1	1	6	2	1	3	2	8	30
36	3	2	3	3	11	3	2	2	3	10	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	41
37	2	2	1	3	8	3	2	2	2	9	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	38
38	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	1	1	3	3	8	32
39	2	2	1	1	6	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	32
40	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
41	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	38
42	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	3	2	2	9	36
43	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
44	2	3	2	2	9	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	3	1	2	2	8	32
45	2	1	2	1	6	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	1	2	2	3	8	28
46	2	2	1	1	6	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	39
47	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	5	4	5	4	18	60
48	2	1	2	1	6	2	2	3	1	8	2	1	1	1	5	1	2	2	1	6	25
49	2	2	2	2	8	2	2	1	1	6	2	2	1	1	6	2	3	2	3	10	30
50	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	56
51	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	5	4	5	4	18	60
52	3	2	2	2	9	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	32
53	2	2	2	2	8	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	1	1	2	5	27
54	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	57
55	1	2	2	1	6	3	2	2	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	32
56	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	72
57	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	42
58	3	2	3	2	10	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	2	3	3	2	10	38
59	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
60	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
61	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	3	2	2	2	9	43
62	2	3	3	2	10	3	3	2	2	10	2	3	3	3	11	1	2	2	2	7	38
63	2	2	2	3	9	1	2	2	3	8	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	37
64	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	2	2	1	2	7	2	2	2	2	8	29
65	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	72
66	2	3	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	2	11	2	2	3	3	10	41
67	3	3	2	2	10	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	38
68	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	3	3	1	3	10	35
69	1	2	1	1	5	2	1	2	3	8	2	1	2	1	6	3	2	1	2	8	27
70	2	2	2	3	9	2	3	3	3	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	36
71	3	3	3	2	11	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	39

72	3	2	3	2	10	2	2	3	2	9	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	34
73	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	72
74	3	4	3	2	12	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	54
75	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	45
76	2	3	2	1	8	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	39
77	4	5	4	5	18	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
78	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	2	2	2	9	42
79	2	2	2	3	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	2	3	9	37
80	4	3	4	3	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	56
81	3	2	1	2	8	2	3	2	2	9	3	1	1	1	6	2	2	3	2	9	32
82	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	2	2	10	45
83	2	3	2	3	10	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	40
84	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	56
85	1	2	3	2	8	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	39
86	3	2	1	2	8	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	36
87	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	43
88	3	2	3	2	10	3	2	2	2	9	2	2	2	3	9	2	3	2	2	9	37
89	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	44
90	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	35
91	2	3	2	3	10	2	1	2	3	8	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	37
92	3	3	2	2	10	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	44
93	3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	44
94	3	3	3	2	11	2	3	3	2	10	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	42
95	2	2	3	2	9	2	1	2	1	6	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	36
96	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
97	2	2	3	2	9	3	2	1	2	8	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	38
98	3	2	2	1	8	2	1	2	3	8	3	2	2	3	10	2	3	2	2	9	35
99	2	2	2	1	7	1	3	2	2	8	2	3	2	3	10	2	2	2	3	9	34
100	2	2	1	2	7	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	3	2	2	3	10	36
101	1	2	3	2	8	1	2	2	2	7	3	2	3	2	10	3	2	2	3	10	35
102	2	2	3	2	9	1	2	1	2	6	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	34
103	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	72
104	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	44
105	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
106	3	2	3	2	10	2	1	2	3	8	2	1	1	2	6	1	2	1	1	5	29
107	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	45
108	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	1	2	1	6	2	3	2	2	9	33
109	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	43
110	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	24
111	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	44

112	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	42
113	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	72
114	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	2	3	2	10	44
115	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	24
116	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	2	3	2	2	9	2	3	2	3	10	39
117	2	3	2	2	9	1	2	1	2	6	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	35
118	3	2	3	2	10	3	1	2	2	8	3	2	3	1	9	2	3	2	2	9	36
119	1	2	1	2	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	2	1	2	1	6	24
120	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	3	2	3	2	10	42

Tabulación sobre motivación laboral

Sujetos	PREGUNTAS																	VARIABLE TOTAL
	Atención de necesidades fisiológicas					Seguridad				Reconocimiento				Autorrealización				
	1	2	3	4	SUB	5	6	7	SUB	8	9	10	SUB	11	12	13	SUB	
1	2	2	3	2	9	4	2	2	8	2	3	4	9	3	2	3	8	34
2	2	1	2	1	6	2	2	4	8	2	2	1	5	3	4	3	10	29
3	3	2	2	3	10	4	3	3	10	2	2	2	6	3	2	3	8	34
4	2	3	2	3	10	2	3	4	9	2	2	4	8	3	4	3	10	37
5	3	3	2	3	11	2	3	3	8	4	3	2	9	3	3	2	8	36
6	2	3	3	3	11	2	2	4	8	2	4	2	8	3	3	3	9	36
7	2	2	3	3	10	3	4	3	10	3	2	3	8	3	3	3	9	37
8	2	2	2	2	8	1	3	4	8	2	1	2	5	4	3	2	9	30
9	2	3	3	2	10	2	4	3	9	3	3	2	8	4	3	3	10	37
10	3	2	3	2	10	2	4	2	8	3	2	3	8	3	3	2	8	34
11	3	2	3	3	11	2	3	4	9	3	3	2	8	3	3	3	9	37
12	2	1	1	2	6	3	4	3	10	1	2	1	4	4	3	2	9	29
13	3	3	2	3	11	2	2	2	6	1	2	1	4	3	3	2	8	29
14	2	2	3	2	9	2	5	2	9	3	2	3	8	4	3	3	10	36
15	3	3	3	3	12	2	4	2	8	2	4	3	9	2	3	3	8	37
16	3	3	3	2	11	4	3	2	9	3	3	2	8	2	4	3	9	37
17	2	2	2	2	8	4	2	2	8	3	3	3	9	2	4	3	9	34
18	2	2	2	2	8	4	2	2	8	2	4	3	9	2	3	3	8	33
19	3	3	3	2	11	2	3	3	8	2	4	3	9	3	4	2	9	37
20	1	2	3	2	8	4	3	2	9	4	2	2	8	2	3	4	9	34
21	2	3	2	1	8	4	3	2	9	4	4	2	10	2	3	2	7	34
22	5	4	5	4	18	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	60
23	2	2	2	3	9	4	4	5	13	2	4	2	8	2	3	2	7	37
24	2	3	2	2	9	3	2	3	8	4	2	3	9	3	2	3	8	34
25	2	3	2	3	10	5	4	5	14	4	2	3	9	3	3	2	8	41
26	1	2	1	2	6	2	2	2	6	3	3	2	8	2	4	3	9	29
27	2	3	3	3	11	2	2	2	6	2	3	4	9	3	3	3	9	35
28	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	59
29	3	2	2	2	9	2	2	3	7	2	2	3	7	3	2	3	8	31
30	2	2	2	3	9	1	3	3	7	2	3	3	8	3	2	3	8	32
31	3	4	3	4	14	5	4	5	14	3	4	3	10	3	4	3	10	48
32	3	2	2	2	9	3	3	3	9	2	2	3	7	1	1	1	3	28
33	2	2	2	1	7	2	1	1	4	2	2	2	6	2	2	2	6	23

34	4	3	4	3	14	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	4	11	46
35	1	3	3	2	9	2	3	2	7	2	2	3	7	2	2	2	6	29
36	2	2	1	2	7	2	2	3	7	2	3	3	8	2	1	1	4	26
37	2	2	1	1	6	2	2	3	7	2	1	1	4	2	2	3	7	24
38	3	3	3	3	12	2	2	1	5	2	2	3	7	2	2	2	6	30
39	1	2	1	1	5	2	2	1	5	2	1	2	5	1	2	2	5	20
40	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	60
41	2	3	2	2	9	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	1	6	28
42	3	2	3	2	10	4	5	4	13	3	2	2	7	2	2	2	6	36
43	4	3	4	3	14	4	4	5	13	3	4	3	10	3	4	3	10	47
44	2	1	2	3	8	2	3	3	8	2	2	2	6	1	2	1	4	26
45	2	3	3	3	11	2	3	2	7	2	2	1	5	2	2	2	6	29
46	3	3	3	3	12	2	2	2	6	3	3	3	9	1	2	3	6	33
47	4	3	4	3	14	4	5	4	13	3	4	3	10	4	3	4	11	48
48	2	1	1	1	5	3	3	3	9	3	2	2	7	1	1	1	3	24
49	2	2	3	3	10	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	29
50	3	4	3	2	12	4	3	4	11	3	4	3	10	3	4	3	10	43
51	4	3	4	3	14	4	4	5	13	4	3	4	11	4	4	5	13	51
52	2	3	2	2	9	2	2	2	6	2	3	3	8	2	2	1	5	28
53	2	2	1	3	8	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	27
54	3	4	3	4	14	3	4	3	10	3	4	3	10	4	3	4	11	45
55	2	1	2	2	7	2	2	2	6	3	2	2	7	3	3	2	8	28
56	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	4	5	4	13	58
57	2	2	2	2	8	3	3	2	8	2	2	3	7	2	3	2	7	30
58	2	3	3	2	10	2	3	3	8	3	2	2	7	3	2	3	8	33
59	4	5	4	5	18	5	4	5	14	4	5	4	13	5	4	4	13	58
60	5	4	5	4	18	4	5	4	13	5	4	5	14	5	4	5	14	59
61	2	1	1	2	6	3	2	3	8	3	3	3	9	3	3	3	9	32
62	3	3	2	3	11	2	2	3	7	2	3	2	7	2	1	2	5	30
63	2	2	3	2	9	2	2	2	6	1	2	1	4	2	2	3	7	26
64	3	3	3	3	12	2	2	3	7	1	2	1	4	2	2	2	6	29
65	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	59
66	2	2	2	2	8	3	2	3	8	2	3	3	8	2	3	2	7	31
67	2	2	2	2	8	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	1	5	26
68	3	3	3	2	11	2	2	2	6	2	1	2	5	2	2	1	5	27
69	1	2	1	2	6	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	21
70	2	3	2	1	8	3	2	2	7	2	2	3	7	2	3	1	6	28
71	3	3	3	3	12	2	2	3	7	2	3	2	7	3	3	3	9	35
72	2	2	2	3	9	2	3	3	8	2	2	2	6	2	3	3	8	31
73	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	4	13	59

74	4	3	4	3	14	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	4	11	46
75	3	3	2	3	11	2	3	3	8	3	2	3	8	2	3	2	7	34
76	1	2	1	2	6	1	2	2	5	3	2	2	7	2	2	2	6	24
77	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	60
78	3	3	3	3	12	1	2	3	6	2	3	3	8	3	2	2	7	33
79	3	2	2	2	9	2	3	2	7	3	2	2	7	1	2	3	6	29
80	3	4	3	4	14	3	4	3	10	4	5	4	13	3	4	3	10	47
81	3	2	3	1	9	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	3	7	29
82	2	3	2	3	10	2	3	2	7	3	3	3	9	2	3	3	8	34
83	3	2	3	2	10	3	2	3	8	3	2	2	7	3	2	3	8	33
84	4	3	4	3	14	4	3	4	11	4	5	4	13	4	3	4	11	49
85	2	2	2	3	9	1	3	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	27
86	2	3	2	2	9	2	3	2	7	2	2	1	5	2	2	2	6	27
87	3	2	3	2	10	3	3	2	8	3	3	3	9	2	3	3	8	35
88	2	2	3	2	9	2	3	2	7	2	1	1	4	2	2	2	6	26
89	3	3	3	2	11	2	3	2	7	2	1	3	6	2	2	3	7	31
90	3	3	3	3	12	3	2	2	7	2	1	2	5	2	2	2	6	30
91	3	2	3	2	10	2	2	3	7	2	2	2	6	3	2	2	7	30
92	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9	37
93	3	3	2	3	11	2	3	3	8	3	3	2	8	2	2	3	7	34
94	3	3	2	3	11	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	2	8	36
95	3	2	2	3	10	3	2	2	7	2	4	3	9	2	4	3	9	35
96	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	60
97	3	2	3	2	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	4	2	8	30
98	3	2	3	2	10	2	3	2	7	2	4	2	8	4	2	3	9	34
99	1	2	1	2	6	3	2	2	7	4	3	2	9	2	4	3	9	31
100	2	1	1	2	6	2	2	2	6	3	2	3	8	2	4	2	8	28
101	2	1	3	2	8	2	4	2	8	4	4	2	10	4	2	4	10	36
102	2	1	2	1	6	2	4	2	8	2	4	2	8	4	2	3	9	31
103	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	59
104	3	2	3	2	10	3	3	3	9	3	2	3	8	3	2	3	8	35
105	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	4	5	4	13	59
106	3	2	3	2	10	2	4	2	8	4	5	4	13	4	2	3	9	40
107	3	3	3	2	11	3	2	3	8	3	2	3	8	3	2	4	9	36
108	3	2	3	2	10	3	2	3	8	3	4	2	9	2	4	2	8	35
109	2	3	3	3	11	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	2	8	36
110	2	1	2	1	6	2	1	2	5	2	4	4	10	1	2	1	4	25
111	2	3	3	3	11	3	3	2	8	2	4	3	9	4	3	2	9	37
112	3	2	3	3	11	2	3	3	8	3	2	3	8	3	2	3	8	35
113	4	5	4	5	18	5	4	5	14	5	4	5	14	5	4	5	14	60

114	2	3	2	3	10	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9	36
115	1	2	1	2	6	2	1	2	5	2	1	2	5	4	4	1	9	25
116	3	2	3	2	10	3	2	3	8	2	3	4	9	3	2	3	8	35
117	2	3	2	3	10	2	2	2	6	4	2	2	8	4	2	2	8	32
118	3	2	3	1	9	3	2	4	9	2	2	2	6	2	4	2	8	32
119	1	2	1	2	6	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5	21
120	3	2	3	2	10	3	2	3	8	3	3	2	8	3	2	3	8	34