



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**EL LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y SU RELACIÓN
CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS
DEL CERCADO DE ICA, 2019**

PRESENTADO POR

BACH. CHÁVEZ MENDOZA, Mario Ernesto

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN:
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCION DE EMPRESAS**

Ica – Perú

2019



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TÍTULO

**EL LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y SU RELACIÓN
CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS TRABAJADORES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS
DEL CERCADO DE ICA, 2019**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Promoción del desarrollo y de la equidad Socio-económica

ASESOR:

De. PEDRO MARTIN JESUS APARCANA QUIJANDRÍA

DEDICATORIA

A todos los trabajadores
que se esfuerzan cada día
Por generar riqueza que la
sociedad necesita.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sincero a la Promotora de la Universidad Alas Peruanas, al Director de la Escuela de Postgrado, por las orientaciones en mis estudios a nivel de posgrado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
CARÁTULA	i
CONTRACARATULA	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación de la investigación	17
1.2.1. Delimitación espacial	17
1.2.2. Delimitación temporal	17
1.2.3. Delimitación social	17
1.2.4. Delimitación conceptual	17
1.3. Problema de investigación	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problemas específicos	19
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
1.5. Justificación e importancia de la investigación	20
1.5.1. Justificación	20
1.5.2. Importancia	22
1.6. Factibilidad de la investigación	23
1.7. Limitaciones del estudio	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema	25
2.2. Bases teóricas o científicas	28
2.3. Definición de términos básicos	40

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general	44
3.2. Hipótesis específicas	44
3.3. Definición conceptual y operacionalización de variables	45
3.4. Cuadro de operacionalización de variables	46

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1. Tipo y nivel de investigación	50
4.1.1. Tipo de investigación	50
4.1.2. Nivel de investigación	50
4.2. Métodos y diseño de investigación	51
4.2.1. Método de investigación	51
4.2.2. Diseño de investigación	51
4.3. Población y muestra de la investigación	53
4.3.1. Población	53
4.3.2. Muestra	53
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
4.4.1. Técnicas	55
4.4.2. Instrumentos	55
4.4.3. Validez y confiabilidad	56
4.4.4. Plan de análisis de datos	58
4.4.5. Ética en la investigación	58

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo	59
5.2. Prueba de Hipótesis	72

CAPÍTULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	94
FUENTES DE INFORMACION	95
ANEXOS	99
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Validación de expertos	
Anexo 4: Tabla de prueba de instrumentos	
Anexo 5: Copia de data procesada	
Anexo 6: Consentimiento informado	
Anexo 7: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo	
Anexo 8: Declaración de autenticidad del informe de tesis	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág
Tabla 1	Índices de Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Liderazgo motivacional.	56
Tabla 2	Índices de Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de actitud de compromiso organizacional.	57
Tabla 3	Puntajes obtenidos en la variable motivación de logro (X1) y compromiso en la dimensión afectiva (Y1)	61
Tabla 4	Distribución porcentual variables motivación de logro (X1) y compromiso en la dimensión afectiva (Y1), según categorías.	62
Tabla 5	Puntajes obtenidos en relación a la motivación de logro (X2) y compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los proveedores.	64
Tabla 6	Niveles de motivación de logro (X2) y compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores, según categorías.	65
Tabla 7	Puntajes obtenidos de la relación entre la motivación de filiación (X3) y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) del	67
Tabla 8	Distribución porcentual de la motivación de filiación (X3) y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores.	68
Tabla 9	Puntaje obtenido de la relación entre la variable general Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y)	70
Tabla 10	Distribución porcentual de las variables Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y), según categorías.	71
Tabla 11	Relación entre el nivel de conocimientos de la dinámica empresarial pertinente al siglo XXI (X1) y el crecimiento de la rentabilidad de la empresa (Y1) de los comerciantes	75
Tabla 12	Relación entre nivel de motivación de poder (X2) y el compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores.	79
Tabla 13	Relación entre actitudes de innovación y mejora continua en la gestión empresarial (X3) y el nivel de acceso a las TIC de las empresas (Y3)	83
Tabla 14	Relación entre el liderazgo motivacional (X) y el compromiso organizacional (Y) de los trabajadores, 2019	87

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág
Gráfico 1	Distribución porcentual de puntajes en motivación de logro (X1) y compromiso en la dimensión afectiva (Y1) según categorías.	62
Gráfico 2	Distribución porcentual de niveles de motivación de logro (X2) y compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores, según categorías.	65
Gráfico 3	Distribución porcentual de los niveles de motivación de filiación (X3) y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores.	68
Gráfico 4	Distribución porcentual de puntajes en Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y), según categorías.	71

RESUMEN

Esta investigación titulada “El liderazgo motivacional y su relación con compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”, tiene como objetivo establecer la relación existente entre el liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica.

La metodología empleada en esta investigación es de tipo básico enfoque cuantitativo, el diseño empleado es no experimental, nivel descriptivo – correlacional, método hipotético deductivo, la población de estudio fue de 84 trabajadores y la muestra fue 59 trabajadores, se empleó como técnica la encuesta, y como instrumento un Cuestionario y una Escala de actitud, que se aplicó a la muestra seleccionada.

Se obtuvo como resultado que existe una alta correlación positiva entre el liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores (HG), dado que de manera específica se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.853$ entre la motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva (HE 1); un coeficiente de correlación de $r = 0.864$ entre la motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa (HE 2); y un coeficiente de correlación positiva alta de $r = 0.979$ entre la motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad (HE 3).

Palabras clave: Relación, liderazgo motivacional, compromiso organizacional, instituciones educativas privadas.

ABSTRACT

This research entitled "Motivational leadership and its relationship with the organizational commitment of the workers of the private educational institutions of the fenced of Ica, 2019", aims to establish the existing relationship between the motivational leadership and the organizational commitment of the workers of the institutions private educational facilities in the Ica enclosure.

The methodology used in this research is a basic quantitative approach, the design used is non-experimental, descriptive - correlational level, hypothetical deductive method, the study population was 84 workers and the sample was 59 workers, the survey was used as a technique. , and as an instrument a Questionnaire and an Attitude Scale, which was applied to the selected sample.

The result was that there is a high positive correlation between motivational leadership and organizational commitment of workers (HG), since specifically a correlation coefficient of $r = 0.853$ was obtained between achievement motivation and organizational commitment in the affective dimension (HE 1); a correlation coefficient of $r = 0.864$ between power motivation and commitment in the normative dimension (HE 2); and a high positive correlation coefficient of $r = 0.979$ between parentage motivation and commitment in the continuity dimension (HE 3).

Key words: Relationship, motivational leadership, organizational commitment, private educational institutions.

INTRODUCCIÓN

Desde los aportes de las investigaciones en el campo de la psicología y en especial de las neurociencias, el factor motivacional nuevamente ocupa uno de los campos de estudio más recurrentes en el campo de la actividad humana y particularmente en el campo del desempeño laboral.

Actualmente, tanto en el ámbito internacional como nacional, a las empresas exitosas les interesa fundamentalmente la productividad de los bienes o de los servicios y con ello el desempeño laboral de los trabajadores.

Una de las estrategias para lograr un buen desempeño laboral es justamente el factor motivacional, de modo que existe el convencimiento de los directivos o gerentes de las empresas el buen desempeño laboral está asociado a factores de tipo motivacional.

Sobre la base de estas consideraciones asumió la ejecución del tema: “El liderazgo motivacional y su relación con compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”, en el que se ha determinado la relación positiva entre la variable liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los servidores de las instituciones de gestión privada del cercado de Ica.

Formalmente esta investigación presenta VI capítulos siguientes:

El I capítulo trata sobre el planteamiento metodológico, objetivos, justificación, importancia, factibilidad y limitaciones investigativas.

El II capítulo contiene información referente al marco teórico de la investigación, antecedentes, bases teóricas y la definición de los principales términos.

El III capítulo se refiere a las hipótesis de la investigación, tanto la general como las específicas y a la operacionalización de las variables.

El IV capítulo contiene información sobre la metodología de la investigación, como el método empleado, la población y muestra de estudio y las técnicas de recolección de los datos.

El V capítulo contiene información relacionado con los resultados obtenidos en la investigación.

Y el VI capítulo trata de la discusión de los resultados obtenidos.

EL AUTOR

CAPÍTULO I

PLANEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El problema del compromiso, no solo de los trabajadores de las empresas productoras de bienes sino también de las empresas productoras de servicios, como es el caso de las instituciones educativas, es el tema central de la época actual, donde las empresas educativas pretenden ser competitivas para garantizar su continuidad y el logro efectivo de los objetivos empresariales que se han fijado.

Si bien es cierto que existe el convencimiento de que en la actualidad la educación constituye el motor de todo desarrollo, se sobre entiende que esta educación no es cualquiera educación, sino una educación de calidad, una educación que satisfaga las expectativas de los usuarios, y cuya oferta educativa responda a las exigencias de una educación de calidad.

Pero esta educación de calidad, tanto en el plano internacional como nacional, del compromiso de cada trabajador para con la organización donde labore, lo cual no es precisamente una de las características de las empresas educativas.

Así en el plano nacional, si bien es cierto que el compromiso organizacional de algunos trabajadores de algunas instituciones educativas privadas, sin embargo una mayoría se caracterizan precisamente porque muestran niveles de compromiso organizacional bajo, que no responde a las expectativas de los usuarios, por el contrario presenta un conjunto de deficiencias y limitaciones.

Particularmente en el ámbito local, generalmente las instituciones de gestión privada presentan dos formas opuestas de compromiso organizacional de sus trabajadores: en unos casos puede sostenerse la existencia de trabajadores con un bajo compromiso organizacional, sin embargo en otros casos se evidencia un nivel bajo de compromiso organizacional, con efectos negativos para el desarrollo empresarial.

Por otra parte, el compromiso organizacional está asociado a muchos factores, dentro de los que ocupa un lugar muy importante el tipo de liderazgo que se implementa en cada empresa o institución educativa.

Actualmente existe una amplia literatura especializada que sustenta que el factor liderazgo es lo que hace que las personas asuman su trabajo de manera eficiente y comprometida o de manera deficiente y sin mayores compromisos, Más aún si el tipo de liderazgo es el denominado Liderazgo motivacional, es sustentable que sus efectos en el compromiso organizacional es positiva.

Esto es así porque bajo los principios y las características del liderazgo motivacional las personas son los que constituyen el recurso más importante. Si las instituciones educativas disponen de una infraestructura moderna, equipos de tecnología de punta, pero tienen un personal que no se identifica plenamente con la empresa y sin motivaciones es probable que el servicio educativo ofertado es deficiente; en cambio si se garantiza la presencia de trabajadores con alta motivación laboral, el éxito y desarrollo es inminente.

Tal como señalan autores como Dolan, Randall, y Schuler (2012), “los recursos humanos” constituyen la riqueza empresarial por ser responsables directos de la ejecución de las actividades que se realizan en una empresa o en una institución y que hacen que esta institución funcione dentro de los marcos de calidad y competitividad.

Tomando en cuenta estos aspectos se plantea la investigación “El liderazgo motivacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”.

En esta investigación se asume que “El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización”. (Díaz y Montalbán, 2002). Además este compromiso es muy importante para que la eficiencia y la productividad en la organización sean altas o por lo menos aceptables.

Asimismo, se entiende por liderazgo motivacional, a aquel tipo de liderazgo que usa un conjunto de estrategias orientadas a incentivar, motivar y hacer que los trabajadores tengan mayor nivel de compromiso con su trabajo y con la institución, de modo que su desempeño sea eficiente.

Como se sabe, en las instituciones educativas el docente es el verdadero motor de la organización, ya que constituyen la piedra angular de la entidad; para que haya un adecuado y positivo compromiso organizacional, el servidor debe recibir incentivos especiales o motivación que impulsen hacia un mejor servicio. La relación entre liderazgo motivacional y compromiso organizacional es lo que precisamente se propone como objetivo en la presente investigación.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teniendo en cuenta el ámbito de estas consideraciones, el problema se delimita de la siguiente manera:

1.2.1. Delimitación espacial.

En el ámbito espacial, esta investigación queda circunscrita a las instituciones educativas privadas ubicadas en el cercado de Ica, en estas condiciones se ha ubicado a 6 instituciones educativas de nivel secundario que son:

- Unión Americana
- Santa Rosa de las Américas
- Señor de los Milagros.
- Señor de Luren
- Alas peruanas
- Santísimo Cristo Moreno.

1.2.2. Delimitación temporal.

En el ámbito temporal, los datos de esta investigación corresponden al año 2019.

1.2.3. Delimitación social.

En el ámbito social esta investigación se refiere al total de trabajadores de las instituciones privadas del nivel de Educación Secundaria de Ica, que laboran tiempo completo.

1.2.4 Delimitación conceptual

- **Liderazgo motivacional**

De acuerdo con la opinión de Chiavenato (2007), el “Liderazgo es el proceso de ejercer influencia sobre un individuo o un grupo de

individuos en los esfuerzos para la realización de los objetivos en determinada situación”.

Según esta definición el liderazgo se refiere al proceso por el que una persona ejerce una influencia en otras personas de modo que estas personas realicen determinadas acciones o funciones de manera eficiencia.

Sobre el liderazgo motivacional es preciso señalar que es un tipo de liderazgo que como señala Romero G. (1993) se refiere a la “influencia que unas personas ejercen sobre otra basada en características personales particulares”.

En este caso, como señala Romero el liderazgo motivacional a diferencia de otros liderazgos, toma muy en cuenta las características personales y se sustenta en motivaciones y estímulos a los trabajadores hacia una actividad positiva con las metas institucionales.

- **Compromiso organizacional**

Es el nivel de obligación contraída voluntariamente por el trabajador, que lo identifica plenamente con una organización en particular y con sus metas, en suma es la identificación de trabajador con la entidad donde labora (Robbins 2009:79)..

Autores como Porter, Steers. Conceptúa al compromiso organizacional como la identificación con las metas de la entidad, en definitiva el deseo del trabajador de seguir siendo miembro de su centro de trabajo.

Para Montabán (2002) es la identificación psicológica del trabajador con la entidad donde presta servicio.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los problemas se han formulado de la siguiente manera:

1.3.1. Problema Principal

¿Qué nivel de relación existe entre el nivel de liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019?

1.3.2. Problemas secundarios

Problema Específico 1

¿Qué nivel de relación existe entre el nivel de motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019?

Problema Específico 2

¿Qué nivel de relación existe entre el nivel de motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019?

Problema Específico 3

¿Qué nivel de relación existe entre el nivel de motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos son los siguientes:

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de relación que existe entre el nivel de liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico 1

Determinar el nivel de relación que existe entre nivel de motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019.

Objetivo específico 2

Determinar el nivel de relación que existe entre nivel de motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019.

Objetivo específico 3

Determinar el nivel de relación existente entre nivel de motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019.

1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACION

Los motivos que justifican esta investigación son:

a) Justificación académica

La realización de este estudio es con la finalidad de contribuir en la formación profesional a nivel de pregrado de los estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad Alas Peruanas de Ica, lo cual responde a la pregunta del “para qué” de la investigación. Asimismo es conveniente llevar a cabo esta investigación porque su objetivo es aportar y sostener el licenciamiento de la Universidad Alas peruanas.

b) Justificación estratégica

En cuanto a la justificación por razones estratégicas, también esta investigación responde al paraqué y porqué de la investigación. En el primer caso, esta investigación es para evidenciar el cumplimiento del papel de la universidad, en cuanto a ser una entidad que promueve y ejecuta la investigación para responder a las necesidades y las exigencias de la sociedad. De la misma manera es necesario aportar en el cumplimiento de los estándares exigidos por SUNEDU para el licenciamiento en lo relacionado a la investigación.

c) Justificación práctica

En las condiciones actuales de una sociedad altamente competitiva, en la que las instituciones educativas de todos los niveles están en una alta competencia por su supervivencia, las investigaciones de las universidades deben aportar con estrategias operativas novedosas a las instituciones especialmente educativas para que mejoren o resuelvan problemas o necesidades prácticas como es generalmente la falta de un compromiso institucional sostenido que les permita lograr los objetivos y sus metas. Esta investigación se justifica porque justamente provee con conocimientos y estrategias para que puedan mejorar los niveles de compromiso de sus trabajadores.

d) Justificación teórica

En esta parte, esta investigación se justifica por que aporta con conocimientos contextualizados sobre la relación de la variable liderazgo motivacional y la variable compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica.

e) Justificación metodológica

En esta investigación, la justificación metodológica hace referencia al hecho de que se propone una correlación entre el liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores, a partir de ello es factible deducir estrategias para mejorar el compromiso organizacional de los trabajadores.

f) Justificación social

En lo social, también la realización de esta investigación se justifica por cuanto, las instituciones educativas están constituidas por grupos sociales que a veces al no tomarse en cuenta sus necesidades concretas generan problemas sociales que no son convenientes en una sociedad democrática y al amparo de las normas legales. Por ello es importante aspectos como el liderazgo o el compromiso institucional.

1.5.2. IMPORTANCIA

La importancia se expresa en los siguientes aspectos:

APORTE TEÖRICO

Esta investigación tiene aporte teórico que consiste en que proporcionara un conocimiento situado o contextualizado, lo cual es

muy importante en el mundo actual globalizado que privilegia lo general a desmedro de lo particular.

Por otra parte, las instituciones educativas como la Universidad tienen la obligación de promover acciones investigativas que respondan a las necesidades de la colectividad, por lo que el estudio sobre el liderazgo motivacional y compromiso laboral en instituciones educativas de nuestro medio se justifica plenamente.

APORTE PRÁCTICO

El aporte práctico de esta investigación consiste en que las conclusiones y sugerencias pueden ser ejecutadas por los órganos correspondientes, con la finalidad de mejorar tanto el nivel de compromiso laboral de los trabajadores como fortalecer el liderazgo motivacional.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACION

La presente investigación es autofinanciada, con todos los recursos humanos, naturales y financieros necesarios que otorga un mínimo factible al trabajo realizado. Se hizo todos los esfuerzos necesarios para cumplir con los objetivos previstos.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

a) Limitaciones económicas.

Esta investigación es autofinanciada, por lo que no se dispone de los recursos económicos suficientes como para llevar un trabajo de

investigación durante un tiempo amplio y largo, sino con lo estrictamente necesario, lo cual se considera como una limitación.

b) Limitaciones en recursos materiales

Asimismo, otros recursos como materiales y el tiempo, así como el apoyo de recursos humanos, es limitado, se ha empleado lo estrictamente necesario.

c) Limitaciones de información

En un mundo globalizado y que constantemente cambia, sin lugar a dudas el conocimiento disponible siempre es relativo y susceptible de cambio. La bibliografía revisada en algunos casos es anterior a los 10 últimos años, lo cual es una limitación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Como antecedentes se ha considerado las siguientes investigaciones:

A nivel internacional:

Suchar Z. (2015) de la Universidad Fidelitas, San José, Costa Rica, en su tesis de grado titulado *Modelos de Motivación y Liderazgo*, señala que es importante que las empresas de ahora, se enfoquen en el desempeño de sus trabajadores y dentro de ello asuman como estrategia la motivación; para ello el perfil del líder es justamente una persona que tiene experticia en el liderazgo motivacional.

Sum M. (2015), en un estudio titulado "*Motivación y desempeño laboral*" en la Universidad de Guatemala, se concluye que un personal motivado produce un buen desempeño laboral. Esta conclusión se reporta una vez aplicado como instrumento de recolección de datos un cuestionario.

Asimismo se reporta que uno de los elementos o acciones que genera mayor motivación laboral son los alicientes económicos los que hacen que los trabajadores hagan su labor con ahínco, perseverancia y dedicación.

Chávez S. (2013) en su investigación sobre la “*El clima organizacional, sobre las pequeñas y medianas empresas en Ecuador*”, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, llega a la conclusión de que los líderes no sólo nacen, pues también se hacen. Respecto al estilo de dirección no existe un estilo único, para lograr una buena gestión, el líder es quien utiliza un Estilo de Dirección de acuerdo al momento y las circunstancias, el Liderazgo genera buenas prácticas hacia los colaboradores.

Orduz B. (2013), en su investigación “*Liderato Motivacional. Piedra angular del éxito empresarial*”, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, señala como una de sus conclusiones que el liderazgo motivacional es una nueva forma de entender el ejercicio de la gestión organizacional. Siendo las características del mercado, que los colaboradores deben contar con aspectos importantes para la toma de decisiones en momentos difíciles y bajo presión.

El liderazgo motivacional constituye una forma adecuada de lograr del trabajador participación plena de los trabajadores no solamente con las actividades inherentes a la labor que realiza sino con toda la organización.

Hernández C. (2013), en su investigación denominada “*Liderato en las organizaciones y la visión óptica desde la perspectiva etológica*” Universidad de Bogotá, Colombia, infiere que es relevante realizar las motivaciones de acuerdo con un sustento teórico basado en el liderazgo motivacional.

Calderón (2016) en su tesis de maestría titulada *Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá*, tuvo como objetivo identificar los estilos de liderazgo de las enfermeras supervisoras y coordinadoras de una Institución prestadora de Servicios de Salud (IPS), presento una investigación cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal, diseño no experimental muestra de 10 coordinadoras, la técnica fue de encuesta a través del cuestionario, concluyó que el estilo de liderazgo predominante en las enfermeras coordinadoras y supervisoras es el Liderazgo Transformacional desde la óptica de los

colaboradores y de líderes, en el grupo de las coordinadoras se halló: un predominio de la influencia idealizada atribuida, en 2do lugar estuvo la motivación inspiracional, seguido de la influencia idealizada conductual, en 4to lugar estuvo el carisma inspiracional y finalmente, la 16 estimulación intelectual; para el grupo de las supervisoras la característica que lidera fue la motivación inspiracional seguida de la influencia idealizada.

A nivel Nacional:

Montero P. (2017), ha realizado una investigación titulada “*Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del instituto de educación superior tecnológico público de las fuerzas armadas*” Universidad de Piura, en la que se propuso como objetivo diagnosticar los estilos de liderazgo del equipo directivo, y reporta como conclusiones que básicamente se ejerce un liderazgo verticalista, ya que los estilos democrático y participativo son en menor porcentaje según los resultados presentados.

Mamani V.(2016), en la investigación titulada: “*Influencia de los factores motivacionales sobre la Calidad de Gestión de la Institución Educativa Modesto Basadre de la ciudad de Tacna*”, se encontraron como hallazgos que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el comportamiento de los docentes, del mismo modo se encontró la existencia de una relación positiva entre las variables estudiadas.

Rojas (2017) en su investigación titulada “*Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017*”, busca señalar la relación de liderazgo transformacional, y las relaciones interpersonales de personal de enfermería. Un trabajo descriptivo correlacional. Los resultados muestran que existe relación significativa entre la motivación inspiracional intelectual y consideraciones individuales en las relaciones interpersonales de de trabajadores de enfermería.

Barra (2017). Realizo el trabajo “*Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017*”. Trata de ubicar la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en enfermeras. Es un trabajo sustantivo y descriptivo. Como resultado señala que existe relación. Los resultados mostraron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el personal médico de muestra.

Tucto (2017) En su trabajo *Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017*”, busca establecer relaciones entre estilos de liderazgo y del personal de enfermería. Es de tipo observacional, descriptiva correlacional. Los efectos obtenidos muestran una heterogeneidad de estilos para el 42.4 % es favorable, para el 49.5% medianamente favorable y para el 8.1 % el nivel es desfavorable.

Valverde (2017) en su estudio “*Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017*”, pudo establecer la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional de estos profesionales, fue una investigación sustantiva, descriptiva, de diseño no experimental, corte transversal o transaccional, encuestó una muestra de 80 enfermeras, a través de un cuestionario. Los resultados demostraron una relación alta y positiva entre las variables estudiadas, en el grupo de profesionales de enfermería evaluados en un hospital nivel III 2017.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO MOTIVACIONAL

2.2.1.1. LA MOTIVACIÓN

a) CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

Para Maslow, A. (1987), psicólogo norteamericano, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus

necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide como la de la imagen.

Para Piaget, la motivación se conceptúa como la voluntad de aprender, entendido como un interés del niño por absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno.

Chiavenato, I. (2002) define a la motivación como:

“el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

b). TEORIAS SOBRE MOTIVACION

Existen diferentes teorías sobre motivación humana, entre las más conocidas se menciona a los siguientes:

1) La Pirámide de Maslow

La más conocida entre las teorías de la motivación es la conocida como La pirámide de Maslow

Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).



Fuente: Maslow. Pirámide de Maslow

En esta pirámide, cada etapa se caracteriza por lo siguiente:

La base: Fisiología.

Lo primero que el ser humano necesita cubrir son sus necesidades básicas: comida, bebida, descanso, respiración, etc

Segundo escalón: Seguridad.

Una vez cubiertas las necesidades básicas, se pasa al escalón de la seguridad. Esto implica un techo donde cubrirse, saber que se está protegido y tener recursos asegurados.

Tercer escalón: Afiliación.

El ser humano necesita relacionarse, sentirse aceptado y participar en una sociedad.

Cuarto escalón: Reconocimiento.

Tener éxito y ser respetado por los demás.

La cúspide de la pirámide: Autorrealización.

La autorrealización constituye la cúspide de la pirámide, y comprende como la creatividad, moralidad, resolución de problemas. El ser humano llegará aquí cuando haya visto satisfechas el resto de sus motivaciones.

2) La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg:

La segunda teoría sobre motivación es la teoría de motivación-higiene de Herzberg:

Frederick Irving Herzberg (1923-2000) fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas.

Herzberg propuso la «Teoría de los dos factores», también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores:

- **La satisfacción** que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
- **La insatisfacción** es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

3) La teoría X y la teoría Y de McGregors

Esta teoría de McGregors (1960) tiene también una amplia difusión en el campo empresarial. Es una teoría que tiene una amplia

difusión en la empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades.

La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades.

Pero estas características de la Teoría X y teoría Y no existen en forma pura, en algunos casos se da crédito a la teoría X y en otros a la teoría Y.

4) La teoría motivacional de McClelland:

La teoría motivacional de McClelland, se enfoca básicamente hacia tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación.

Motivación de Logro

Es el impulso de ser el mejor, de desmarcarse del resto, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas muy elevadas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado y aceptan responsabilidades.

Motivación de Poder

Necesidad de influir y controlar a otras personas y/o grupos, necesidad de ser reconocidos por estos. Habitualmente luchan por que predominen y se respeten sus ideas.

Motivación de Afiliación

Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, estar en contacto con los demás, prefieren el trabajo en grupo al individual.



Estos tipos de motivación considerados por McClelland, se han tomado como dimensiones de la variable liderazgo motivacional en esta investigación.

2.2.1.3. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA

Una empresa, cualquiera que sea su tamaño y naturaleza por sí misma no podría lograr desarrollarse y lograr sus metas.

Para ello, la empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos.

Cuando el empleado entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día. Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del

trabajo que realiza queda afectado y por tanto empiezan a cometer ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas a realizar.

Para que un empleado esté motivado, comprometido y rinda al 100% debe tener un motivo que lo lleve a la acción.

Existen varios motivos posibles, como no sentirse bien remunerado, la mala relación con el superior, con otros compañeros o cliente, la falta de reconocimiento, la falta de desarrollo profesional, la rutina, los problemas personales, etc.

2.2.1.2. EL LIDERAZGO MOTIVACIONAL

- **Concepto de Liderazgo motivacional**

El liderazgo motivacional es un tipo de liderazgo que tiene ciertas particularidades que lo diferencian de otros tipos de liderazgo. Según Romero García (1993), el liderazgo motivacional, es definido como la influencia que unas personas ejercen sobre otras basadas en características personales particulares (p. 30). Este liderazgo es motivacional porque está sustentado en motivaciones positivas y porque estimula en los seguidores el compromiso y responsabilidad con las metas propuestas.

El liderazgo motivacional, es una herramienta fundamental dentro de las lógicas de funcionamiento de las organizaciones empresariales, en su esfuerzo por alcanzar los objetivos prefijados de la manera eficiente. Dicha situación permite, jalonar los procesos de cambio sin mayores traumatismos al interior de la organización y en las estructuras mentales de sus integrantes, que posibilitan mayor capacidad de adaptación a los desafíos que tengan que enfrentar.

Cabe recordar, que un líder motivacional debe estimular y permitir la participación de sus colaboradores en las decisiones de

la organización, sin que ello afecte su confianza y seguridad. Cuando su equipo de trabajo tenga la posibilidad de influir en decisiones importantes, en vez de sentirse amenazado o debilitado, deberá exigirse así mismo más acción y determinación para lograr cumplir las metas trazadas, estimulando aún más este tipo de iniciativas.

- **Estrategias de influencia del liderazgo motivacional**

El liderazgo motivacional es una forma de liderazgo con la finalidad de influir en el comportamiento y la actitud de otras personas, a través de diversas estrategias de influencia.

Yukl y Tracey (1992) realizaron un estudio que permitió identificar las estrategias de influencia más efectivas y las condiciones que facilitan su uso. Ellos identificaron nueve estrategias de influencia como son las siguientes:

- Estrategia Racional: Esta estrategia consiste en el uso de argumentos lógicos y evidencias basadas en hechos para demostrar que la petición o la solicitud planteada es viable.
- Estrategia Inspiradora: Consiste en el uso de valores e ideales para despertar entusiasmo y ganas de participar de parte de las personas en quienes se pretende influir.
- Estrategia Participativa: Mediante esta estrategia se pide a las personas o trabajadores, que participen aportando las soluciones o recomendaciones para realizar el trabajo.
- Estrategia Halagadora: Mediante esta estrategia el líder motivacional trata de congraciarse con el otro antes de plantearle la participación de éste en el proyecto o en una determinada actividad.

- Estrategia Negociadora: Es una estrategia que consiste en un intercambio de favores y promesa de beneficios posteriores por aceptar participar en el proyecto o actividad.
- Estrategia Afectiva: Mediante esta estrategia el líder motivacional apela a los sentimientos de lealtad y amistad hacia el otro, para luego pedirle que haga algo.
- Estrategia Confederativa: Por esta estrategia el líder motivacional utiliza la ayuda y el apoyo de otras personas para persuadir al trabajador a que haga algo.
- Estrategia Normativa: El líder motivacional establece la legitimidad de una solicitud hecha ante el otro, argumentado que es consistente con las normas, políticas y prácticas organizacionales.
- Estrategia Coercitiva. Mediante esta estrategia se emplea amenazas o advertencias persistentes para influir en el otro y lograr que haga lo que él quiera.

- **Dimensiones del Liderazgo motivacional**

En un estudio realizado por Salom de Bustamante y Barreat (1996), sobre la base de las nueve estrategias propuestas por Yukl y Tracey (1992), propone en tres dimensiones como son las retadoras, controladoras y afiliativas.

Considerando esta base en esta investigación se asume las siguientes 3 dimensiones del liderazgo motivacional:

Dimensión motivación de logro: la motivación de logro consiste en plantear como retos a los trabajadores determinadas metas u objetivos.

Según McClelland, (1989: 36), el logro

Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

Dimensión Motivación de poder: Este tipo de motivación se refiere al impulso de una persona por lograr una meta u objetivo, gracias a la influencia del líder motivacional.

Según la teoría de McClelland, (1989) sobre motivación, el poder es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación. Poder: Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas

Dimensión motivación de filiación. Llamada también como estrategias afiliativas, se refiere al deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

2.2.2. EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

2.2.2.1. CONCEPTO

Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Arias, (2001) utilizando las ideas de Steers, define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

Por su parte Hellriegel, (1999) define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Finalmente, Chiavenato, (1992) cree que compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

2.2.2.2. DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Meyer y Allen citados por (Arias, 2001) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Compromiso afectivo (deseo)

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a una organización.

Compromiso de continuación: (necesidad)

Este compromiso señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Compromiso normativo: (deber)

El compromiso normativo es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

2.2.2.3. IMPORTANCIA DEL COMPROMISO

El compromiso es un factor emocional que tiene mucha importancia para la empresa. El éxito de una empresa depende en gran parte del compromiso que tienen los trabajadores y los colaboradores con la organización.

La empresa anhela que los trabajadores entreguen un máximo desempeño, estén dispuestos a hacer horas extras si es necesario y además estén contentos con su trabajo. En otras palabras tengan un nivel alto de compromiso organizacional

Sin embargo, si un trabajador habla mal de la empresa, está muy estresado o no se siente a gusto con su puesto de trabajo, también es responsabilidad de los jefes ver que está pasando y ayudar a que sus trabajadores estén satisfechos.

Los factores que hacen que los trabajadores tengan mayor compromiso organizacional, son detalles como la existencia de una infraestructura adecuada, que los trabajadores cuentan con todos los elementos necesarios para desempeñar su labor, estar cómodos y conformes con su lugar de trabajo, al igual que si se reconocen los logros y hay una buena comunicación en la empresa, en estas condiciones los trabajadores estarán sin duda más comprometidos.

Por lo tanto es necesario entender la necesidad de implementar un ambiente laboral positivo, que los integrantes hablen bien de su empresa y se sientan orgullosos de pertenecer a ella. Asimismo, se podrá retener el talento y se podrá generar un desarrollo dentro de la empresa.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Es la aspiración, esfuerzo planificado y deseo de una empresa a su máximo potencial, dirigido por el nivel superior y ejecutado por todos los miembros de la misma. (Guizar, 1998)

CALIDAD

Entendemos por calidad a las propiedades positivas inherentes a un objeto o servicio prestado. Manera de ser de una persona o cosa, carácter, genio, o índole (diccionario océano 2009).

COMPETENCIA

Vocablo que indica rivalidad entre un agente económico con otros de su género, situación en cada quien pretende lograr condiciones, ventajosas para sí.

CULTURA EMPRESARIAL

La cultura empresarial pertinente al siglo XXI es el conjunto de modos de actuar costumbres, creencias, prácticas comunes, reglas, normas, y maneras de ser predominantes en las personas que componen una empresa, y que estas características son las que corresponden a la actualidad o al siglo XXI. (UNESCO y Tailor)

INTEGRIDAD

Según Chiavenato (2002) la integridad es:

Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son congruentes con los que se dice.

INICIATIVA

Es “la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.” (Alles, M. 2004)

LIDERAZGO

Es la capacidad y predisposición para conducir y orientar grupos humanos para la consecución de objetivos, inspirando valores y escenarios de desarrollo. Chiavenato, define al liderazgo como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos». (Chiavenato, I. 2011)

LIDERAZGO MOTIVACIONAL

Es un proceso para influir a grupos humanos, sensibilizándolos y motivándolos para la consecución de metas comunes.

Para (Romero O. 1993) es la capacidad para ser el primero en iniciar un acto y lograr la adhesión del grupo en base a la confianza y seguridad hacia el líder.

MOTIVACION:

Es el acto de lograr la adhesión del grupo para la consecución de metas. (Newstrom, J. W. 2003).

TRABAJADOR

El término trabajador, en esta investigación, hace referencia a toda persona física que presta sus servicios subordinados en cada institución educativa,

cumpliendo diversos roles o funciones. De otra forma, se refiere a los trabajadores administrativos y a los docentes.

TRABAJO EN EQUIPO

“Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente”. (Chiavenato, 2002)

RELACIÓN

Se entiende por relación al proceso de afectación entre dos variables. Se aceptan tres formas de relajación entre las variables asociadas, covarianza, relación de asociación y relación de casualidad.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis general

Existe un nivel de relación positiva entre el nivel de liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019

3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

Existe un nivel de relación positiva significativa entre el nivel de motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019

Hipótesis Específica 2

Existe un nivel relación positiva significativa entre el nivel de motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019.

Hipótesis Específica 3

Existe un nivel de relación positiva significativa entre el nivel de motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019

3.3. Definición conceptual y operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

Liderazgo motivacional

George y Jones (2014), lo define como proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre los demás motivándolos y comprometiéndolos, es decir los motiva a fin de lograr los objetivos propuestos.

Compromiso organizacional

Situación psíquica que conecta y orienta al trabajador con las entidades donde labora. El servidor comprometido son quienes se esfuerzan más pues se consideran parte importante en el afán de alcanzar las metas empresariales. (Meyer y Allen, 1991)

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

Liderazgo motivacional

Es un tipo de motivación basado en el desarrollo personal y humano de los trabajadores sobre la de una motivación de logro, de poder y de filiación lo cual se ha medido con un cuestionario de 30 preguntas.

Compromiso organizacional

Es la predisposición afectiva, normativa y de continuidad que un trabajador tiene respecto a la empresa o la organización en el que labora, lo cual se mide con una escala de actitud de 30 indicadores.

3.4. Cuadro de operacionalización de variables

Este proceso se representa en los 2 cuadros siguientes:

VARIABLE GENERAL	DIMENSIONES O VARIABLES INTERMEDIAS	VARIABLE EMPÍRICA O INDICADORES	ESCALA
Variable X: Liderazgo motivacional	X1: Motivación de logro.	1) ¿Desea usted mejorar su propio trabajo? 2) ¿Realiza cosas paso a paso para tener un resultado óptimo? 3) ¿Está empeñado de que su labor diaria sea eficiente? 4) ¿Busca metas cada vez que se pone a trabajar? 5) ¿Realiza sus actividades por el placer de hacerlo sin que medie alguna recompensa? 6) ¿Asume en su trabajo algún riesgo moderado con la finalidad de hacer mejoras? 7) ¿Desea ser el primero en terminar su trabajo? 8) ¿Se siente estimulado cuando logra sus propios retos laborales? 9) ¿Recibe recompensas o incentivos por la labor que realiza? 10) ¿Se esfuerza conscientemente para lograr de manera eficiente su trabajo?	Escala de medición interval
		11) ¿Deseas que las cosas se hagan como tú lo propones? 12) ¿Te gusta controlar la eficiencia en las condiciones de trabajo de otras personas?	Escala de medición interval

	<p>X2: Motivación de poder.</p>	<p>13) ¿Te gusta dirigir las acciones que deben realizar tus compañeros de trabajo? 14) ¿Das tus sugerencias para que tus compañeros de trabajo logren resultados óptimos? 15) ¿Buscas que tus compañeros de trabajo te pidan tu opinión para mejorar su trabajo? 16) ¿Te gusta expresar tus opiniones de manera clara y precisa de modo que te entiendan? 17) ¿Te gusta argumentar tus puntos de vista hasta ver que te han entendido tus interlocutores? 18) ¿Te gusta que reconozcan los aportes que das en tu trabajo? 19) ¿Te esfuerzas con gusto para que tus interlocutores comprendan lo que deseas comunicarles? 20) ¿Te gusta representar a tus compañeros de trabajo?</p>	
	<p>X3: Motivación de afiliación</p>	<p>21) ¿Prefieres realizar trabajo grupal que un trabajo individual? 22) ¿Te relacionas de manera positiva con tus compañeros de trabajo? 23) ¿Te consideras amigo de tus compañeros de trabajo? 24) ¿te sientes identificado con esta organización en la que trabajas? 25) ¿Te consideras parte de la familia de esta organización en la que trabajas? 26) ¿Te sientes conforme en el ambiente donde trabajas? 27) ¿Consideras eficiente trabajar con cualquier miembro de esta organización? 28) ¿Cuándo estas fuera de tu trabajo, te mantienes en contacto con tus compañeros? 29) ¿Te sientes cómodo en esta organización en la que trabajas? 30) ¿Te tratan bien tus compañeros de trabajo?</p>	<p>Escala de medición interval</p>
<p>Variable Y: Compromiso organizacional:</p>	<p>Y1: Dimensión afectiva</p>	<p>2. Siento que mi participación en esta organización es importante y añade una diferencia 3. Continúo trabajando aquí porque lo deseo y no porque lo necesito. 4. Si alguna vez deseo renunciar a esta empresa, estaría arrepentido toda mi vida. 5. Considero que los problemas que afectan a esta organización, también me afectan a mí 6. En esta organización existe un sentimiento de "familia" o equipo. 7. Le debo mucho a esta organización en mi desarrollo personal. 8. No me siento integrado plenamente con esta organización 9. Sería muy duro para mí abandonar esta empresa 10. Comparto plenamente los valores de esta organización 11. Valoro esta organización como si fuese mía</p>	<p>Escala de medición interval</p>

	Y2: Dimensión normativa	<p>12. No sería correcto renunciar a esta organización a pesar de que esta decisión mejoraría mi calidad de vida</p> <p>13. No tengo otra alternativa laboral, por ello, continuo trabajando en esta organización</p> <p>14. Esta empresa merece mi lealtad permanente</p> <p>15. Me cuesta renunciar mi trabajo en esta organización porque no tengo otra opción laboral</p> <p>16. Me considero una persona leal a esta organización</p> <p>17. Comparto plenamente los principios que asume esta organización</p> <p>18. Los valores de esta organización son muy positivos</p> <p>19. Si existe alguna dificultad en la organización tengo el deber moral de poner mi hombro</p> <p>20. Considero que el trabajador debe ser leal a su organización</p> <p>21. Me siento como parte de una familia en esta organización.</p>	
	Y3: Dimensión de continuidad.	<p>22. Mi vida se vería afectada si decido renunciar a esta organización</p> <p>23. Sería muy feliz si trabajara aquí por mucho tiempo</p> <p>24. Siento como una obligación voluntaria de permanecer en esta organización</p> <p>25. Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo en esta organización</p> <p>26. Siento que no pertenezco a esta organización</p> <p>27. En general, me siento vinculado a esta organización</p> <p>28. Saber que trabajaré en esta organización por mucho tiempo me satisface plenamente</p> <p>29. Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo porque prefiero esta organización.</p> <p>30. Me siento motivado para seguir laborando en esta organización</p> <p>31. No tengo motivos para ni siquiera pensar en otro trabajo y en otra organización.</p>	

Según Latorre, del Rincón y Arnal (2005), la operacionalización de variables es un proceso que consiste “sustituir unas variables por otras más concretas que sean representativas de aquellas” (p: 73).

En cuanto al sustento teórico de las variables se presenta el siguiente cuadro, que toma en cuenta los aportes de George y Jones (2014) para el caso del variable liderazgo motivacional y a Meyer y Allen, (1991), para la variable compromiso organizacional:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X: Liderazgo motivacional	Según George y Jones (2014), el liderazgo motivacional es el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre los demás motivándolos y comprometiéndolos, es decir inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudarlos a alcanzar objetivos del grupo de la organización.	Es un tipo de motivación basado en el desarrollo personal y humano de los trabajadores sobre la de una motivación de logro, de poder y de filiación lo cual se ha medido con un cuestionario de 30 preguntas.	X1: Motivación de logro.	10 indicadores (1 al 10) que miden el Puntaje categorizado de los niveles de motivación de logro.	Escala interval Muy Alto Alto Regular Bajo Muy bajo
			X2: Motivación de poder.	10 indicadores (11 al 20) que miden los niveles de desarrollo de motivación de poder.	
			X3: Motivación de filiación	10 indicadores (2 1 al 30) que miden el Puntaje categorizado de los niveles de motivación de filiación	
Variable Y: Compromiso organizacional	Es un estado Psíquico que orienta a la conexión con la organización. Por lo general, los más comprometidos con ella son más atraídos a mantenerse y esforzarse en la ejecución de su labor y a lograr los objetivos institucionales. (Meyer y Allen, 1991)	Es la predisposición afectiva, normativa y de continuidad que un trabajador tiene respecto a la empresa o la organización en el que labora, lo cual se mide con una escala de actitud de 30 indicadores	Y1: Dimensión afectiva	10 indicadores (1 al 10) que miden el Puntaje categorizado de los niveles de compromiso en la dimensión afectiva.	Escala interval Muy Alto Alto Regular Bajo Muy bajo
			Y2: Dimensión normativa	10 indicadores (11 al 20) que miden los niveles de compromiso en la dimensión normativa.	
			Y3: Dimensión de continuidad	10 indicadores (2 1 al 30) que miden los niveles de compromiso en la dimensión de continuidad.	

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Sierra, R. (2001:33), sostiene que “la investigación es aquella cuya finalidad es conocer un problema que se diferencia de la investigación aplicada cuyo objetivo es resolver un problema” de conformidad con este sustento el presente estudio es básico, no experimental, por su alcance temporal es transversal.

4.1.2. Nivel de investigación

Por el nivel, el presente estudio es descriptivo-correlacional.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables”. (p 93)

4.2. Método y diseño de investigación

4.2.1. Método de investigación

El método empleado en el presente estudio es el método hipotético deductivo, que como indica Popper “permite contrastar, con el uso de la lógica y el racionalismo crítico, las teorías o leyes generales generadas desde ciencia empírica, sin considerarlas verdaderas en su totalidad, donde (Popper, 1980, p. 262):

a) Clasificación de Datos.

Esta etapa consiste en seleccionar los datos obtenidos en función a criterios de validez, diseño seleccionado y estadígrafos que se emplearán.

b) Codificación de Datos.

En esta secuencia se otorgan códigos y valores a cada dato de acuerdo con las escalas de medición.

c) Tabulación de Datos.

Tabular es elaborar cuadros estadísticos, teniendo en cuenta las escalas de medición de variables. Los estadígrafos empleados son las medidas de tendencia central y de dispersión.

d) Análisis e Interpretación de Datos.

Cuando se disponga de los datos necesarios se procederá a analizar e interpretar los datos empleando las medidas de tendencia central y de dispersión.

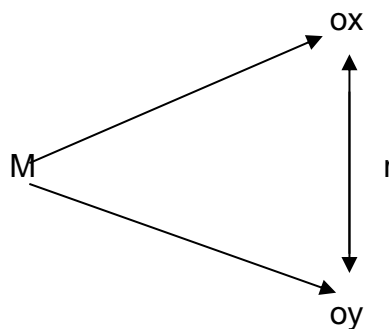
4.2.2. Diseño de investigación

En cuanto al diseño empleado, es un diseño descriptivo correlacional, que corresponde a la familia de diseños No experimentales.

Los diseños no experimentales son aquellos que no permiten manipular la variable (independiente)

Como señala Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014) *un estudio no experimental no se construye ninguna situación*, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

En consecuencia, el diseño de investigación empleado en esta investigación es no experimental. “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables”. (Hernández, Fernández y Baptista 2014, p 93). El diseño seleccionado y empleado es “Descriptivo correlacional no experimental”, el mismo lo expresamos así:



Dónde:

M: Muestra seleccionada

OX: Observación de la variable liderazgo motivacional

OY: Observación de la Variable compromiso organizacional

r : Coeficiente de correlación.

4.3. Población y muestra de la investigación

4.3.1. Población

Es el conjunto del total de trabajadores de las instituciones educativas privadas de nivel secundario ubicadas en el cercado de Ica que suman en total a 63 trabajadores, entre administrativos y docentes, y que vienen laborando a tiempo completo en los últimos 3 años, según información proporcionada por las direcciones de cada plantel, distribuidas según el presente cuadro:

Nº	Institución Educativa	Trabajadores
1	Unión Americana	11
2	Santa Rosa de las Américas	12
3	Señor de los Milagros	11
4	Señor de Luren	11
5	Alas Peruanas	9
6	Santísimo Cristo Moreno	9
	TOTAL	63

Fuente: Información de la Dirección de cada institución educativa

4.3.2. Muestra

La muestra considerada se constituye de 54 trabajadores, los cuales se ha determinado con un nivel de significancia de 1.96, 5% de error muestral y con valores de 50 para P y 50 para Q.

La fórmula empleada es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

n = Muestra.

N : Población.

Z : Nivel de significancia. (1.96)

E : Error muestral.(5%)

P : Prevalencia estimada. (50)

Q : Prevalencia estimada de ausencia en el universo. (50)

Procesando la fórmula se tiene lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 63 \times 50 \times 50}{5^2 \times (63 - 1) + (1.96)^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{3.84 \times 63 \times 2500}{25 \times 62 + 9600}$$

$$n = \frac{604800}{11150}$$

$$n = 54$$

Para identificar a cada uno de los integrantes de la muestra se ha empleado el muestreo estratificado, para lo cual, una vez conocido el tamaño de la muestra, se extrajo un porcentaje para cada uno de los estratos, de la siguiente manera:

Si 63 es el 100%, ¿Cuánto % es 54?

Este porcentaje fue de 85.7% de cada estrato, por lo que quedó de la siguiente manera:

N°	Institución Educativa	85.7 % de Trabajadores
1	Unión Americana	9
2	Santa Rosa de las Américas	11
3	Señor de los Milagros	9
4	Señor de Luren	9
5	Alas Peruanas	8
6	Santísimo Cristo Moreno	8
	TOTAL	54

Esta muestra de estudio integrada por 54 trabajadores se seleccionó mediante el azar simple en cada estrato.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnicas

La recolección de datos se empleó las técnicas siguientes:

a) Observación

Permite recoger datos proporcionados por los sentidos, utilizando como instrumento una escala de actitud. La observación usada fue la observación directa simple.

b) Técnica de Encuesta

Esta forma de recolección de información se realiza mediante un conjunto de preguntas formuladas a los encuestados. Para ello se ha empleado como instrumento un cuestionario. (Sierra, R. 2001: 305)

4.4.2. Instrumentos

Se empleó dos tipos de instrumento, para cada variable:

a) ESCALA DE ACTITUD

Es un instrumento elaborado con la finalidad de medir la variable Compromiso organizacional de los trabajadores de la muestra. Se empleó 3 modelos de escala de actitud identificadas con las letras A, B y C.

b) CUESTIONARIO

Es otro instrumento elaborado, se empleó para determinar el liderazgo motivacional recibido por los trabajadores de las instituciones

educativas estudiadas. Se empleó 3 modelos de cuestionario: Modelo A, B y C.

4.4.3. Validez y confiabilidad

Para determinar la validez y la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, se empleó el juicio de expertos (5 expertos) a cuyos resultados se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach, cuyos resultados procesados se presentan en las siguientes tablas:

Tabla N° 01
Índices de Confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Liderazgo motivacional.

Reactivos	Media	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Re1	42,47	91,410	,586	,890
Re2	42,22	91,880	,545	,891
Re3	41,60	90,971	,613	,889
Re4	42,33	86,952	,688	,886
Re5	42,47	91,410	,586	,890
Re6	42,33	86,952	,688	,886
Re7	42,47	84,410	,819	,881
Re8	41,73	93,781	,222	,903
Re9	42,00	91,000	,562	,890
Re10	42,47	84,410	,819	,881
Re11	42,00	92,000	,494	,892
Re12	41,27	96,781	,158	,901
Re13	42,47	91,410	,586	,890
Re14	42,22	91,880	,545	,891
Re15	41,60	90,971	,613	,889
Re16	42,33	86,952	,688	,886
Re17	41,27	96,781	,158	,901
Re18	41,27	96,781	,158	,901
Re19	42,47	91,410	,586	,890
Re20	42,33	86,952	,688	,886
Re21	42,47	84,410	,819	,881

Re22	42,22	91,880	,545	,891
Re23	41,60	90,971	,613	,889
Re24	42,33	86,952	,688	,886
Re15	42,00	91,000	,562	,890
Re26	42,00	92,000	,494	,892
Re27	41,27	96,781	,158	,901
Re28	41,73	93,781	,222	,903
Re29	42,00	91,000	,562	,890
Re30	42,47	84,410	,819	,881
Alfa de Cronbach = 0,866				

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 02.

Índices de Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de actitud de compromiso organizacional.

Reactivos	Media	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el ítem
Re1	42,00	92,000	,494	,892
Re2	41,60	90,971	,613	,889
Re3	42,33	86,952	,688	,886
Re4	42,54	83,310	,880	,878
Re5	42,22	91,880	,545	,891
Re6	42,47	84,410	,819	,881
Re7	42,00	91,000	,562	,890
Re8	42,00	92,000	,494	,892
Re9	42,00	91,000	,562	,890
Re10	42,00	92,000	,494	,892
Re11	41,60	90,971	,613	,889
Re12	42,33	86,952	,688	,886
Re13	42,00	91,000	,562	,890
Re14	42,07	83,495	,860	,880
Re15	41,60	90,971	,613	,889
Re16	42,33	86,952	,688	,886
Re17	42,47	84,410	,819	,881
Re18	41,73	93,781	,222	,903
Re19	42,47	84,410	,819	,881
Re20	42,33	86,952	,688	,886

Re21	41,27	87,067	,698	,885
Re22	42,27	86,638	,724	,885
Re23	42,00	92,000	,494	,892
Re24	41,27	96,781	,158	,901
Re25	41,60	90,971	,613	,889
Re26	42,33	86,952	,688	,886
Re27	41,60	90,971	,613	,889
Re28	42,33	86,952	,688	,886
Re29	42,00	91,000	,562	,890
Re30	42,07	83,495	,860	,880
Alfa de Cronbach = 0,871				

Fuente: Elaboración propia.

4.4.4. Plan de análisis de datos

El análisis de los datos fue estadístico, teniendo en cuenta que se ha elaborado tablas en el que se ha correlacionado los puntajes obtenidos en cada una de las dimensiones de la variable X con los datos de los puntajes obtenidos en las dimensiones de la variable Y. Para determinar el coeficiente de correlación se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson para datos sin agrupar. La data de los puntajes se presenta en la parte a anexos.

4.4.5. Ética en la investigación

La información obtenida y presentada en esta investigación proviene de informantes que han admitido de manera voluntaria y con pleno conocimiento de causa.

Asimismo, este trabajo es producto del esfuerzo personal, apoyado en las enseñanzas impartidas por U.A.P. Filial Ica, en la Escuela de Posgrado, y pretende ser objetiva y honesta.

Por lo que la práctica de los principios éticos de toda investigación han sido puestas en práctica en esta investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

Siendo esta investigación descriptiva correlacional, el trabajo de campo consistió básicamente en el proceso de recolección de la información requerida aplicando de manera sistemática los correspondientes instrumentos de recolección de datos.

En efecto, se aplicó el cuestionario modelo A, B y C, así como la Escala de actitud A, B y C, a los 54 trabajadores que constituyen la muestra de investigación, de la siguiente manera:

Para el caso de la aplicación del cuestionario, una vez identificado a los comerciantes de la muestra, se procedió a aplicar este instrumento durante 4 días a razón de 3 horas por día.

Para el caso de la Escala de actitud, se aplicó también durante 3 días, por cuanto se aplicaron a la misma vez que el cuestionario.

Una vez concluida el proceso de recolección de los datos, se procedió a la tabulación y la elaboración de las tablas estadísticas para su análisis e interpretación.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para estos efectos procedimos a tabular e interpretar los datos obtenidos correspondientes a cada variable..

Las dimensiones de cada variable que permitieron obtener resultados son:

VX: Liderazgo motivacional

X1: Motivación de logro.

X2: Motivación de poder.

X3: Motivación de filiación

VY: Compromiso organizacional

Y1: Dimensión afectiva

Y2: Dimensión normativa

Y3: Dimensión de continuidad

En base a las variables de la hipótesis específicas 1,2,3 se analizan e interpretan los datos obtenidos.

5.1.1. Relación entre motivación de logro (X1) y compromiso en la dimensión afectiva (Y1)

Sobre relación entre la variable motivación de logro (X1) y compromiso en la dimensión afectiva (Y1) se ha tomado en cuenta cinco categorías, en función de las puntuaciones obtenidas con el cuestionario modelo A y de la Escala de actitud modelo A:

Tenemos la tabla N° 3:

TABLA N° 03
Puntajes obtenidos en la variable motivación de logro (X1) y
compromiso en la dimensión afectiva (Y1)

Muestra	Variable X1	Variable Y1
1	36	31
2	25	30
3	26	29
4	34	38
5	40	43
6	18	20
7	32	30
8	28	26
9	33	30
10	25	25
11	34	39
12	33	29
13	40	35
14	38	42
15	40	42
16	36	31
17	25	30
18	26	29
19	34	38
20	40	43
21	33	32
22	24	26
23	25	23
24	34	35
25	35	40
26	40	38
27	26	24
28	28	25
29	34	30
30	26	29
31	34	38
32	40	43
33	32	34
34	35	34
35	32	29
36	30	32
37	28	25
38	24	26
39	33	30
40	25	25
41	34	39
42	33	29
43	40	35
44	38	42
45	40	42
46	36	31
47	25	30
48	28	26
49	17	20
50	33	32
51	24	26
52	25	23
53	34	35
54	35	40
N = 54	1703 $\bar{X}=31.5$	1728 $\bar{Y}=32.0$

Fuente: Resultados obtenidos con el cuestionario A y Escala de actitud A.

TABLA N° 04

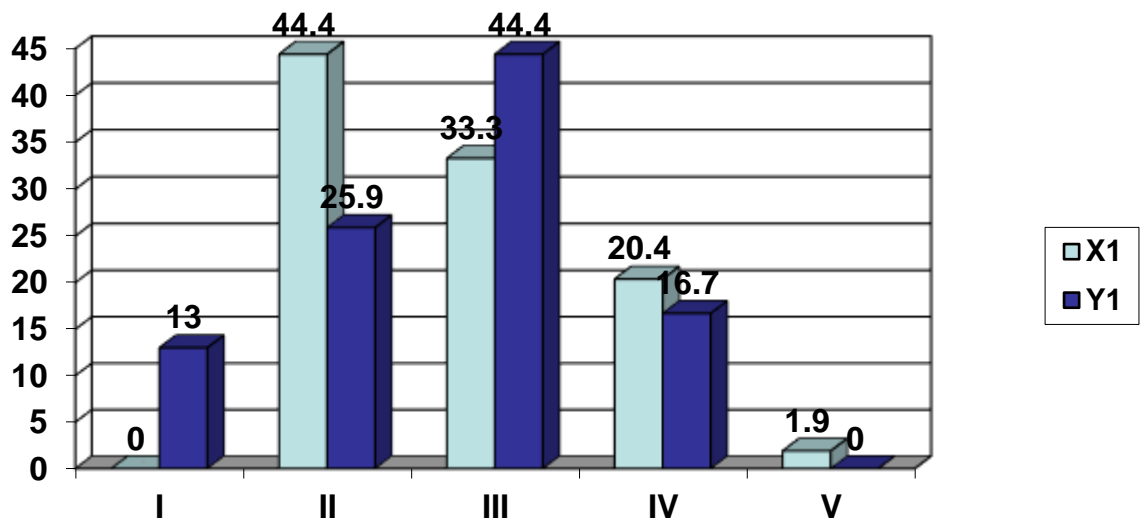
Distribución porcentual de variables motivación de logro (X1) y compromiso en la dimensión afectiva (Y1), por categorías

CATEGORÍAS	VARIABLE X1		VARIABLE Y1	
	F	%	F	%
Muy Bueno 42-50 pts	0	0	7	13.0
Bueno 34-41 pts	24	44.4	14	25.9
Regular 26-33 pts	18	33.3	24	44.4
Deficiente 18-25 pts	11	20.4	9	16.7
Muy deficiente 10- 17 pts	1	1.9	0	0
TOTAL	54	100	54	100

Fuente: Resultados obtenidos con los instrumentos empleados.

GRÁFICO N° 01

Distribución porcentual de puntajes en motivación de logro (X1) y compromiso en la dimensión afectiva (Y1) según categorías



Leyenda:

I = Muy bueno. II = Bueno. III = Regular. IV = Deficiente. V = Muy deficiente.

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA Nº 04

Los datos corresponden a los puntajes del cuestionario modelo A y la Escala de actitud A, referentes a los puntajes obtenidos en motivación de logro (X1) y Compromiso en la dimensión afectiva (Y1) de los docentes de la muestra de estudio.

Observamos en la variable X1, no hay ningún trabajador en el nivel muy bueno, un 44.4% en bueno; un 33.3% regular, otros 20.4% deficiente y un 1.9% muy deficiente.

En la variable Y1, de conformidad de datos el 13% de los trabajadores se ubican en la categoría muy bueno, un 25.9% en la categoría bueno; un 44.4% regular, un 16.7% deficiente y ninguno en la categoría muy deficiente.

Según esta distribución porcentual de datos nos muestra de una relación entre la variable X1 y la variable Y1, lo cual será confirmada estadísticamente en el punto referente a la prueba de la hipótesis específica 1.

5.1.2. Relación entre la motivación de poder (X2) y compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores

Sobre los resultados relativos a los puntajes obtenidos referentes a la motivación de logro (X2) y nivel de compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores de la muestra, tenemos el cuadro siguiente:

TABLA N° 05
Puntajes obtenidos en relación a la motivación de logro (X2) y
compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores

Muestra	Variable X2	Variable Y2
1	34	39
2	33	29
3	40	35
4	38	42
5	40	42
6	23	21
7	35	33
8	33	30
9	25	25
10	34	39
11	33	29
12	40	35
13	22	20
14	18	29
15	22	25
16	34	32
17	40	34
18	28	26
19	33	30
20	25	25
21	34	39
22	33	29
23	40	35
24	38	42
25	40	42
26	36	31
27	25	30
28	28	26
29	17	20
30	21	24
31	27	32
32	22	20
33	41	39
34	38	35
35	30	26
36	22	24
37	40	42
38	36	31
39	25	30
40	28	26
41	17	20
42	34	39
43	33	29
44	40	35
45	38	42
46	40	42
47	27	32
48	25	24
49	30	32
50	36	31
51	25	30
52	28	26
53	17	20
54	21	24
N = 54	1662 $\bar{X}=30.7$	1669 $\bar{Y}= 30.9$

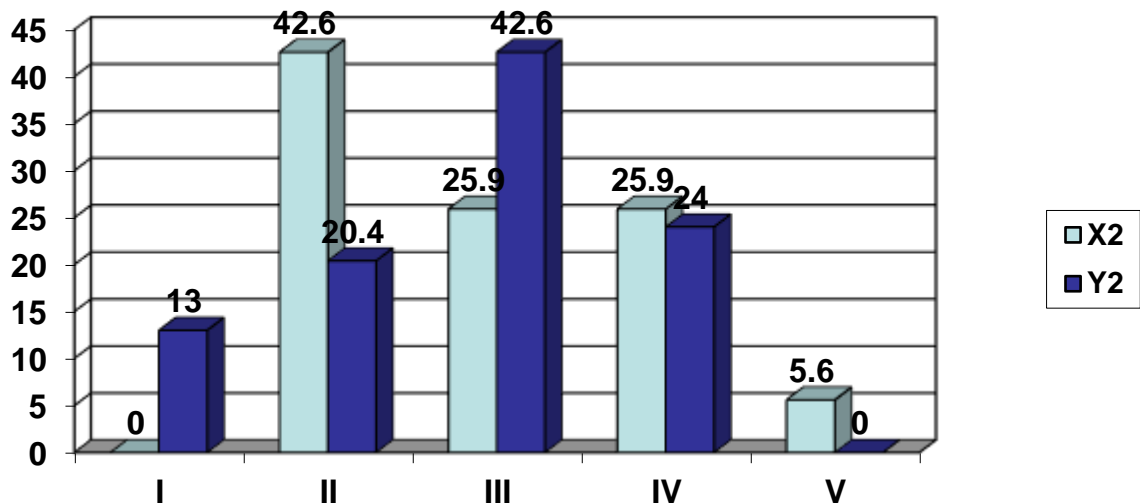
TABLA N° 06

Niveles de motivación de logro (X2) y compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores, por categorías

CATEGORÍAS	VARIABLE X2		VARIABLE Y2	
	F	%	F	%
Muy Bueno 42-50 pts	0	0	7	13.0
Bueno 34-41 pts	23	42.6	11	20.4
Regular 26-33 pts	14	25.9	23	42.6
Deficiente 18-25 pts	14	25.9	13	24.0
Muy deficiente 10- 17 pts	3	5.6	0	0
TOTAL	54	100	54	100

GRÁFICO N° 02

Distribución porcentual de niveles de motivación de logro (X2) y compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores, según categorías



Leyenda:

I = Muy bueno. II = Bueno. III = Regular. IV = Deficiente. V = Muy deficiente.

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA Nº 06

Los datos de la tabla Nº 06 contienen lo obtenido en la aplicación del Cuestionario modelo B y la Escala de actitud modelo B, referente a los niveles de motivación de logro (X2) y compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores.

Al realizar el análisis vemos en la variable X2, ningún trabajador el nivel muy bueno, un 42.6% bueno; un 25.9% regular, otros 25.9% deficiente y 5.6% muy deficiente.

En lo referente a la variable Y2, vemos que el 13% de los trabajadores se ubican en la categoría muy bueno, un 20.4% en bueno; un 42.6% regular, un 24% deficiente y ninguno en muy deficiente.

Esta distribución porcentual muestra de una relación positiva entre la variable X2 y la variable Y2, que son las variables de la hipótesis específica 2, tal como se evidencia en la tabla de la hipótesis específica 2.

5.1.3. Relación entre la motivación de filiación (X3) y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores.

Sobre los resultados relativos a la relación entre las variables motivación de filiación (X3) y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores, se presenta la tabla Nº 8:

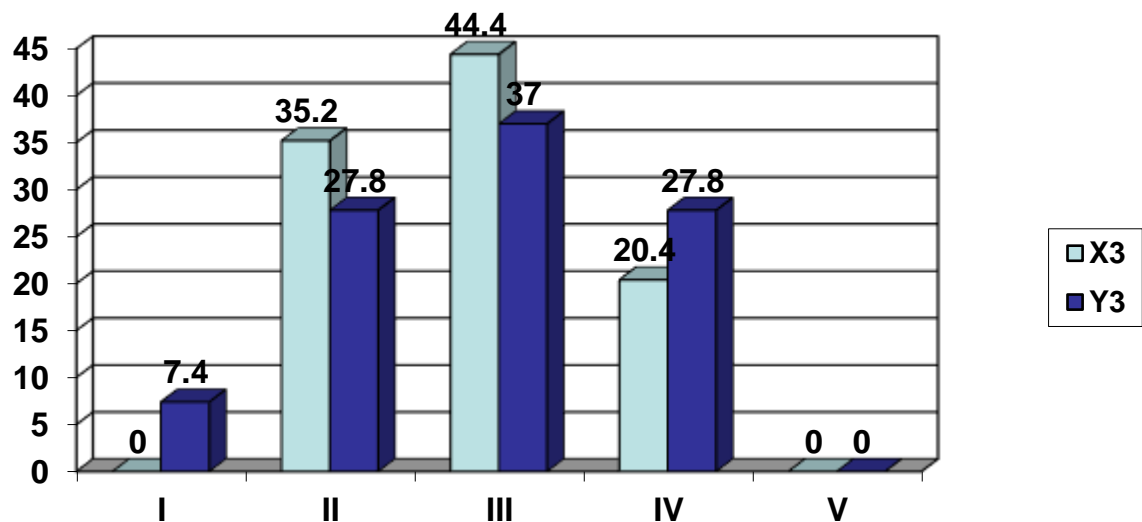
TABLA N° 07
Puntajes obtenidos de la relación entre la motivación de filiación (X3) y el
compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores

Muestra	Variable X3	Variable Y3
1	32	34
2	35	34
3	32	29
4	30	32
5	28	25
6	22	23
7	32	30
8	23	20
9	18	21
10	32	34
11	35	34
12	32	29
13	41	43
14	20	25
15	26	30
16	30	25
17	38	35
18	24	23
19	23	20
20	18	21
21	32	34
22	35	34
23	32	29
24	30	32
25	28	25
26	34	30
27	26	29
28	34	38
29	40	43
30	33	32
31	24	26
32	25	23
33	34	35
34	35	40
35	40	38
36	26	24
37	28	25
38	34	30
39	26	29
40	34	38
41	40	43
42	32	34
43	35	34
44	32	29
45	30	32
46	28	25
47	24	26
48	22	20
49	35	33
50	34	30
51	26	29
52	34	38
53	40	43
54	33	32
N = 54	1646 $\bar{X}=30.4$	1649 $\bar{Y}= 30.5$

TABLA N° 08
Distribución porcentual de la motivación de filiación (X3) y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores

CATEGORÍAS	VARIABLE X3		VARIABLE Y3	
	F	%	F	%
Muy Bueno 42-50 pts	0	0	4	7.4
Bueno 34-41 pts	19	35.2	15	27.8
Regular 26-33 pts	24	44.4	20	37.0
Deficiente 18-25 pts	11	20.4	15	27.8
Muy deficiente 10- 17 pts	0	0	0	0
TOTAL	54	100	54	100

GRÁFICO N° 03
Distribución porcentual de los niveles de motivación de filiación (X3) y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores



Legenda:

I = Muy bueno. II = Bueno. III = Regular. IV = Deficiente. V = Muy deficiente.

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA N° 08

Esta tabla contiene los puntajes obtenidos con el cuestionario modelo C y la Escala de actitud modelo C, referentes a las variables niveles de motivación de filiación (X3) y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores.

Observamos de acuerdo a la tabla N° 8, en la variable X3, ningún trabajador en la categoría muy bueno, el 35.2% en la categoría bueno; el 44.4% regular, un 20.4% deficiente y ninguno muy deficiente.

En lo que respecta a la variable Y3, el 7.4% de los trabajadores están en el nivel muy bueno, un 27.8% bueno; un 37% regular, un 7.8% deficiente y ninguno en la categoría muy deficiente.

Con esto tratamos de establecer la relación entre las variables X3 y Y3, que son las variables de la hipótesis específica 3, se detalla los resultados de esta relación en la parte correspondiente a la prueba de la hipótesis específica 3.

5.1.4. Relación entre las variables generales Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y) de los docentes.

Sobre los resultados relativos a la variable Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y) de los docentes, se presenta tabla siguiente:

TABLA N° 09
Puntaje obtenido de la relación entre la variable general Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y)

Muestra	Variable X	Variable Y
1	99	105
2	92	89
3	97	87
4	102	109
5	103	107
6	63	64
7	99	93
8	84	76
9	76	76
10	91	98
11	102	102
12	105	93
13	103	98
14	76	96
15	88	97
16	100	88
17	103	99
18	78	78
19	90	88
20	83	89
21	99	105
22	92	89
23	97	87
24	102	109
25	103	107
26	110	99
27	77	83
28	90	89
29	91	93
30	80	85
31	85	96
32	87	86
33	107	108
34	108	109
35	102	93
36	78	80
37	96	92
38	94	87
39	84	89
40	87	89
41	91	102
42	99	102
43	108	98
44	110	106
45	108	116
46	104	98
47	76	88
48	75	70
49	82	85
50	110	99
51	77	83
52	90	89
53	91	93
54	80	85
N = 54	5004 $\bar{X}=92.6$	5021 $\bar{Y}=92.9$

TABLA N° 10

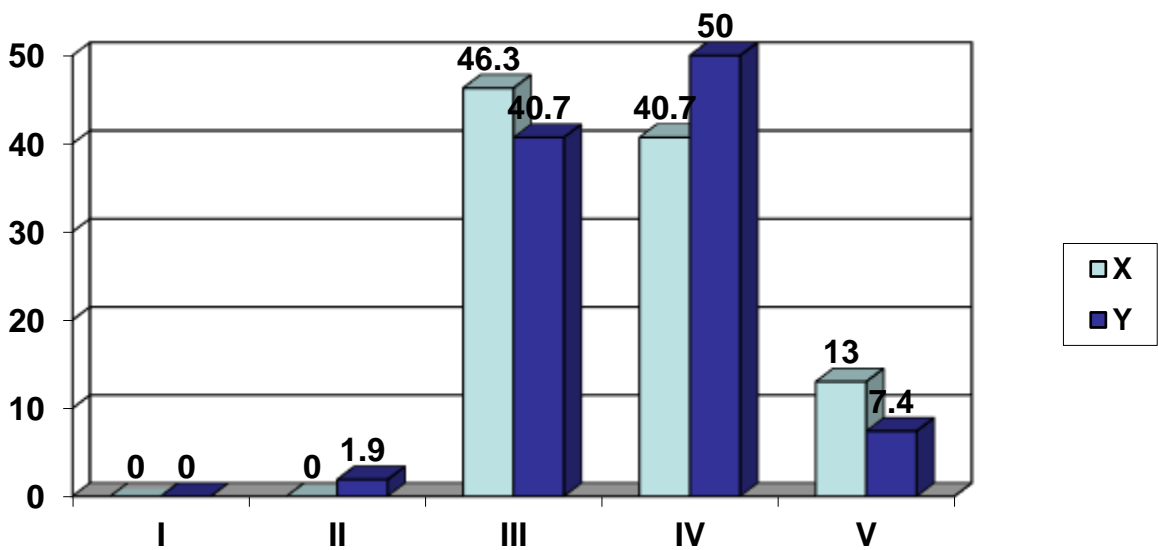
Distribución porcentual de las variables Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y), según categorías.

CATEGORÍAS	VARIABLE X		VARIABLE Y	
	F	%	F	%
Muy Bueno 132-150 pts	0	0	0	0
Bueno 114-131 pts	0	0	1	1.9
Regular 96-113 pts	25	46.3	22	40.7
Deficiente 78-95 pts	22	40.7	27	50.0
Muy deficiente 60-77 pts	7	13.0	4	7.4
TOTAL	54	100	54	100

Fuente: Resultados obtenidos con los instrumentos empleados.

GRÁFICO N° 04

Distribución porcentual de los puntajes obtenidos en Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y), según categorías



Leyenda:

I = Muy bueno. II = Bueno. III = Regular. IV = Deficiente. V = Muy deficiente.

INTERPRETACIÓN DE LA TABLA N° 10

Los datos de la tabla N° 10 corresponden a los puntajes obtenidos con el cuestionario A, B y C y la Escala de actitud A, B y C, referentes a las variables Liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y) de los trabajadores.

De acuerdo con los datos presentados en la tabla N° 10, se observa que en la variable X, el 0 % de los comerciantes se ubican en la categoría muy bueno, un 0% en la categoría bueno; un 46.3% regular, un 40.7% deficiente y un 13% en la categoría muy deficiente.

En cuanto a la variable Y, de acuerdo con los datos presentados en la tabla N° 10, se observa que un 0% se ubican en la categoría muy bueno, un 1.9% en la categoría bueno; un 40.7% regular, un 50% deficiente y un 7.4% en la categoría muy deficiente.

5.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Primeramente se va a contrastar las hipótesis específicas y luego la hipótesis general. Previa a esta contrastación se ha efectuado la prueba de normalidad.

5.2.1. PRUEBA DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Antes de realizar la prueba de la hipótesis específica 1, se presenta el resumen de la prueba de normalidad de la hipótesis específica 1:

Prueba de normalidad empleada fue de Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba compara la función de distribución acumulada empírica de los datos de la muestra con la distribución esperada si los datos fueran normales. Si esta diferencia observada es adecuadamente grande, la prueba rechazará la hipótesis nula de normalidad de la población. Si el valor p de esta prueba es menor que el nivel de significancia (α) elegido, usted puede rechazar la hipótesis nula y concluir que se trata de una población no normal.

Prueba de hipótesis de la normalidad para HE 1

H0: Los datos provienen de poblaciones normales.

Ha: Los datos no provienen de poblaciones normales.

Estrategia de la prueba de la hipótesis

Si sig es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula

Si sig es ≤ 0.05 se rechazar la hipótesis nula

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de normalidad SPSS

<i>Prueba de normalidad según hipótesis específica 1 Pruebas de normalidad</i>						
Kolmogorov-Smirnov				Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de Motivación de logro	,123	54	,086	,866	54	,171
Compromiso en la dimensión afectiva	,091	54	,186	,875	54	,429
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Interpretación:

La norma selecciona para este efecto fue Kolmogorov-Smirnov, donde la muestra de la investigación es mayor a 30 unidades (MUESTRA = 54). Como se observa en la tabla anterior resultados SIG para la variable nivel de motivación de logro que es 0.086 y para la variable compromiso en la dimensión afectiva es 0.186, ambos mayores a 0.05. Por tanto, se puede rechazar la hipótesis nula, afirmando que los datos provienen de poblaciones normales con un 95% de confianza y un riesgo de generar error de 5%.

Seguidamente, para la prueba de la hipótesis específica 1, tenemos la hipótesis nula 1 y la hipótesis alterna 1, como sigue:

Hipótesis nula (Ho)1:

“No existe una relación positiva significativa entre la motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”

Hipótesis alterna (específica) 1:

“Existe una relación positiva significativa entre el nivel de motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”.

Para probar esta hipótesis específica 1, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para datos sin agrupar, cuya fórmula es:

$$r_{XY} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y}$$

Dónde:

r = Coeficiente de correlación de Pearson

X = Variable nivel de motivación de logro

Y = Variable compromiso organizacional en la dimensión afectiva

N = Muestra de estudio

S = Desviación típica o estándar

Los resultados procesados se presentan a continuación:

TABLA Nº 11

Relación entre el nivel de conocimientos de la dinámica empresarial pertinente al siglo XXI (X1) y el crecimiento de la rentabilidad de la empresa (Y1) de los comerciantes

Muestra	X1	Y1	X.Y	X ²	Y ²
1	33	32	1056	1089	1024
2	24	26	624	576	676
3	25	23	575	625	529
4	34	35	1190	1156	1225
5	35	40	1400	1225	1600
6	40	38	1520	1600	1444
7	32	30	960	1024	900
8	28	26	728	784	676
9	33	30	990	1089	900
10	25	25	625	625	625
11	34	39	1326	1156	1521
12	33	29	957	1089	841
13	40	35	1400	1600	1225
14	38	42	1596	1444	1764
15	40	42	1680	1600	1764
16	36	31	1116	1296	961
17	25	30	750	625	900
18	26	29	754	676	841
19	34	38	1292	1156	1444
20	40	43	1720	1600	1849
21	33	32	1056	1089	1024
22	24	26	624	576	676
23	25	23	575	625	529
24	34	35	1190	1156	1225
25	35	40	1400	1225	1600
26	40	38	1520	1600	1444
27	26	24	624	676	576
28	28	25	700	784	625
29	34	30	1020	1156	900
30	26	29	754	676	841
31	34	38	1292	1156	1444
32	40	43	1720	1600	1849
33	32	34	1088	1024	1156
34	35	34	1190	1225	1156
35	32	29	928	1024	841
36	30	32	960	900	1024
37	28	25	700	784	625
38	24	26	624	576	676
39	33	30	990	1089	900
40	25	25	625	625	625
41	34	39	1326	1156	1521
42	33	29	957	1089	941
43	40	35	1400	1600	1225
44	38	42	1596	1444	1764
45	40	42	1680	1600	1764
46	36	31	1116	1296	961
47	25	30	750	625	900
48	28	26	728	784	676
49	17	20	340	289	400
50	40	38	1520	1600	1444
51	26	24	624	676	576
52	28	25	700	784	625
53	34	30	1020	1156	900
54	26	29	754	676	841
N = 54	1703 $\bar{X}=31.5$	1728 $\bar{Y}=32$	$\sum XY$ 55190	$\sum X^2$ 55100	$\sum Y^2$ 55839

Fuente: Resultados obtenidos con el Cuestionario A y Escala de actitud A.

Procesando estos datos, de acuerdo al coeficiente de seleccionado se obtiene las medias aritméticas de X_1 y de Y_1 , así como la desviación típica (S) tanto de la variable X_1 como de la variable Y_1 :

La media aritmética de la variable X_1 :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{1703}{54} = 31.5$$

Media aritmética de la variable Y_1 :

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1728}{54} = 32$$

Desviación típica de la variable X_1 :

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{55100}{54} - (31.5)^2} = 5.3$$

Desviación típica de la variable Y_1 :

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{55839}{54} - (31.8)^2} = 3.1$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y} = \frac{\frac{55190}{54} - (31.5)(32)}{(5.3)(3.1)} = 0.853$$

Interpretación:

Siendo el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples y de conformidad con la fórmula de puntuación directa, se concluye que este coeficiente de correlación de $r = 0.853$, muestra que existe una correlación alta entre el nivel de motivación de logro (X1) y el compromiso en la dimensión afectiva (Y1), por cuanto mayor es el valor de X1 es también mayor el valor de Y1. Por lo que se rechaza la hipótesis nula se acepta la hipótesis alterna 1.

5.2.2. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Siguiendo el mismo procedimiento en la hipótesis anterior, en este caso, se plantea primero la prueba de normalidad y luego la prueba de hipótesis

Prueba de normalidad de la hipótesis específica 2

H0: Los datos provienen de poblaciones normales.

Ha: Los datos no provienen de poblaciones normales.

Estrategia de la prueba de la hipótesis

Si sig es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula

Si sig es ≤ 0.05 se rechazar la hipótesis nula

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de normalidad SPSS

<i>Prueba de normalidad según hipótesis específica 2</i> Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de motivación de poder	,132	54	,091	,865	54	,178
Compromiso en la dimensión notmativa	,081	54	,199	,863	54	,451
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Interpretación:

La prueba de Kolmogorov-Smirnov seleccionada para este efecto obedeció a que la muestra del presente estudio es mayor a 30 unidades (MUESTRA = 54). Como vemos en la tabla anterior resultados SIG para la variable nivel de motivación de poder y para la variable compromiso en la dimensión normativa que es 0.91 y 0.199, ambos mayores a 0.05. Por lo que no podemos rechazar la hipótesis nula, afirmando que los datos provienen de poblaciones normales con un 95% de confianza y un riesgo de generar error de 5%.

Seguidamente, para la prueba de la hipótesis específica 2, se toman en cuenta la hipótesis nula 2 y la hipótesis alterna 2.

Hipótesis nula (Ho)2:

“No existe una relación positiva significativa entre el nivel de motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”

Hipótesis alterna (específica) 2:

“Existe una relación positiva significativa entre el nivel de motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”

Para probar esta relación entre las variables de esta hipótesis se presenta la tabla siguiente:

Tabla N° 12

Relación entre nivel de motivación de poder (X2) y el compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores.

Muestra	X	Y	X.Y	X²	Y²
1	34	39	1326	1156	1521
2	33	29	957	1089	841
3	40	35	1400	1600	1225
4	38	42	1596	1444	1764
5	40	42	1680	1600	1764
6	23	21	483	529	441
7	35	33	1155	1225	1089
8	33	30	990	1089	900
9	25	25	625	625	625
10	34	39	1326	1156	1521
11	33	29	957	1089	841
12	40	35	1400	1600	1225
13	22	20	440	484	400
14	18	29	522	324	841
15	22	25	550	484	625
16	34	32	1088	1156	1024
17	40	34	1360	1600	1156
18	28	26	728	784	676
19	33	30	990	1089	900
20	25	25	625	625	625
21	34	39	1326	1156	1521
22	33	29	957	1089	841
23	40	35	1400	1600	1225
24	38	42	1596	1444	1764
25	40	42	1680	1600	1764
26	36	31	1116	1296	961
27	25	30	750	625	900
28	28	26	728	784	676
29	17	20	340	289	400
30	21	24	504	441	576
31	27	32	864	729	1024
32	22	20	440	484	400
33	41	39	1599	1681	1521
34	38	35	1330	1444	1225
35	30	26	780	900	676
36	22	24	528	484	576
37	40	42	1680	1600	1764
38	36	31	1116	1296	961
39	25	30	750	625	900
40	28	26	728	784	676
41	17	20	340	289	400
42	34	39	1326	1156	1521
43	33	29	957	1089	841
44	40	35	1400	1600	1225
45	38	42	1596	1444	1764
46	40	42	1680	1600	1764
47	27	32	864	729	1024
48	25	24	600	625	576
49	30	32	960	900	1024
50	36	31	1116	1296	961
51	25	30	750	625	900
52	28	26	728	784	676
53	17	20	340	289	400
54	21	24	504	441	576
N = 54	1662 $\bar{X}=30.7$	1669 $\bar{Y}= 30.9$	$\sum XY$ 53571	$\sum X^2$ 53966	$\sum Y^2$ 54007

Fuente: Resultados obtenidos con el cuestionario B y Escala de actitud B.

De acuerdo a las exigencias para establecer el coeficiente de correlación de Pearson se logró establecer las medias aritméticas de X_2 y de Y_2 , así como la desviación típica (S) de las variables del estudio teniendo como consecuencia:

La media aritmética de la variable X_2 :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{1662}{54} = 30.7$$

Media aritmética de la variable Y_2 :

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1669}{54} = 30.9$$

Desviación típica de la variable X_2 :

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{53966}{54} - (30.7)^2} = 7.5$$

Desviación típica de la variable Y_2 :

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{54007}{54} - (30.9)^2} = 6.7$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y} = \frac{\frac{53571}{54} - (30.7)(30.9)}{(7.5)(6.7)} = 0.864$$

INTERPRETACION

Habiéndose hallado el coeficiente de correlación para datos simples y de conformidad con la fórmula de puntuación directa, se establece que este coeficiente de correlación de $r = 0.864$, lo que afirma una correlación alta entre

el nivel de motivación de poder (X2) y el compromiso en la dimensión normativa (Y2) del trabajador.

En consecuencia, de acuerdo con la aplicación del coeficiente de correlación el resultado fue de $r = 0.864$; que nos indica que existe una alta correlación positiva entre la variable nivel de motivación de poder (X2) y el compromiso en la dimensión normativa (Y2) de los trabajadores, de modo que cuanto mayor es el valor de X2 es también mayor el valor de Y2. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula 2.

5.2.3. PRUEBA DE ÑLA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Prueba de normalidad de la hipótesis específica 3

H0: Los datos provienen de poblaciones normales.

Ha: Los datos no provienen de poblaciones normales.

Estrategia de la prueba de la hipótesis

Si sig es ≥ 0.05 no se rechaza la hipótesis nula

Si sig es ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de normalidad SPSS

<i>Prueba de normalidad según hipótesis específica 3</i> Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnova				Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación de filiación	,137	54	,081	,852	54	,185
Compromiso en la dimensión de continuidad	,089	54	,179	,849	54	,384
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Interpretación:

Habiéndose seleccionado la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov porque la muestra mayor a 30 (muestra = 54), como vemos en la tabla anterior resultados SIG para la variable nivel de motivación de filiación (X3) es de 0.081 y el compromiso en la dimensión de continuidad (Y3) de los trabajadores es de 0.179 ambos mayores a 0.05. por lo que no podemos rechazar la hipótesis nula aceptando que los datos provienen de poblaciones normales con un 95% de confianza y un riesgo de generar error de 5%.

Luego para la prueba de la hipótesis específica 3, se formula la hipótesis nula 3 y la hipótesis alterna 3:

Hipótesis nula (Ho)3:

“Un nivel de relación positiva significativa entre el nivel de motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”.

Hipótesis alterna (específica) 3:

“Existe un nivel de relación positiva significativa entre el nivel de motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”

Tabla N° 13

Relación entre actitudes de innovación y mejora continua en la gestión empresarial (X3) y el nivel de acceso a las TIC de las empresas (Y3)

Muestra	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	32	34	1088	1024	1156
2	35	34	1190	1225	1156
3	32	29	928	1024	841
4	30	32	960	900	1024
5	28	25	700	784	625
6	22	23	506	484	529
7	32	30	960	1024	900
8	23	20	460	529	400
9	18	21	378	324	441
10	32	34	1088	1024	1156
11	35	34	1190	1225	1156
12	32	29	928	1024	841
13	41	43	1763	1681	1849
14	20	25	500	400	625
15	26	30	780	676	900
16	30	25	750	900	625
17	38	35	1330	1444	1225
18	24	23	552	576	529
19	23	20	460	529	400
20	18	21	378	324	441
21	32	34	1088	1024	1156
22	35	34	1190	1225	1156
23	32	29	928	1024	841
24	30	32	960	900	1024
25	28	25	700	784	625
26	34	30	1020	1156	900
27	26	29	754	676	841
28	34	38	1292	1156	1444
29	40	43	1720	1600	1849
30	33	32	1056	1089	1024
31	24	26	624	576	676
32	25	23	575	625	529
33	34	35	1190	1156	1225
34	35	40	1400	1225	1600
35	40	38	1520	1600	1444
36	26	24	624	576	576
37	28	25	700	784	625
38	34	30	1020	1156	900
39	26	29	754	676	841
40	34	38	1292	1156	1444
41	40	43	1720	1600	1849
42	32	34	1088	1024	1156
43	35	34	1190	1225	1156
44	32	29	928	1024	841
45	30	32	960	900	1024
46	28	25	700	784	625
47	24	26	624	576	676
48	22	20	440	484	400
49	35	33	1155	1225	1089
50	34	30	1020	1156	900
51	26	29	754	676	841
52	34	38	1292	1156	1444
53	40	43	1720	1600	1849
54	33	32	1056	1089	1024
N = 54	1619 $\bar{X}=29.9$	1649 $\bar{Y}= 30.5$	$\sum XY$ 51943	$\sum X^2$ 51904	$\sum Y^2$ 52413

Fuente: Resultados obtenidos con el Cuestionario C y Escala de actitud C.

Sometidos estos datos a efectos del coeficiente de correlación de Pearson se obtiene las medias aritméticas de X_3 y de Y_3 , así como la desviación típica (S) de las variable X_3 y Y_3 y con los resultados siguientes:

La media aritmética de la variable X_3 :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{1619}{54} = 29.9$$

Media aritmética de la variable Y_3 :

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1649}{54} = 30.5$$

Desviación típica de la variable X_3 :

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{51904}{54} - (29.9)^2} = 8.1$$

Desviación típica de la variable Y_3 :

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{52413}{54} - (30.5)^2} = 6.3$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y} = \frac{\frac{51943}{54} - (29.9)(30.5)}{(8.1)(6.3)} = 0.979$$

INTERPRETACION

Habiéndose obtenido el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples, se concluye que este coeficiente de correlación de 0.979, indica que existe una correlación muy alta entre la variable motivación de filiación (X3) y el nivel de compromiso en la dimensión de continuidad (Y3); puesto que el hallado es $r = 0.979$; de modo que nos indica que existe una muy alta correlación positiva entre la variable X3 y Y3. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula 3 anunciada anteriormente y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna 3.

5.2.4. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Para la prueba de la hipótesis general, la prueba de normalidad es el siguiente:

Prueba de normalidad de la hipótesis general

H0: Los datos provienen de poblaciones normales.

Ha: Los datos no provienen de poblaciones normales.

Estrategia de la prueba de la hipótesis

Si sig es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula

Si sig es ≤ 0.05 se rechazar la hipótesis nula

Cuadro estadístico de los resultados de la prueba de normalidad SPSS

<i>Prueba de normalidad según hipótesis general</i> Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo motivacional	,140	54	,080	,845	54	,174
Compromiso organizacional	,087	54	,182	,861	54	,433
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Interpretación:

La prueba de normalidad seleccionada fue la de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra de la investigación es mayor a 30 unidades (Muestra = 54). Como se observa en la tabla anterior resultados SIG para la variable liderazgo motivacional (X) es 0.080 y para la variable compromiso organizacional es 0.182, ambos mayores a 0.05. Por tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula, afirmando que los datos provienen de poblaciones normales con un 95% de confianza y un riesgo de generar error de 5%.

Seguidamente, para la prueba de la hipótesis general, se plantea la hipótesis nula y la hipótesis alterna, de la siguiente manera:

Hipótesis nula (Ho):

“No existe una relación positiva entre el el nivel de liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”

Hipótesis alterna (Ha):

“No existe un nivel de relación positiva entre el el nivel de liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”

Para contrastar esta hipótesis general se presenta la siguiente tabla:

Tabla N° 14
Relación entre el liderazgo motivacional (X) y el compromiso organizacional (Y) de los trabajadores, 2019

Muestra	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	99	105	10395	9801	11025
2	92	89	8188	8464	7921
3	97	87	8439	9409	7569
4	102	109	11118	10404	11881
5	103	107	11021	10609	11449
6	63	64	4032	3969	4096
7	99	93	9207	9801	8649
8	84	76	6384	7056	5776
9	76	76	5776	5776	5776
10	91	98	8918	8281	9604
11	102	102	10404	10404	10404
12	105	93	9765	11025	8649
13	103	98	10094	10609	9604
14	76	96	7296	5776	9216
15	88	97	8536	7744	9409
16	100	88	8800	10000	7744
17	103	99	10197	10609	9801
18	78	78	6084	6084	6084
19	90	88	7920	8100	7744
20	83	89	7387	6889	7921
21	99	105	10395	9801	11025
22	92	89	8188	8464	7921
23	97	87	8439	9409	7569
24	102	109	11118	10404	11881
25	103	107	11021	10609	11449
26	110	99	10890	12100	9801
27	77	83	6391	5929	6889
28	90	89	8010	8100	7921
29	91	93	8463	8281	8646
30	80	85	6800	6400	7225
31	85	96	8160	7225	9216
32	87	86	7482	7569	7396
33	107	108	11556	11449	11664
34	108	109	11772	11664	11881
35	102	93	9486	10404	8649
36	78	80	6240	6084	6400
37	96	92	8832	9216	8464
38	94	87	8178	8836	7569
39	84	89	7476	7056	7921
40	87	89	7743	7569	7921
41	91	102	9282	8281	10404
42	99	102	10098	9801	10404
43	108	98	10584	11664	9604
44	110	106	11660	12100	11236
45	108	116	12528	11654	13456
46	104	98	10192	10816	9604
47	76	88	6688	5776	7744
48	75	70	5250	5625	4900
49	82	85	6970	6724	7225
50	110	99	10890	12100	9801
51	77	83	6391	5929	6889
52	90	89	8010	8100	7921
53	91	93	8463	8281	8646
54	80	85	6800	6400	7225
N = 54	5004 $\bar{X}=92.6$	5021 $\bar{Y}=92.9$	$\sum XY$ 470407	$\sum X^2$ 470640	$\sum Y^2$ 472792

Fuente: Resultados obtenidos con el cuestionario y Escala de actitud.

El procesamiento de los datos se hizo de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson estableciéndose las medias aritméticas de X y de Y, así como la desviación típica (S) de las variables X - Y

Media aritmética de la variable X:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{5004}{54} = 92.9$$

Media aritmética de la variable Y:

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{5021}{54} = 92.9$$

Desviación típica de la variable X:

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N} - \bar{X}^2} = \sqrt{\frac{470640}{54} - (92.6)^2} = 11.8$$

Desviación típica de la variable Y:

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N} - \bar{Y}^2} = \sqrt{\frac{472792}{54} - (92.9)^2} = 11.1$$

Coefficiente de correlación de Pearson:

$$r_{XY} = \frac{\frac{\sum XY}{N} - \bar{X}\bar{Y}}{S_x S_y} = \frac{\frac{470407}{54} - (92.6)(92.9)}{(11.8)(11.1)} = 0.830$$

INTERPRETACION

De conformidad con la fórmula de puntuación directa y la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson se establece que el coeficiente de correlación es de $r = 0.830$, que indica que existe una correlación alta entre la variable liderazgo motivacional (X) y el compromiso organizacional (Y), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula general anunciada anteriormente y consecuentemente se acepta la hipótesis general alterna.

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en este trabajo de investigación, principalmente nos indican que existe una relación positiva alta entre la variable liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y) de los trabajadores de las instituciones educativas privadas de la ciudad de Ica.

En este aspecto, en términos generales, el coeficiente de correlación de Pearson para datos simples fue de $r = 0.830$, que indica que existe una correlación alta entre el liderazgo motivacional (X) y la variable compromiso organizacional (Y).

De manera específica, es decir tomando en cuenta las dimensiones de cada una de las variables, las mismas que se emplean en las hipótesis específicas, se obtuvo también una correlación positiva alta entre las variables; así por ejemplo, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.853$ entre la variable motivación de logro (X1) y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva (Y1); una correlación alta de $r = 0.864$ entre la variable motivación de poder (X2) y la dimensión normativa (Y2) del compromiso organizacional, y una correlación alta de $r = 0.979$ entre la motivación de filiación (X3) y la dimensión de continuidad (Y3) del compromiso organizacional.

Otras investigaciones similares, tanto a nivel internacional como nacional, también llegaron a resultados semejantes.

Así, por ejemplo, Suchar Z. (2015) de la Universidad Fidelitas, San José, Costa Rica, en su tesis referida, señala que existe una relación entre el liderazgo de los directivos y la motivación de los trabajadores, resaltando que es muy importante que las empresas de ahora, se enfoquen en el desempeño de sus trabajadores y dentro de ello asuman como estrategia la motivación..

Sum M. (2015), también en su investigación reporta que la motivación de los funcionarios o los responsables genera mejoras en el desempeño laboral de los trabajadores. Según este autor, un personal motivado produce un buen desempeño laboral.

Calderón (2016) cuando habla de estilos de liderazgo de las enfermeras reporta que el desempeño de las enfermeras está en relación al tipo de liderazgo implementado, siendo el liderazgo transformacional en que cambia hacia la calidad en comportamiento laboral de las enfermeras.

En el ámbito nacional también existen diversas investigaciones que reportan la relación positiva entre el liderazgo y el compromiso o la eficiencia laboral.

Montero P. (2017), por ejemplo, reporta los diferentes tipos de liderazgo existentes en el instituto de educación superior tecnológico público de las fuerzas armadas, aunque en este caso hace referencia a un estilo de tipo verticalista, que da resultados efectivos en el desempeño laboral de los estudiantes.

Por su parte Mamani V.(2016), en su investigación referida, reporta como conclusiones los factores motivacionales influyen de manera significativa en el comportamiento de los docentes, del mismo modo se encontró la existencia de una relación positiva entre las variables estudiadas.

Como se puede observar en estos y otros trabajos de investigación, actualmente para el desarrollo de las empresas de toda índole y del sector en especial es fundamental lograr productividad y competitividad en un ambiente de globalización, para lo que es necesario un nivel de calidad de sus productos y condiciones dignas y saludables para sus trabajadores.

Es en este contexto, las organizaciones educativas por ejemplo, necesitan de líderes capaces de desarrollar autoestima y la autogestión de sus trabajadores para prestar servicios de calidad y cada vez mejor.

El liderazgo motivacional por ejemplo, privilegia la sostenibilidad motivacional de los trabajadores, de modo que el desempeño de estos sea efectivo y eficiente.

CONCLUSIONES

- 1) Se ha evidenciado la existencia de una relación positiva significativa entre el liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, lo cual se refleja en el coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.830$.
- 2) Hay una relación positiva alta entre el nivel de motivación de logro y la dimensión afectiva del compromiso organizacional, lo cual se manifiesta en un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.853$, que se obtuvo en la hipótesis específica 1.
- 3) Que de acuerdo con los datos presentados existe una relación positiva alta entre el nivel de motivación de poder y la dimensión normativa del compromiso organizacional, lo cual se manifiesta en un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.864$, que se obtuvo en la hipótesis específica 2.
- 4) Que existe una relación positiva alta entre el nivel de motivación de filiación y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional, lo cual se manifiesta en un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.979$, que se obtuvo en la hipótesis específica 3.

RECOMENDACIONES

- 1) El personal directivo de cada una de las instituciones educativas privadas estudiadas y ubicadas en el cercado de Ica, debe fortalecer de manera sostenida el compromiso organizacional de los trabajadores, mediante la ejecución de talleres de fortalecimiento del compromiso organizacional para todos los trabajadores.
- 2) El personal directivo de cada una de las instituciones educativas privadas estudiadas y ubicadas en el cercado de Ica, debe capacitar de manera sistemática y sostenida a los trabajadores en materia de “Compromiso y desarrollo organizacional de calidad” para todos sus trabajadores.
- 3) La Dirección las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, debe implementar espacios de diálogo para fortalecer de manera personalizada la motivación de logro, motivación de poder, la motivación de filiación, para todos los trabajadores.
- 4) Las promotoras de las entidades educativas privadas del cercado de Ica, con la finalidad de fortalecer el compromiso organizacional, deben implementar diversas estrategias para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos a los trabajadores.

FUENTES DE INFORMACION

- Aguilera, A. (2010a). *Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones en torno a su relación*. Pensamiento y gestión, No.28, p. 85-106, ISSN 1657-6276.
- Alvarado y Llanca (2014), *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de una universidad particular de Chiclayo, 2014*, (Tesis de pregrado), Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Alles, M. (2004). *Diccionario de Comportamientos: Gestión de competencias*. Editorial Granica. México.
- Arias Galicia, F. (2001). "El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento" *Contaduría y Administración*. Enero-Marzo. Núm. 200.México. DF
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. Universidad César vallejo.
- Barra, T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos . Lima*: Universidad Cesar Vallejo.
- Calderón, S. (2016). *Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Chávez S. (2013) "*La Influencia del liderazgo en el clima organizacional, análisis de la Pyme ecuatoriana*", (Tesis de grado), Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México. D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos (8va. Ed.)* México:

McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

Díaz Bretones, F. y Montalbán Peregrín, M. (2004). *El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral* En A. Rodríguez (coord.), *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC. pp.125-166.

Dolan, S., Randall, S. & Schuler, R. (2012). *La Gestión de Recursos Humanos*. México: Mc.Graw-Hill.

Frkovich (2018). Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20>.

Guizar, R. (1998) *Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones México* Mc.GrawHill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Halcomb, E., Hickman, L. (2015) Mixed Methods Reasearch. *Nursing Standard*. 29, 32:41-47.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgrawhill-Educación.

Leguía (2016). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores de la Escuela Profesional de Odontología de la Universidad Alas Peruanas de Andahuaylas-2015. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Mendoza, I., García, B. y Nava, V. (2014) En su estudio Modelamiento Estructural del Compromiso Organizacional, Liderazgo Transformacional y Variables de Resultado en Personal que Labora en Escuelas Públicas de Educación Básica en el Distrito Federal. 53 (Tesis de maestría en Administración de Recursos Humanos). Universidad Autónoma de México, México D.F.

Montero, M. (2006) *Teoría y práctica de la psicología comunitaria: La tensión*

- entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Newstrom, John W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. 13ª edición. McGraw Hill.
- Popper, K.R. (1980). *La lógica de la investigación científica*. Edición original en alemán, de 1934, titulada *Logik der Forschung*. Madrid: Tecnos (Grupo Anaya).
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609
- Prada (2015) El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa, en las instituciones educativas públicas de la capital de la provincia de Canta de la UGEL N°12, Región Lima, Provincias, 2013 (Tesis posgrado) UNE Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Romero García, O. (1993). *Liderazgo Motivacional*. Mérida: Ediciones ROGYA.
- Rojas, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, (2009) Comportamiento Organizacional.
- Roebuck, Chris. (2000). *Liderazgo Eficaz. Un manual práctico para pensar y trabajar con inteligencia*.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). *Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Antiplano, Puno.
- Sánchez, A.J. (2019) *El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. "Manuel Gonzales Prada" de Naranjos – San Martín, 2017*.
- Sierra, R. (2001) *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios*. Madrid. Editorial paraninfo, pp.
- Stoner, J. (2008). *Administración*. Prentice-Hall, (11vaEdic.). Hispanoamericana

S.A.Barcelona. España

- Suchar Z. (2015), *Modelos de Motivación y Liderazgo*, (Tesis de grado), Universidad Fidelitas, San José, Costa Rica.
- Torres, E y Zegarra, S (2014). "Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, vol. 6, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 5-14 Universidad Nacional del Altiplano Puno, Perú. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf>
- Tucto, V. (2017). Liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/858;jsessionid=940A7F7E808C837178CB7B69D23D2CDB>
- Valverde, N. (2017). Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017. Lima - Peru: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “El liderazgo motivacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p style="text-align: center;">PG</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019?</p>	<p style="text-align: center;">OG</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019.</p>	<p style="text-align: center;">HG</p> <p>Existe una relación positiva entre el nivel de liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019</p>	<p style="text-align: center;">V HG</p> <p>X: Liderazgo motivacional</p> <p>Y: Compromiso organizacional</p>	<p>MÉTODO: Cuantitativo. Diseño empleado: Descriptivo correlacional.</p> <p>Población: 63 trabajadores entre docentes y administrativos Muestra: 54 trabajadores.</p>
<p style="text-align: center;">PE 1</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019?</p>	<p style="text-align: center;">OE 1</p> <p>Identificar el tipo de relación que existe entre el nivel de motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019</p>	<p style="text-align: center;">HE 1</p> <p>Existe una relación positiva significativa entre el nivel de motivación de logro y el compromiso organizacional en la dimensión afectiva de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019</p>	<p style="text-align: center;">VHE 1</p> <p>X1: Motivación de logro.</p> <p>Y1: Compromiso en la dimensión afectiva</p>	<p>El tamaño de la muestra se determinó con 5% de error muestral, 1.96 de nivel de significancia, y valores de 50 para P y 50 para Q. La técnica empleada para la recolección de los datos es la observación y la encuesta. Los instrumentos de recolección de datos empleados son: Cuestionario y la Escala de actitud. La técnica de contraste de la hipótesis será mediante el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados.</p>
<p style="text-align: center;">PE 2</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019?</p>	<p style="text-align: center;">OE 2</p> <p>Reconocer el tipo de relación que existe entre el nivel de motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019</p>	<p style="text-align: center;">HE 2</p> <p>Existe una relación positiva significativa entre el nivel de motivación de poder y el compromiso en la dimensión normativa de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019</p>	<p style="text-align: center;">VHE 2</p> <p>X2: Motivación de poder.</p> <p>Y2: Compromiso en la dimensión normativa</p>	
<p style="text-align: center;">PE 3</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019?</p>	<p style="text-align: center;">OE 3</p> <p>Establecer el tipo de relación existente entre el nivel de motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019</p>	<p style="text-align: center;">HE 3</p> <p>Existe una relación positiva significativa entre el nivel de motivación de filiación y el compromiso en la dimensión de continuidad de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019</p>	<p style="text-align: center;">VHE 3</p> <p>X3: Motivación de filiación.</p> <p>Y3: Compromiso en la dimensión de continuidad</p>	

**MATRIZ PARA LA ELABORACION DE
INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS**

VARIABLES	INDICADORES	PESO	ITEMS	INTRUMENTOS	FUENTE
Variable X: Liderazgo motivacional	X1: Motivación de logro.	33.3%	10 Ítems (Del 01 Al 10)	Cuestionario modelo "A".	Aplicación de encuesta
	X2: Motivación de poder	33.3%	10 Ítems (del 11 al 20)	Cuestionario modelo "B".	Aplicación de encuesta
	X3: Motivación de filiación	33.4%	10 Ítems (del 21 al 30)	Cuestionario modelo "C".	Aplicación de encuesta
Variable Y Compromiso organizacional	Y1: Dimensión afectiva	33.3%	10 Ítems (Del 01 Al 10)	Escala de actitud, modelo "A".	Observación y encuesta.
	Y2: Dimensión normativa	33.3%	10 Ítems (del 11 al 20)	Escala de actitud, modelo "B".	Observación y encuesta.
	Y3: Dimensión de continuidad	33.4%	10 Ítems (del 21 al 30)	Escala de actitud, modelo "C"	Observación y encuesta.

NOTA: Los ítems de cada uno de los indicadores considerados se encuentran en cada instrumento.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO MOTIVACIONAL

Instrucciones:

Señor trabajador:

El presente cuestionario consta de 30 items con 5 alternativas cada una; se le recomienda leer detenidamente cada una de ellas y marcar con un aspa (X) la opción que estime que mejor exprese su punto de vista. Las categorías son: Siempre (S), Constantemente (C), Regularmente (R), Poco (P) y Nunca (N).

Nº	INDICADORES	S	C	R	P	N	PTJ
	MODELO A: Motivación de logro						
01	¿Desea usted mejorar su propio trabajo?						
02	¿Realiza cosas paso a paso para tener un resultado óptimo?						
03	¿Está empeñado de que su labor diaria sea eficiente?						
04	¿Busca metas cada vez que se pone a trabajar?						
05	¿Realiza sus actividades por el simple placer de hacerlo sin que medie de manera formal alguna recompensa?						
06	¿Asume en su trabajo, según su función, algún riesgo moderado con la finalidad de hacer mejoras?						
07	¿Desea ser el primero en terminar su trabajo, según el rol que cumple?						
08	¿Se siente estimulado cuando logra sus propios retos laborales?						
09	¿Recibe recompensas o incentivos por la labor que realiza?						
10	¿Se esfuerza conscientemente para lograr de manera eficiente su trabajo?						
	MODELO B: Motivación de poder						
11	¿Deseas que las cosas se hagan como tú lo propones?						
12	¿Te gusta controlar la eficiencia en las condiciones de trabajo de otras personas?						
13	¿Te gusta dirigir las acciones que deben realizar tus compañeros de trabajo, similares?						
14	¿Das tus sugerencias para que tus compañeros de trabajo, en el rubro de tus funciones, logren resultados óptimos?						
15	¿Buscas que tus compañeros de trabajo te pidan tu opinión para mejorar su trabajo?						
16	¿Te gusta expresar tus opiniones de manera clara y precisa de modo que te entiendan?						
17	¿Te gusta argumentar tus puntos de vista hasta ver que te han entendido tus interlocutores?						

18	¿Te gusta que reconozcan los aportes que das en tu trabajo?						
19	¿Te esfuerzas con gusto para que tus interlocutores comprendan lo que deseas comunicarles?						
20	¿Te gusta representar a tus compañeros de trabajo que realizan similares labores?						
	MODELO C: Motivación de filiación						
21	¿Prefieres realizar trabajo grupal que un trabajo individual?						
22	¿Te relacionas de manera positiva con tus compañeros de trabajo, según las funciones que cumples?						
23	¿Te consideras amigo de tus compañeros de trabajo?						
24	¿te sientes identificado con esta organización en la que trabajas?						
25	¿Te consideras parte de la familia de esta organización en la que trabajas?						
26	¿Te sientes conforme en el ambiente donde trabajas?						
27	¿Consideras eficiente trabajar en las funciones que cumples, con cualquier miembro de esta organización?						
28	¿Cuándo estas fuera de tu trabajo, te mantienes en contacto con tus compañeros?						
29	¿Te sientes cómodo en esta organización en la que trabajas?						
30	¿Te tratan bien tus compañeros de trabajo?						
	TOTAL						

FORMA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

DATOS PERSONALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: BARBA BARRERA MARITIME ROSA M
 1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL IMPACTO DE LA EDUCACIÓN DE CALIDAD Y SOSTENIBILIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO Y LA VIDA DE LAS INSTITUCIONES DEL MAGISTERIO SANTA MARÍA DEL SACRAMENTO 2019
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: EL TESISISTA
 1.6. MAESTRÍA/DOCTORADO: MAESTRÍA
 2.1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE CALIDAD

ASPECTOS A EVALUAR (CATEGORÍA CUANTITATIVA)

CATEGORÍA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUANTITATIVOS (CATEGORÍA)	Puntuación				
		Deficiente (01-20)	Bajo (21-30)	Buena (31-40)	Muy Buena (41-50)	Excelente (51-60)
1. Claridad	El texto está redactado con lenguaje apropiado					
2. Objetividad	El texto expresa los hechos con objetividad				X	
3. Pertinencia y actualidad	Responde al avance de la ciencia y cultura				X	
4. Metodología	Existe una argumentación lógica del instrumento				X	
5. Alcance	El texto se refiere en cantidad y calidad					X
6. Aplicabilidad	Adecuado para cumplir con los objetivos					X
7. Calidad de la información	El texto es el resultado de un estudio científico en forma de artículo					X
8. Consistencia	Existe una relación, dimensional y metodológica				X	
9. Metodología	El texto responde a los objetivos de la investigación					X
10. Consistencia	Existe una relación entre la investigación y el instrumento de medida				X	
Total					20	45

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Tabla 1.1)
 VALORACIÓN CUALITATIVA
 VALORACIÓN DE APLICABILIDAD

18.0
 aceptable
 aptitud

Leyenda:
 21-30 Improbable
 14-20 Aceptable con recomendación
 11-20 Aceptable

Lugar y Fecha: UAP, 13 abril 2019

Firma y Fecha del Experto

DNI: 40928440

40928440

FORMA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS PERSONALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: RODOLFO AURELIO MUÑOZ HERNANDEZ
 1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO
 1.3. INSTITUCIÓN (ENDE LABORA): UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y SEGUIMIENTO Y SU APLICACIÓN EN EL SECTOR DE LA SALUD EN EL INSTITUTO DE SALUD DEL MAESTRO GUANACAYO DEL GOBIERNO REGIONAL SAN JUAN DE LOS RIOS
 1.5. REFER DEL INSTRUMENTO: EL TESTO
 1.6. GRADUACIÓN DOCTORADO: Maestría
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUADRO 1

2. ASPECTOS A EVALUAR (Calificación Cuantitativa)

INDICADORES DE CALIFICACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Calificación				
		Deficiente (01-03)	Regular (04-06)	Buena (07-09)	Muy Buena (10-12)	Excelente (13-15)
1. OBJETIVO	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. JUSTIFICACIÓN	Este instrumento con condiciones óptimas				✓	
3. DEFINICIONES	Adecuado al proceso de la ciencia y calidad					✓
4. ORGANIZACIÓN	Está con organización lógica del instrumento					✓
5. CONCORDANCIA	Está en concordancia con el contenido					✓
6. APLICABILIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				✓	
7. CONFIABILIDAD	Señala en el espacio teórico variables con ítems de ítems				✓	
8. CONCORDANCIA	Está en concordancia con los indicadores					✓
9. DE CONCORDANCIA	Señala en el espacio teórico variables con ítems de ítems					✓
10. CONCORDANCIA	Señala en el espacio teórico variables con ítems de ítems					✓
Sub Total					10	30
Total						46

GRADUACIÓN CUANTITATIVA (01-03) Deficiente
 GRADUACIÓN CUALITATIVA (04-06) Regular
 GRADUACIÓN DE APLICABILIDAD (07-09) Buena
 (10-12) Muy Buena
 (13-15) Excelente

18.4
Aceptable
aplicable

Lugar y Fecha: CA 11 Abril 2019
 Firma y Post Firma del Experto: [Firma]
 Dni: 22219436



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ESCUELA DE POSTGRADO

FORMA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
RUBRO DE EXPERTO

DATOS PERSONALES:

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE: Lorena L. Rosa Pineda
 1.2. GRADO ACADÉMICO: Maestría
 1.3. INSTITUCIÓN DONDE LABORA: UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL USO DE DIFERENCIALES EN LA TERCERA DE GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU EFECTIVIDAD EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO COMERCIAL DE
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Y. SANCHEZ
 1.6. MAESTRIA/OCCORRADO: MAESTRÍA
 1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: EVALUACIÓN

2. ASPECTOS A EVALUAR: (Evaluación Cuantitativa)

INDICADOR DEL INSTRUMENTO	CRITERIO EVALUATIVO (Especificación)	Deficiente (00-25)	Regular (26-35)	Buena (36-45)	Muy Buena (46-55)	Excelente (56-65)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta herramienta con conductas observables					✓
3. VALIDEZ	Adaptado al examen de la teoría y calidad					✓
4. FIABILIDAD	Existen una descripción clara del instrumento					✓
5. CONFIABILIDAD	Medida del aspecto en cantidad y calidad				✓	
6. IMPROCCIONABILIDAD	Adaptado para cumplir con los objetivos				✓	
7. COMPLETUDIN	Basado en el examen teórico clasifican del nivel de estudio				✓	
8. CONCORDANCIA	Contra los requisitos, directrices e indicadores					✓
9. METODOLOGÍA	Se han integrado indicadores al propósito del estudio					✓
10. ORGANIZACIÓN	Señala normas claras para la investigación e implementación de la teoría					✓
Total					18	35
						47

INDICADOR CUANTITATIVO DEL INSTRUMENTO:
 00-25 Deficiente
 26-35 Regular
 36-45 Buena
 46-55 Muy Buena
 56-65 Excelente

APROBABLE
 APLICABLE

00-12 Inapropiada
 13-25 Aceptable con recomendación
 26-35 Aceptable

Lugar y Fecha: 24 de Abril 2019

Firma y Post-Firma del Experto

Doc: 2446722

ANEXO 4

TABLA DE VALIDACIÓN CON COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE V DE EIKEN

Instrumento validado: Cuestionario de Liderazgo motivacional A.

Variable que mide el instrumento: Motivación de logro

Número de ítems del instrumento: 10 ítems.

Nº de ítems	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Corrección Gramatical	Ptje	\bar{X}	Observaciones
Ítem Nº 1	4	4	4	5	17	4.2	
Ítem Nº 2	5	4	5	4	18	4.5	
Ítem Nº 3	4	4	5	4	17	4.2	
Ítem Nº 4	3	5	5	4	17	4.2	
Ítem Nº 5	4	4	4	4	16	4	
Ítem Nº 6	4	4	5	5	18	4.5	
Ítem Nº 7	5	5	4	4	18	4.5	
Ítem Nº 8	4	5	5	3	17	4.2	
Ítem Nº 9	4	4	4	4	16	4	
Ítem Nº 10	4	4	5	4	17	4.2	

Escala de Puntuación: 5 = Completamente de acuerdo. 4 = De acuerdo. 3 = Indefinido. 2 = En desacuerdo
1 = Completamente en desacuerdo

Para la determinación del coeficiente de validez de contenido se ha empleado la fórmula del Coeficiente de validez de contenido **V de Aiken**, cuya fórmula es el siguiente:

$$V = \frac{\bar{X} - /}{K} \quad \text{Ejm } V = \frac{4.2 - 1}{4} \quad V = \frac{3.2}{4} \quad V = 0.80$$

En donde:

\bar{X} = Media aritmética de las calificaciones de los jueces

K = Rango de los valores posibles de la escala.

/ = Es la calificación más baja posible

Aplicando la fórmula para cada ítem, se ha obtenido el siguiente resultado:

TABLA DE COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE EIKEN

ÍTEMS	COEFICIENTE DE VALIDEZ	DIAGNÓSTICO
Ítem 1	0.75	Alta validez
Ítem 2	0.87	Alta validez
Ítem 3	0.75	Alta validez
Ítem 4	0.75	Alta validez
Ítem 5	0.75	Alta validez
Ítem 6	0.77	Alta validez
Ítem 7	0.85	Alta validez
Ítem 8	0.80	Alta validez
Ítem 9	0.77	Alta validez
Ítem 10	0.77	Alta validez
TOTAL	0.81	Alta validez

Interpretación: De acuerdo con los datos presentados, el coeficiente de validez de contenido de V de Eiken resulta 0.81, de modo que este instrumento evaluado tiene alta validez de contenido.

Instrumento validado: Cuestionario de liderazgo motivacional B.
 Variable que mide el instrumento: Motivación de poder
 Número de ítems del instrumento: 10 ítems.

Nº de ítems	Pretinencia	Relevancia	Claridad	Corrección Gramatical	Ptje	\bar{X}	Observaciones
Ítem Nº 1	4	4	5	5	18	4.5	
Ítem Nº 2	5	4	5	4	18	4.5	
Ítem Nº 3	4	3	4	4	15	3.7	
Ítem Nº 4	4	4	4	5	17	4.2	
Ítem Nº 5	4	4	4	4	16	4	
Ítem Nº 6	5	3	5	4	17	4.2	
Ítem Nº 7	5	5	4	4	18	4.5	
Ítem Nº 8	4	4	5	4	17	4.2	
Ítem Nº 9	4	4	4	5	17	4.2	
Ítem Nº 10	4	4	5	4	17	4.2	

Escala de Puntuación: 5 = Completamente de acuerdo. 4 = De acuerdo. 3 = Indefinido. 2 = En desacuerdo
 1 = Completamente en desacuerdo

Para la determinación del coeficiente de validez de contenido se ha empleado la fórmula del Coeficiente de validez de contenido **V de Aiken**, cuya fórmula es el siguiente:

$$V = \frac{\bar{X} - /}{K} \quad \text{Ejm } V = \frac{4.5 - 1}{4} \quad V = \frac{3.5}{4} \quad V = 0.87$$

En donde:

- \bar{X} = Media aritmética de las calificaciones de los jueces
- K = Rango de los valores posibles de la escala.
- / = Es la calificación más baja posible

Aplicando la fórmula para cada ítem, se ha obtenido el siguiente resultado:

TABLA DE COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE EIKEN

ITEMS	COEFICIENTE DE VALIDEZ	DIAGNÓSTICO
Ítem 1	0.87	Alta validez
Ítem 2	0.87	Alta validez
Ítem 3	0.67	Alta validez
Ítem 4	0.80	Alta validez
Ítem 5	0.75	Buena validez
Ítem 6	0.80	Alta validez
Ítem 7	0.87	Alta validez
Ítem 8	0.80	Alta validez
Ítem 9	0.80	Alta validez
Ítem 10	0.80	Alta validez
TOTAL	0.80	

Interpretación: De acuerdo con los datos presentados, el coeficiente de validez de contenido de V de Eiken es de 0.80, de modo que el instrumento evaluado tiene alta validez de contenido

Instrumento validado: Cuestionario de Liderazgo motivacional C.
 Variable que mide el instrumento: Motivación de filiación
 Número de ítems del instrumento: 10 ítems.

Nº de ítems	Pretinencia	Relevancia	Claridad	Corrección Gramatical	Ptje	\bar{X}	Observaciones
Ítem Nº 1	4	4	5	5	18	4.5	
Ítem Nº 2	5	4	4	4	17	4.2	
Ítem Nº 3	5	3	4	4	16	4	
Ítem Nº 4	4	4	4	5	17	4.2	
Ítem Nº 5	5	4	4	5	18	4.5	
Ítem Nº 6	4	4	5	4	17	4.2	
Ítem Nº 7	4	4	4	4	16	4	
Ítem Nº 8	5	4	5	5	19	4.7	
Ítem Nº 9	4	4	4	4	16	4	
Ítem Nº 10	4	4	5	4	17	4.2	

Escala de Puntuación: 5 = Completamente de acuerdo. 4 = De acuerdo. 3 = Indefinido. 2 = En desacuerdo
 1 = Completamente en desacuerdo

Para la determinación del coeficiente de validez de contenido se ha empleado la fórmula del Coeficiente de validez de contenido **V de Aiken**, cuya fórmula es el siguiente:

$$V = \frac{\bar{X} - /}{K} \quad \text{Ejm } V = \frac{4.5 - 1}{4} \quad V = \frac{3.5}{4} \quad V = 0.87$$

En donde:

- \bar{X} = Media aritmética de las calificaciones de los jueces
- K = Rango de los valores posibles de la escala.
- / = Es la calificación más baja posible

Aplicando la fórmula para cada ítem, se ha obtenido el siguiente resultado:

TABLA DE COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE EIKEN

ÍTEMS	COEFICIENTE DE VALIDEZ	DIAGNÓSTICO
Ítem 1	0.87	Alta validez
Ítem 2	0.80	Muy Alta validez
Ítem 3	0.75	Alta validez
Ítem 4	0.80	Alta validez
Ítem 5	0.87	Muy Alta validez
Ítem 6	0.80	Alta validez
Ítem 7	0.75	Muy Alta validez
Ítem 8	0.92	Alta validez
Ítem 9	0.75	Alta validez
Ítem 10	0.80	Alta validez
TOTAL	0.81	Alta validez

Interpretación: De acuerdo con los datos presentados, el coeficiente de validez de contenido de V de Eiken es de 0.81, de modo que el instrumento evaluado tiene alta validez de contenido.

VALIDACION DE LA ESCALA DE ACTITUD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrumento validado: Escala de actitud de compromiso organizacional A, B y C.

Variable que mide el instrumento: Dimensión afectiva (A), Dimensión normativa (B), Dimensión de continuidad (C).

Número de ítems del instrumento: 10 ítems cada dimensión

N° de ítem	Modelo A Dimensión afectiva						Modelo B Dimensión normativa						Modelo C Dimensión de continuidad					
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Corrección gramatical	TOTAL	\bar{X}	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Corrección gramatical	TOTAL	\bar{X}	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Corrección gramatical	TOTAL	\bar{X}
Ítem 1	4	4	5	4	17	4.2	5	4	4	4	17	4.2	5	4	4	5	18	4.5
Ítem 2	5	4	4	3	16	4	4	4	4	5	17	4.2	4	4	5	4	17	4.2
Ítem 3	4	4	4	5	17	4.2	5	4	4	5	18	4.5	4	4	5	4	17	4.2
Ítem 4	5	4	4	5	18	4.5	4	4	5	4	17	4.2	5	4	4	3	16	4
Ítem 5	4	4	5	4	17	4.2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	17	4.2
Ítem 6	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	18	4.5	5	4	4	5	18	4.5
Ítem 7	5	4	4	5	18	4.5	4	4	5	4	17	4.2	4	4	5	4	17	4.2
Ítem 8	4	4	4	4	16	4	5	4	4	3	16	4	4	4	4	4	16	4
Ítem 9	4	4	5	4	17	4.2	4	4	4	5	17	4.2	5	4	4	5	18	4.5
Ítem 10	4	5	4	4	17	4.2	5	4	4	5	18	4.5	5	4	4	5	18	4.5

Escala de Puntuación: 5 = Completamente de acuerdo. 4 = De acuerdo. 3 = Indefinido. 2 = En desacuerdo
1 = Completamente en desacuerdo

Para la determinación del coeficiente de validez de contenido se ha empleado la fórmula del Coeficiente de validez de contenido **V de Aiken**, cuya fórmula es el siguiente:

$$V = \frac{\bar{X} - /}{K}$$

N° Ítems	Coeficiente V De Eiken	Diag nóstico	N° Ítems	Coeficiente V De Eiken	Diag nóstico	N° Ítems	Coeficiente V De Eiken	Diag nóstico
Ítem 1	0.80	Alto	Ítem 11	0.80	Alto	Ítem 21	0.87	Alto
Ítem 2	0.75	Alto	Ítem 12	0.80	Alto	Ítem 22	0.80	Alto
Ítem 3	0.80	Alto	Ítem 13	0.87	Alto	Ítem 23	0.80	Alto
Ítem 4	0.87	Alto	Ítem 14	0.80	Alto	Ítem 24	0.75	Alto
Ítem 5	0.80	Alto	Ítem 15	0.75	Alto	Ítem 25	0.80	Alto
Ítem 6	0.75	Alto	Ítem 16	0.87	Alto	Ítem 26	0.87	Alto
Ítem 7	0.87	Alto	Ítem 17	0.80	Alto	Ítem 27	0.80	Alto
Ítem 8	0.75	Alto	Ítem 18	0.75	Alto	Ítem 28	0.75	Alto
Ítem 9	0.80	Alto	Ítem 19	0.80	Alto	Ítem 29	0.87	Alto
Ítem 10	0.80	Alto	Ítem 20	0.87	Alto	Ítem 30	0.87	Alto
Total	0.79	Alto		0.81	Alto		0.81	Alto

Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados, el coeficiente de validez de contenido de V de Eiken es de 0.79 para el modelo A, 0.81 para modelo B y 0.81 para modelo C, de modo que los instrumentos evaluados tienen alta validez de contenido.

ANEXO 5
DATA PROCESADA

N°	VARIABLE X																		
	a	b	c	d	e	X1	a	b	c	d	e	X2	a	b	c	d	e	X3	Total
1	0	24	12	0	0	36	0	16	18	0	0	34	0	12	18	2	0	32	102
2	0	4	15	4	2	25	0	8	24	0	1	33	0	20	15	0	0	35	93
3	0	8	12	4	2	26	20	16	0	4	0	40	0	12	18	2	0	32	98
4	0	16	18	0	0	34	10	24	3	0	1	38	0	8	18	4	0	30	102
5	20	16	0	4	0	40	20	16	0	4	0	40	0	8	9	10	1	28	108
6	0	0	3	12	3	18	0	4	12	4	3	23	0	0	15	4	3	22	63
7	0	12	18	2	0	32	0	20	15	0	0	35	0	12	18	2	0	32	99
8	0	8	9	10	1	28	0	8	24	0	1	33	0	4	12	4	3	23	84
9	0	8	24	0	1	33	0	4	15	4	2	25	0	0	3	12	3	18	76
10	0	4	15	4	2	25	0	16	18	0	0	34	0	12	18	2	0	32	91
11	0	20	12	2	0	34	0	8	24	0	1	33	0	20	15	0	0	35	102
12	0	8	24	0	1	33	20	16	0	4	0	40	0	12	18	2	0	32	105
13	0	28	12	0	0	40	0	0	15	4	3	22	20	16	3	2	0	41	103
14	10	24	3	0	1	38	0	0	3	12	3	18	0	0	12	4	4	20	76
15	5	32	3	0	0	40	0	0	15	4	3	22	0	8	12	4	2	26	88
16	0	24	12	0	0	36	0	16	18	0	0	34	0	8	18	4	0	30	100
17	0	4	15	4	2	25	20	16	0	4	0	40	10	24	3	0	1	38	103
18	0	8	12	4	2	26	0	8	9	10	1	28	0	4	15	4	1	24	78
19	0	16	18	0	0	34	0	8	24	0	1	33	0	4	12	4	3	23	90
20	20	16	0	4	0	40	0	4	15	4	2	25	0	0	3	12	3	18	83
21	0	8	24	0	1	33	0	16	18	0	0	34	0	12	18	2	0	32	99
22	0	4	15	4	1	24	0	8	24	0	1	33	0	20	15	0	0	35	92
23	0	4	15	4	2	25	20	16	0	4	0	40	0	12	18	2	0	32	97
24	0	16	18	0	0	34	10	24	3	0	1	38	0	8	18	4	0	30	102
25	0	20	15	0	0	35	20	16	0	4	0	40	0	8	9	10	1	28	103
26	20	16	0	4	0	40	0	24	12	0	0	36	0	16	18	0	0	34	110
27	0	8	12	4	2	26	0	4	15	4	2	25	0	8	12	4	2	26	77
28	0	8	9	10	1	28	0	8	9	10	1	28	0	16	18	0	0	34	90
29	0	16	18	0	0	34	0	0	3	10	4	17	20	16	0	4	0	40	91
30	0	8	12	4	2	26	0	0	15	2	4	21	0	8	24	0	1	33	80
31	0	16	18	0	0	34	0	4	15	8	0	27	0	4	15	2	3	24	85
32	20	16	0	4	0	40	0	0	15	4	3	22	0	4	15	4	2	25	87
33	0	12	18	2	0	32	20	16	3	2	0	41	0	16	18	0	0	34	107
34	0	20	15	0	0	35	10	24	3	0	1	38	0	20	15	0	0	35	108
35	0	12	18	2	0	32	0	8	18	4	0	30	20	16	0	4	0	40	102
36	0	8	18	4	0	30	0	0	15	4	3	22	0	8	12	4	2	26	78
37	0	8	9	10	1	28	20	16	0	4	0	40	0	8	9	10	1	28	96
38	0	4	15	2	3	24	0	24	12	0	0	36	0	16	18	0	0	34	94
39	0	8	24	0	1	33	0	4	15	4	2	25	0	8	12	4	2	26	84
40	0	4	15	4	2	25	0	8	9	10	1	28	0	16	18	0	0	34	87
41	0	16	18	0	0	34	0	0	3	10	4	17	20	16	0	4	0	40	91
42	0	8	24	0	1	33	0	16	18	0	0	34	0	12	18	2	0	32	99
43	20	16	0	4	0	40	0	8	24	0	1	33	0	20	15	0	0	35	108
44	10	24	3	0	1	38	20	16	0	4	0	40	0	12	18	2	0	32	110

45	20	16	0	4	0	40	10	24	3	0	1	38	0	8	18	4	0	30	108
46	0	24	12	0	0	36	20	16	0	4	0	40	0	8	9	10	1	28	104
47	0	4	15	4	2	25	0	4	15	8	0	27	0	4	15	2	3	24	76
48	0	8	9	10	1	28	0	4	15	4	2	25	0	0	15	4	3	22	75
49	0	0	3	10	4	17	0	8	18	4	0	30	0	20	15	0	0	35	82
50	0	8	24	0	1	33	0	24	12	0	0	36	0	16	18	0	0	34	103
51	0	4	15	2	3	24	0	4	15	4	2	25	0	8	12	4	2	26	75
52	0	4	15	4	2	25	0	8	9	10	1	28	0	16	18	0	0	34	87
53	0	16	18	0	0	34	0	0	3	10	4	17	20	16	0	4	0	40	91
54	0	20	15	0	0	35	0	0	15	2	4	21	0	8	24	0	1	33	89
																			5011

N°	VARIABLE Y																			
	a	b	c	d	e	Y1	a	b	c	d	e	Y2	a	b	c	d	e	Y3	Total	
1	0	16	15	0	0	31	10	24	3	2	0	39	0	20	12	2	0	34	104	
2	0	8	18	4	0	30	0	8	15	6	0	29	0	20	12	2	0	34	93	
3	0	8	15	6	0	29	0	20	15	0	0	35	0	8	15	6	0	29	93	
4	10	24	3	0	1	38	20	16	6	0	0	42	0	12	18	2	0	32	112	
5	20	20	3	0	0	43	20	16	6	0	0	42	0	4	15	4	2	25	110	
6	0	0	12	4	4	20	0	0	12	6	3	21	0	4	12	4	3	23	64	
7	0	8	18	4	0	30	0	8	24	0	1	33	0	8	18	4	0	30	93	
8	0	8	12	4	2	26	0	8	18	4	0	30	0	0	12	4	4	20	76	
9	0	8	18	4	0	30	0	4	15	4	2	25	0	0	12	6	3	21	76	
10	0	4	15	4	2	25	10	24	3	2	0	39	0	20	12	2	0	34	98	
11	10	24	3	2	0	39	0	8	15	6	0	29	0	20	12	2	0	34	102	
12	0	8	15	6	0	29	0	20	15	0	0	35	0	8	15	6	0	29	93	
13	0	20	15	0	0	35	0	0	12	4	4	20	20	20	3	0	0	43	98	
14	20	16	6	0	0	42	0	8	15	6	0	29	0	4	15	4	2	25	96	
15	20	16	6	0	0	42	0	4	15	4	2	25	0	8	18	4	0	30	97	
16	0	16	15	0	0	31	0	12	18	2	0	32	0	4	15	4	2	25	88	
17	0	8	18	4	0	30	0	20	12	2	0	34	0	20	15	0	0	35	99	
18	0	8	15	6	0	29	0	8	12	4	2	26	0	4	12	4	3	23	78	
19	10	24	3	0	1	38	0	8	18	4	0	30	0	0	12	4	4	20	88	
20	20	20	3	0	0	43	0	4	15	4	2	25	0	0	12	6	3	21	89	
21	0	12	18	2	0	32	10	24	3	2	0	39	0	20	12	2	0	34	105	
22	0	8	12	4	2	26	0	8	15	6	0	29	0	20	12	2	0	34	89	
23	0	4	12	4	3	23	0	20	15	0	0	35	0	8	15	6	0	29	87	
24	0	20	15	0	0	35	20	16	6	0	0	42	0	12	18	2	0	32	109	
25	5	32	3	0	0	40	20	16	6	0	0	42	0	4	15	4	2	25	107	
26	10	24	3	0	1	38	0	16	15	0	0	31	0	8	18	4	0	30	99	
27	0	4	15	4	1	24	0	8	18	4	0	30	0	8	15	6	0	29	83	
28	0	4	15	4	2	25	0	8	12	4	2	26	10	24	3	0	1	38	89	
29	0	8	18	4	0	30	0	0	12	4	4	20	20	20	3	0	0	43	93	
30	0	8	15	6	0	29	0	4	15	4	1	24	0	12	18	2	0	32	85	
31	10	24	3	0	1	38	0	12	18	2	0	32	0	8	12	4	2	26	96	

32	20	20	3	0	0	43	0	0	12	4	4	20	0	4	12	4	3	23	86
33	0	20	12	2	0	34	10	24	3	2	0	39	0	20	15	0	0	35	108
34	0	20	12	2	0	34	0	20	15	0	0	35	5	32	3	0	0	40	109
35	0	8	15	6	0	29	0	8	12	4	2	26	10	24	3	0	1	38	93
36	0	12	18	2	0	32	0	4	15	4	1	24	0	4	15	4	1	24	80
37	0	4	15	4	2	25	20	16	6	0	0	42	0	4	15	4	2	25	92
38	0	8	12	4	2	26	20	16	6	0	0	31	0	8	18	4	0	30	87
39	0	8	18	4	0	30	0	8	18	4	0	30	0	8	15	6	0	29	89
40	0	4	15	4	2	25	0	8	12	4	2	26	10	24	3	0	1	38	89
41	10	24	3	2	0	39	0	0	12	4	4	20	20	20	3	0	0	43	102
42	0	8	15	6	0	29	10	24	3	2	0	39	0	20	12	2	0	34	102
43	0	20	15	0	0	35	0	8	15	6	0	29	0	20	12	2	0	34	98
44	20	16	6	0	0	42	0	20	15	0	0	35	0	8	15	6	0	29	106
45	20	16	6	0	0	42	20	16	6	0	0	42	0	12	18	2	0	32	116
46	20	16	6	0	0	31	20	16	6	0	0	42	0	4	15	4	2	25	98
47	0	8	18	4	0	30	0	12	18	2	0	32	0	8	12	4	2	26	88
48	0	8	12	4	2	26	0	4	15	4	1	24	0	0	12	4	4	20	70
49	0	0	12	4	4	20	0	12	18	2	0	32	0	8	24	0	1	33	85
50	0	12	18	2	0	32	20	16	6	0	0	31	0	8	18	4	0	30	93
51	0	8	12	4	2	26	0	8	18	4	0	30	0	8	15	6	0	29	85
52	0	4	12	4	3	23	0	8	12	4	2	26	10	24	3	0	1	38	87
53	0	20	15	0	0	35	0	0	12	4	4	20	20	20	3	0	0	43	98
54	5	32	3	0	0	40	0	4	15	4	1	24	0	12	18	2	0	32	96
																			5046

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TITULO
"El liderazgo motivacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019"

PROPÓSITO DEL ESTUDIO
La investigación tiene por finalidad determinar la relación entre el liderazgo motivacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de las instituciones educativas privadas del cercado de Ica, 2019
PROCEDIMIENTOS PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Primeramente se determinó la muestra, así como se identificaron las unidades de la muestra. Luego se encuestó a cada uno de los trabajadores de la muestra en sus puestos de trabajo, previo a ello se le explicó los motivos así como se determinó el consentimiento para la recolección de los datos.
RIESGOS
Entre los riesgos potenciales se tuvo presenta a posibilidad de que los encuestados tuvieran una actitud negativa y proporcionen información incompleta.
BENEFICIOS
Para el investigador es que se contó con información de primera fuente. Para el caso de los encuestados, se dará a conocer de manera no personalizada las conclusiones a los que se ha llegado para las Instituciones educativas tomen en cuenta.
COSTOS
No tuvo más costo que el tiempo invertido en la recolección de los datos.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
No se implementaron incentivos ni compensaciones.
TIEMPO
5 días, (en total) Media hora aproximadamente en cada uno

CONFIDENCIALIDAD

Se convino en guardar la confidencialidad, de la misma manera se realizó una encuesta anónima.

CONSENTIMIENTO:

Por intermedio del presente acepto voluntariamente participar en el estudio, de igual modo expreso que de no seguir los procedimientos que se me hicieron conocer, puedo retirarme del mismo, en cualquier instante.


.....
FIRMA
DNI 2.140.319.2

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CARTA N° 025-2019-EPG-UAP-FILIAL -ICA/Coord.

Ica, 01 de agosto de 2019.

**SEÑOR PROFESOR:
ENRIQUE MAGALLANES FAJARDO.
Director de la I.E.P. "ALAS PERUANAS" - Ica**

**Dirección:
Calle Chiclayo N° 114- Ica.**

De nuestra mayor consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez para presentarle al Bach. **MARIO ERNESTO CHÁVEZ MENDOZA**, identificado con DNI N° 71587330 y Código de estudiante N° **2018113594**, egresado de la Maestría de Administración y Dirección de Empresas de la Escuela de Posgrado de la Filial -Ica, con la finalidad de que se le brinde las facilidades para que pueda realizar encuestas a los Trabajadores de su prestigiosa Institución Educativa, con el objetivo de que pueda realizar su Trabajo de Investigación (tesis) Titulado **"EL LIDERAZGO MOTIVACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CERCADO DE ICA, 2019"**.

Seguro de contar con su valioso apoyo que contribuirá al desarrollo de la Investigación del mencionado bachiller me suscribo de Ud., expresándole los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Dr. Roberto Antonio Rojas Lujan
COORDINADOR POST GRADO

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo, Mario Ernesto Chávez Mendoza estudiante del
Programa Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Alas Peruanas
con Código N° 2000451803 identificado con DNI _____ con la tesis
titulada _____

*El liderazgo motivacional y su relación con el compromiso
organizacional de los trabajadores de las instituciones
educativas privadas del Cercado de Ica, año 2019*

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
 - 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
 - 3) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.
- Al identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se derivan sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Fecha: 03 de ENLAC del 2019

Firma _____

DNI _____

