

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

- Título : El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017
- Para Optar : El título profesional de Licenciada en Administración
- Autor : Bach. Gabriela Ccarhuaypiña Saenz
- Asesor : Mg. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy
- Área de Investigación : Dirección
- Línea de Investigación : Comportamiento Organizacional

Huancayo-Perú

2017

**HOJA DE CONFORMIDAD DE MIEMBRO DEL JURADO DE SUSTENTACION DE
TESIS**

PRESIDENTE

PRIMER JURADO

SEGUNDO JURADO

TERCER JURADO

ASESOR

MG. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy

DEDICATORIA

Mi tesis va dedicado con mucho amor a Dios por estar conmigo siempre y guiándome de la mano, por no dejarme desvanecer en los momentos difíciles que llegaron en todo este tiempo.

A mis padres Teófila Saenz Gutiérrez y Mauro Ccarhuaypiña Atau por apoyarme y darme una carrera para mi futuro, con tanto sacrificio y esfuerzo, nunca dudaron de mí.

A mi hermana Amelia Ccarhuaypiña que siempre tuve su apoyo incondicional desde la universidad con sus buenos consejos de hermana.

A una persona muy especial a la Sra. Vilma Córdova que fue como una segunda madre para mí, ayudándome a superar cada día más con sus palabras de madre, amiga y mujer.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su incalculable amor y dadivosidad, por haber derramado bendiciones, por brindarme salud, y fuerzas para poder cumplir con una de mis metas

Agradezco también a mi familia por su apoyo absoluto, por sus ejemplos, por estar siempre a mi lado.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	xi
ABSTRATC	xii
INTRODUCCIÓN	13

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
I.Planteamiento, Sistematización y Formulación del Problema	15
1.1. Descripción del Problema	15
1.2. Formulación del Problema.....	17
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problema Específico	17
1.3. Objetivos de Investigación	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivo Específico	18
1.4. Justificación de la investigación.....	18
1.4.1. Justificación Teórica.....	18
1.4.2. Justificación Práctica.....	19
1.4.3. Justificación Metodológica	19
1.4.4. Justificación Social	19
1.4.5. Justificación de Conveniencia	20
1.5. Delimitación de la Investigación	20
1.5.1. Delimitación Espacial	20
1.5.2. Delimitación Temporal.....	20
1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO	22
II.Marco Teórico	22
2.1. Antecedentes del estudio	22

2.1.1.	A Nivel Internacional	22
2.2.	Base Teóricas	30
2.2.1.	Liderazgo	30
2.2.2.	Teorías de Liderazgo:	33
2.2.3.	Nuevos enfoques del liderazgo	35
2.2.4.	Motivación	36
2.2.5.	Primeras teorías de la Motivación	37
2.2.6.	Dimensiones de Motivación	40
2.2.7.	Tipos de Motivación	41
2.3	Hipótesis y variables	44
2.4.1.	Hipótesis General	44
2.4.2.	Hipótesis Específico	44
2.5.	Operacionalización de las Variables	46
CAPÍTULO III		
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		49
III.METODOLOGÍA.....		49
3.1.	Método de la Investigación	49
3.1.1.	Método general	49
3.2.	Tipo de la Investigación	51
3.3.	Nivel de Investigación	51
3.4.	Diseño de Investigación	52
3.5.	Población y Muestra.....	53
3.5.1.	Población	53
3.5.2.	Muestra	53
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	54
3.6.1.	Técnicas de Recolección de datos	54
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	55
3.7.	Procedimiento de Recolección de Datos	55
3.8.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	56
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		57
IV.ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		57
4.1.	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	58

4.2. Presentación de Resultados en Tablas, Gráficos, Figuras, Etc.	69
4.2.1. Contraste de la hipótesis general	70
4.2.2. Contraste de la Hipótesis Específica 1	73
4.2.3. Contraste de la Hipótesis Específica 2	76
4.2.4. Contraste de la Hipótesis Específica 3	80
4.2.5. Contraste de la Hipótesis Específica 4	83
4.3. Discusión de Resultados	87
CONCLUSIÓN	91
RECOMENDACIONES	93
BIBLIOGRAFIA	106
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Descripción total de la población I.E.P EDITUM</i>	53
Tabla 2 <i>La directora trata de que obtengan lo que desea a cambio de su cooperación.</i>	58
Tabla 3 <i>Es fácil encontrar a la directora cuando surge un problema.</i>	59
Tabla 4 <i>La directora promueve el entusiasmo por la tarea educativa.</i>	60
Tabla 5 <i>La directora logra la confianza a través de su credibilidad.</i>	61
Tabla 6 <i>Siente que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional.</i>	62
Tabla 7 <i>Dentro de la I.E otorgan reconocimiento a sus colaboradores por sus cumplimiento de sus labores.</i>	63
Tabla 8 <i>La directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores.</i>	64
Tabla 9 <i>Considera que cuenta con una permanencia segura en su trabajo.</i>	65
Tabla 10 <i>Considera que el salario que percibe es justo para las actividades que realiza</i>	66
Tabla 11 <i>Recibe algún tipo de incentivo monetario cuando su desempeño es bueno.</i>	67
Tabla 12 <i>La I.E contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva.</i>	68
Tabla 13 <i>Cuadro de correlación</i>	69
Tabla 14 <i>Correlación entre la variable liderazgo y motivación.</i>	72
Tabla 15 <i>Correlación de las dimensiones de liderazgo transaccional y las necesidades</i>	75
Tabla 16 <i>Correlación de las dimensiones del liderazgo transaccional y los incentivos</i>	79
Tabla 17 <i>Correlación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las necesidades.</i>	82
Tabla 18 <i>Correlación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y los incentivos.</i>	85

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> La directora trata de que obtengan lo que desea a cambio de su cooperación.	58
<i>Figura 2.</i> Es fácil encontrar a la directora cuando surge un problema.	59
<i>Figura 3.</i> La directora promueve el entusiasmo por la tarea educativa.	60
<i>Figura 4.</i> La directora logra la confianza a través de su credibilidad.	61
<i>Figura 5.</i> Siente que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional.	62
<i>Figura 6.</i> Dentro de la I.E otorgan reconocimientos por el cumplimiento de sus labores.	63
<i>Figura 7.</i> La directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores.	64
<i>Figura 8.</i> Cosidera que cuenta con una permanencia segura en su trabajo.	65
<i>Figura 9.</i> Considera que el salario que percibe es justo para las actividades que realiza.	66
<i>Figura 10.</i> Recibe algún tipo de incentivo monetario cuando su desempeño es bueno.	67
<i>Figura 11.</i> La I.E contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva.	68
<i>Figura 12.</i> Zona de rechazo y no rechazo de la Ho.	71
<i>Figura 13.</i> Zona de rechazo y no rechazo de la Ho.	75
<i>Figura 14.</i> Zona de rechazo y no rechazo de la Ho.	78
<i>Figura 15.</i> Zona de rechazo y no rechazo de la Ho.	81
<i>Figura 16.</i> Zonas de rechazo y no rechazo de la Ho.	85

RESUMEN

El objetivo de la presente indagación fue determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017.

Se utilizó los siguientes métodos, como método general: el método científico, utilizándose como métodos específicos al método deductivo e inductivo.

El tipo de investigación que se utilizó fue aplicado, nivel de investigación correlacional y diseño de la investigación fue descriptivo correlacional simple.

La conclusión que se obtuvo de la investigación fue que la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017 presenta motivación adversa para el personal. Ante todo, lo mencionado se concluye que existe una relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017, la fuerza de correlación Spearman $r_s=0,636$; lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta.

Palabras claves

Liderazgo y Motivación

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship that exists between the leadership and the motivation of the collaborators of the Educational Institution Private Editum Huancayo-2017.

The methods used for the development of all the research were as a general method used the scientific method used for each of the processes to be followed, using as methods specific to the deductive and inductive method that allowed us to know each variable separately and systematically both variables as a whole.

The type of research that was used was applied; level of correlational research and research design was descriptive simple correlational.

The result of the investigation was that the Educational Institution Editum Huancayo-2017 presents an unfavorable motivation for the staff. Given all of the above, we conclude that there is a relationship between leadership and motivation of the collaborators of the Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017, the correlation force Spearman $r_s = 0.636$; which means that the greater the perception of leadership, the motivation of employees increases

Keywords

Leadership and motivation

INTRODUCCIÓN

Toda buena institución requiere incrementar su competitividad con eminencia, por lo que requiere de la experiencia, capacidad y destreza del director(a) a cargo, para que pueda encaminar, ejemplarizar, impulsar e influir en el personal cargo que es la pieza fundamental para obtener los objetivos perseguidos por la compañía.

El interés de ejecutar la indagación es revelar que la conducta y los ademanes de un equipo de trabajo pueden contribuir de forma efectiva o adversa de acuerdo al liderazgo que se practica, además será un ensanche de conocimientos de las referencias obtenidas con precedencia en investigaciones vinculadas.

Por todo lo mencionado anteriormente el objetivo que procura alcanzar la investigación es: Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum - Huancayo 2017.

La hipótesis que nos proponemos en la investigación es: Existe una relación entre el liderazgo y la motivación a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, indicando dos variables:

La variable 1: Liderazgo y la variable 2: Motivación

La indagación fue desarrollada en cuatro capítulos, los cuales fueron espigados de acuerdo a la metodología.

En el Primer Capítulo: Se desarrolló el problema de investigación, en donde se tocó el planteamiento, sistematización y fundamentación del problema de investigación, los objetivos, la justificación, delimitación de la investigación.

En el Segundo Capítulo: Se explica el marco teórico de la investigación en lo cual se comenzó con los antecedentes del estudio a nivel internacional y nacional, de igual manera se conceptualizó las bases teóricas, luego se procedió con el desarrollo de definición de conceptos dentro de ello nuestras variables y dimensiones, y para finalizar veremos dentro de este capítulo la hipótesis de la investigación y la operacionalización de las variables.

En el Tercer Capítulo: Se explica la Metodología de la investigación, conceptualizando el Método General y específico, tipo de investigación, nivel y diseño de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y culminamos con el procedimiento de recolección de datos.

En el Cuarto Capítulo: Se desarrolló los resultados de la investigación, dentro de ello análisis y discusión de resultados.

Y por último llegamos a las conclusiones, recomendaciones, referencia bibliográfica y anexos.

La autora.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. Planteamiento, Sistematización y Formulación del Problema

1.1. Descripción del Problema

Las organizaciones competitivas, suelen tener estrategias para ejecutar los objetivos y metas pactadas, una de ellas es proteger y conservar un capital humano con excelentes niveles de motivación, y así alcanzar un alto grado de satisfacción laboral de sí mismo y un buen desempeño laboral, pues esto como efecto tendría ingresos elevados y muchos beneficios para las organizaciones.

En la Institución Educativa Particular Editum, ubicada en la ciudad de Huancayo, se percibe la necesidad de mejorar el liderazgo y la motivación, debido a que se presentan problemas como: insatisfacción laboral esto se debe a que existe un bajo rendimiento del trabajador, pues no están comprometidos con la institución, personal inestable como consecuencia tener que capacitar al nuevo personal de ingreso por lo que genera mayor inversión de tiempo, así mismo desmotivación laboral, esto se debe a que existe un ambiente hostil y sumamos también a ello el exceso de trabajo, nulo reconocimiento al personal, inadecuada comunicación entre los compañeros de trabajo y falta de

compañerismo, pues existe conflictos entre compañeros de trabajo, falta una conversación ascendente.

Por ésta razón la Institución cuenta con un líder al mando que viene a ser la directa, que debe ser poseedora de habilidades y destrezas para poder guiar a su equipo de trabajo, ya si enseñar a los colaboradores el respeto entre sí, y el compromiso de cada uno de ellos, el líder en este caso la directora debe ser la responsable de que exista una motivación e incentivación en sus seguidores para que ellos realicen sus actividades y funciones con entusiasmo y no sientan presionados.

En la Institución Educativa Particular Editum, las personas trabajan solo porque tienen necesidades que deben solventar, no porque se encuentren motivadas porque si fuera así el personal tendría excelentes niveles de satisfacción laboral, es por este motivo que deciden brindar sus servicios profesionales a la institución, puesto que ésta brinda una remuneración justa.

Muchas veces la directora no toma en cuenta, la manera en que piensan los colaboradores, pues esto demuestra que existe poca preocupación por motivarlos para que puedan realizar sus funciones encomendadas con satisfacción.

La forma más asequible para la directora de la Institución, cuando los colaboradores no logran las metas implantadas, es realizar descuentos salariales o peor aún retirarlos de la institución, este problema se debe a que existe un estilo de liderazgo transaccional; en el sentido que la directora solamente es líder porque obtiene un puesto alto o un cargo jerárquico, pero muchas veces hacen a un lado los fines institucionales y aflora los fines personales.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017?

1.2.2. Problema Específico

1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Privado Editum Huancayo - 2017?
2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017?
3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017?
4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017?

1.3. Objetivos de Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.

1.3.2. Objetivo Específico

1. Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.
2. Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.
3. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.
4. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

En la siguiente indagación, se elaboró un resumen de la investigación ya existente respecto a la relación del liderazgo y a la motivación, las mismas que han sido estructuradas de una manera coherente, la información reunida servirá para aquellas investigaciones futuras, pues servirá como antecedentes para nuestros futuros investigadores.

1.4.2. Justificación Práctica

El trabajo de investigación se justifica práctica, teniendo en consideración que los colaboradores de la I.E.P. Editum son uno de los pilares más importantes dentro de la institución, en tanto, se requirió de un líder transformacional y así tener personal altamente motivado, quienes tendrán un desempeño óptimo y rendimiento oportuno.

También porque ayudó a resolver distintos problemas que se observaba en la institución, y específicamente en la Institución Educativa Particular Editum.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se justifica metodológicamente, porque el instrumento que fue elaborado, fue útil para recabar información y posterior a ello analizar los datos, los mismos que fueron encaminados por el método científico, con el objetivo de que la investigación sea válida y confiable, ya que el tema de liderazgo y motivación es muy importante dentro de cualquier organización porque a diario, se ve problemas a falta de un buen liderazgo y esto se ve afectado en la motivación de los colaboradores, pues esto acarrea insatisfacción laboral y solo realizan sus labores por cumplir.

1.4.4. Justificación Social

La presente investigación corroborara la relación que existe entre el liderazgo y la motivación. El trabajo es trascendente ya que va a beneficiar a la Institución Educativa Particular Editum, pues permitirá tomar consciencia a la directora sobre el liderazgo que se viene dando y como

podría ser si se optaría por un liderazgo transformacional, y de igual forma a los colaboradores, pues estos tendrán un alto grado de motivación y consecuente a ello una satisfacción laboral, finalmente se propuso a la Institución Educativa Particular Editum un plan de acción para mejorar ésta situación.

1.4.5. Justificación de Conveniencia

La presente investigación es conveniente, pues sirve para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores y un rendimiento mayor en sus labores, esto conllevará a la Institución Educativa Particular Editum a tener gran cantidad de alumnado y como efecto los alumnos tendrán enseñanzas óptimas ya que los colaboradores tendrán un desempeño laboral excelente.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se desarrolló en el en la Institución Educativa Particular Editum, ubicado en el departamento de Junín, Provincia y Distrito de Huancayo, específicamente en la Av. San Carlos N°544.

1.5.2. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación se ejecutó durante el año 2017 de acuerdo al plan de actividades y cronograma establecido.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática

El presente trabajo de investigación hace alusión al liderazgo y a la relación que existe con la motivación en los colaboradores de la Institución Educativa

Particular Editum. Pensamos que el autor que se enfoca de una manera más didáctica es: Idalberto Chiavenato para ambas variables de liderazgo y motivación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A Nivel Internacional

1. Jiménez (2014), en su tesis de maestría: *“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada”*. De la Universidad Católica de Colombia - Bogotá.

Formula las siguientes conclusiones:

- Existe una relación directa del liderazgo transformacional con la motivación intrínseca y extrínseca y esto ayuda a los docentes a tener un desempeño laboral eficiente, puesto que los directores del programa estimulan a los docentes a realizar las cosas con eminencia, y a confrontar a situaciones que les permiten aprender de otros, dirige muy bien a su equipo de trabajo.
- Considera que el análisis del investigador conlleva a un liderazgo transformacional y esto en efecto llevan al docente a experimentar cosas

nuevas, y produce cambios en los docentes el liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores lo cual el director está aplicando este liderazgo dentro su Institución. No obstante podemos mencionar que la motivación va relacionado con el desempeño laboral, pues si no existiera una motivación de impulsarlos su rendimiento en el desempeño sería probablemente muy bajo.

Estoy de acuerdo con las conclusiones del investigador, pues menciona que la motivación influye en el desempeño laboral, si un trabajador es completamente motivado realizara sus funciones correctamente bien y sobre todo entusiasmado y esto repercutira en el buen desempeño laboral. Por otro lado Sum menciona que el personal administrativo de la empresa donde se realizó dicha investigacion, trabaja con buen entusiasmo y que estan satisfechos por recibir incentivos, reconocimientos y recompensas, pues la el lider está siempre de alguna u otra forma motivando a sus trabajadores y de esa manera se siente satisfecho porque sabe que esta invirtiendo en la empresa, entonces se podría deducir que en dicha empresa no existió problemas de motivación ni de desempeño laboral.

2. Castillo, Cabrera (2012), en su tesis de licenciatura: *“Efectos de liderazgo y Motivacion”*. De la Universidad Nacional de Cuyo - Argentina.

Formula las siguientes conclusiones:

- En conclusion, la motivacion se refiere al empuje para lograr un objetivo, se tiene que analizar que esto lleve adelante a las personas. Tambien se debe considerar a los trabajadores como el activo mas importante dentro de la

institución, que ve tanto las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades.

La empresa debe brindar al trabajador un ambiente ameno.

- Un líder no necesariamente son personas que obtienen puestos altos, muchas veces éstos líderes no saben como manejar a sus subordinados, lo que ellos piensan es liderar con un liderazgo transaccional o autocrático. Por otro lado se encuentran las personas que trabajan dentro de la organización que tienen diferentes puestos con características de un líder transformacional.
 - Cuando se ejercen diferentes tipos de liderazgo afecta en la motivación del personal y en sus funciones, pues en toda organización el líder viene hacer un ejemplo o un modelo a seguir. El trabajo en equipo y el tipo de liderazgo que se realiza dentro de la institución tiene como efecto el trabajo ya sea bueno o malo que realizan los trabajadores para alcanzar las metas planteadas.
 - Es importante la aplicación de herramientas de motivación y liderazgo dentro de una organización, pues esto ayudará a tener empleados motivados y dejando de lado el exceso de trabajo, a la mala relación de los compañeros y a la falta de comunicación entre los mismos y cumpliendo sus funciones con entusiasmo y así tener un buen desempeño laboral.
3. Avenecer (2015), en su tesis de licenciatura : *“Liderazgo y Motivación Laboral estudio realizado con los supervisores y vendedores ruteros de Distribuidora Mariposa de la zona 8 de Quetzaltenango”* de la Universidad Rafael Landívar - Guatemala.

Formula las siguientes conclusiones:

- La influencia del liderazgo de los supervisores hacia los subordinados es positiva, porque los supervisores realizan sus funciones eficazmente.
- Dentro de la empresa CBC uno de los requisitos primordiales es que el equipo encargado de ventas aumente su desempeño, pues a partir de esto los supervisores realizan diversas estrategia de liderzgo, y se nota en el entusiasmo que los subordinados tienen al realizar su trabajo, y la buena relación que tienen con sus jefes.

En la conclusión n° 2 menciona que es importante que el jefe de ventas tenga un alto grado de desempeño, pues para eso los supervisores son los encargados para realizar diversas estrategias de liderazgo, puesto que esto ayuda a poseer un capital humano eficiente y motivados por el mismo hecho del accionar del lider.

- El liderazgo conlleva a una motivación en los trabajadores, pues esto se ve reflejado en el buen desempeño de los ya mencionados, y queda demostrado con las ganas de realizar bien sus funciones y con un entusiasmo único de los colaboradores sin que se les exija.
- Los trabajadores de CBC se sienten motivados a parte del salario que se les otorga, en la organización, también existe un clima laboral excelente, los reconocimientos y las participaciones que se les brinda fueron estrategias para aumentar su desempeño.
- Los datos de dicha investigación, arroja un 88% de colaboradores altamente motivados por el lider, entonces llegamos a la conclusión en su gran mayoría los trabajadores de Distribuidora Mariposa, no tienen ninguna queja sobre

el liderazgo de sus supervisores, al contrario se encuentran entusiasmado con las funciones que realizan.

Opino que dentro de las conclusiones de Avenecer arroja un resultado positivo de la influencia del liderazgo de los supervisores hacia la motivación de los vendedores. Por lo tanto estos se sienten motivados no solamente por el salario tambien porque existe un ambiente laboral excelente, ya que realizan de manera eficiente su trabajo.

2.1.2. A Nivel Nacional

4. Celis, Sánchez (2012), en su tesis : *“El Liderazgo distribuido en docentes en una Institución Educativa Escolar Particular”*. De la Pontificia Universidad Católica del Peru- Lima.

Formula las siguientes conclusiones:

- En la primera conclusión de los investigadores mencionan que la confianza es lo primordial dentro de la institución y es una subvariable del liderazgo, enseguida con la motivación, pues podemos decir que de la confianza ayuda mucho a tener motivados a nuestros colaboradores y confiar en nuestros líderes, estoy de acuerdo con esta conclusión.
- Se llegó a la conclusión que en la institucion existe un alto nivel de confianza, pues se demuestra en el respeto de las ideas del equipo y la buena comunicación e ideas compartidas entre docentes.
- En cuanto a la conclusión n° 3 en mi opinión personal se asemeja mucho a la investigación que realicé, puesto que, la motivación es muy importante

dentro de una institución, ya que esto fomenta un grado de satisfacción excelente, dentro de la institución estudiada los docentes sienten que valoran su trabajo, y sus propuestas son escuchadas, pero el único inconveniente es que no existe incentivos en su totalidad, pues esto genera malestar en los docentes.

- De acuerdo a los datos obtenidos en el perfil de los colaboradores, con el tiempo que laboran en la institución y su experiencia laboral en otras instituciones, se concluye que éstos son factores que favorecen el desarrollo de las características del Liderazgo Distribuido dentro de la institución.

5. Gutierrez (2013), en su tesis para optar el título de ingeniero civil: “*Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil*” de la Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima.

Formula las siguientes conclusiones:

- Existe una falta de vínculo entre las disciplinas que estudiaron a los trabajadores de dicha organización, y llega a la conclusión que los autores del marco teórico apenas se citan mostrando conocimientos atrofiados, lo cual ocasiona una investigación relativamente pobre.
- Dentro de dicha investigación se consideró las aportaciones realizadas sobre la motivación de las teorías de Herzberg, Maslow y Vroom, esta indagación no considera ninguna por estar fuera de su limitado alcance. Hace alusión a las aportaciones de Maslow, Herberg y Vroom, pues estoy de acuerdo que tiene mucha semejanza con nuestra investigación, ya que también se toma

las aportaciones de los autores anteriormente ya mencionados. Por lo tanto, servirá para futuros trabajos.

- En consecuencia a los factores motivadores de los colaboradores manuales u obreros de la construcción señalados en gran parte de las investigaciones, podemos apuntar en el contexto en el que se desarrolla hoy en día y el diagnóstico actual sobre los primordiales factores motivadores que podrían afectar la motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción.

6. Flores (2014), en su tesis de licenciatura : *“El estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura”* De la Universidad de Piura-Perú

Formula las siguientes conclusiones

- En las conclusiones de Flores, existe un liderazgo transformacional, lo cual es bueno para los colegios porque tiene un enfoque nuevo trata de cambiar a sus subordinados, se basa en creencias, valores, ya que este tipo de liderazgo lo practican muy poco y es bastante recomendable para todas las organizaciones. En la muestra estudiada encontramos predominancia del Estilo Transformacional, en comparación con los otros estilos presentados.
- El líder transformacional desarrolla sus habilidades sociales, es un ejemplo a seguir, para el líder transformacional el trabajador es una persona antes que una herramienta para generar dinero, hay una estimulación intelectual del trabajador, el líder invita a sus colaboradores a participar y aportar sus ideas.

- El líder de los colegios parroquiales de Piura, motivan e inspiran a sus trabajadores en sus funciones dentro de la institución, se informa al trabajador el éxito de la institución, hay voluntad de arriesgarse y existe fe en los trabajadores y en el trabajo en equipo.
7. Zarate (2011), en su tesis : “*Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Independencia, Lima*” de la Universidad Mayor de San Marcos-Perú.

Formula las siguientes conclusiones:

- Dentro de las instituciones de nivel primaria del distrito de la Independencia llegaron a la siguiente conclusión, los docentes están contentos con el liderazgo de los directivos que presentan en sus diferentes dimensiones, pues esto quiere decir que los docentes están motivados por sus directivos.
- Así mismo llega a la siguiente conclusión, que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño y cuentan con la aceptación de todos los miembros de trabajo.
- Se concluye también que los docentes, alumnos concuerdan con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional. Pues esto conlleva a cumplir con las metas y objetivos pactados dentro de la institución.

2.2.Base Teóricas

2.2.1. Liderazgo

El liderazgo es un tema que hace mucho tiempo ha adquirido mayor importancia en el mundo y dentro de las organizaciones mayores aún, puesto que las organizaciones requieren líderes que encaminen correctamente, ya que el liderazgo es la forma más eficaz de dirigir una organización. Los conceptos más relevantes en el campo del liderazgo se relacionan con modos de dirigir subordinados más eficientes. A continuación, entre los conceptos más importantes podemos describir a los siguientes:

Chiavenato, (2015, p.454) explica el liderazgo como “una serie que consiste en encaminar el comportamiento de las personas para que alcancen ciertos objetivos. En este caso, dirigir se entiende como llevar a las personas a actuar de cierta manera”.

El liderazgo es aquella actividad que consiste en como conducir o manejar a otras personas en cuanto se refiere a su comportamiento y así poder alcanzar objetivos de la empresa. También podemos decir que líderes son personas que tienen un comportamiento que sobresale frente a los demás trabajadores y ese efecto hace que pueda dirigir a las demás personas.

Según Robbins, (1999, p.347), concibe al liderazgo como:

El talento de influenciar en el grupo para obtener objetivos y metas.

El líder de la Institución Educativa Particular Editum, tiene que tener la amplitud para influir en los subordinados dentro de la institución para alcanzar

las metas. Es muy importante la influencia del líder ya que eso ayuda a los trabajadores a tener mayor confianza con ellos, un líder no necesariamente debe ser una autoridad que tenga un puesto alto, muchas veces se encuentra líderes con una capacidad de influencia fuera de la estructura formal y que podrían encaminar y liderar mucho mejor a los subordinados.

Según Stogdill (1948), citado por Arbaiza, (2010, p.202) define que:

El liderazgo es el proceso de intervenir en las actividades del grupo encaminadas a establecer y alcanzar metas.

El liderazgo viene a ser etapas para llegar a objetivos comunes junto con el equipo de trabajo, también se puede decir que es el incremento de influencia para llegar a nuestros colaboradores. En la Institución Educativa Particular Edítum, la directora no cuenta con una influencia idealizada hacia sus trabajadores, pues ésta trabaja con el tipo de liderazgo autocrático y no tiene idea como se puedan sentir los trabajadores.

Liderazgo o administración son dos conceptos que con frecuencia se confunden. La administración está en manos de la gerencia y consiste en enfrentar complejidades. La administración busca el orden y la congruencia por medio de la elaboración de planes formales, el desempeño de la organización y la comparación de los resultados con los planes. Por su parte, el liderazgo se refiere a enfrentar el cambio. El líder desarrolla una visión de futuro, define el rumbo a seguir, comunica esta idea a los demás, logra que se comprometan y los inspira a superar obstáculos.

Liderazgo o administración dos conceptos muy diferentes, ya que el gerente utiliza el poder para alcanzar ciertas conductas de los subordinados y esta misma establece la visión y la estrategia que contribuyen los líderes. En cambio un líder, esta para servir a las personas, emprender, tener visión futura, contar con un compromiso y crear nuevos enfoques y así poder realizar cambios dentro de la organización. Entonces podemos decir que estos dos conceptos son muy indispensables en todos los niveles de la organización, porque van de la mano.

Para Robbins, Judle (2009), citado por Arbaiza, (2010, p.201), plantean que: “No todos los líderes son jefes, ni todos los jefes son líderes, la organización le otorga un carácter formal al jefe, pero no significa necesariamente que éste sepa como ejercer el liderazgo”.

En la Institucion Educativa Particular Editum, existe líderes dentro de la plana de docentes que son creativos, tienen capacidad de influenciar en las personas, son innovadores y que pueden encaminar a los colaboradores de una manera efectiva sin embargo no pueden ejercer su liderazgo, ya que al mando esta la directora de la institución, pues ella está encargada de dirigir y manejar a los colaboradores. Con esto llegamos a la conclusión que no necesariamente un líder tiene que ser una persona con un puesto alto, también deben dar oportunidad a personas que tienen las características de líder.

Para Kotter, (1992), citado por Arbaiza, (2010, p.201), considera que “Ambos, tanto el liderazgo como la gerencia deben ser sólidos ya que son necesarios para la eficacia de la organización”.

Muchas personas desearían ser guiadas por un buen líder. Pocas quisieran laborar para un gerente. Son conceptos totalmente diferentes, administrar significa mandar, actuar o gobernar. Liderar significa encaminar, guiar y dirigir, entonces no estoy de acuerdo con la teoría de Kotter ya que las personas deben ser lideradas no administradas.

2.2.2. Teorías de Liderazgo:

Algunos autores tratan de conceptualizar y examinar el liderazgo y sus implicaciones, las primeras teorías de liderazgo iniciaron de acuerdo a los rasgos de la personalidad del líder. Según las primeras teorías, el liderazgo viene a ser una definición central, mientras las otras variables son relativamente menos importantes.

Liderazgo busca establecer patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo, en esta teoría se buscaba rasgos de personalidad para elegir al líder, si una persona no tenía rasgos mencionados anteriormente no podía ser líder.

Teorías del comportamiento

a) Investigación de la Universidad de Iowa

Kurt Lewin (1930), citado por Chiavenato, (2015, p.349), realizó: “los primeros estudios e identificaron tres estilos de liderazgo”

- El liderazgo autocrático: El líder centraliza el poder y toma decisiones sin consultar con el grupo de trabajo. Es un líder dominante que decide lo que se debe realizar

- El liderazgo liberal (laissez-faire): Dentro de este tipo de liderazgo el líder no participa constantemente en las decisiones del grupo, otorga libertad absoluta para las decisiones, pues no evalúa el accionar del grupo

- El liderazgo democrático: El líder democrático hace participar al grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. Guía y encamina al grupo

Dentro de los tres estilos de liderazgo es recomendable para la Institución Educativa Particular Editum practicar el liderazgo democrático, ya que las directrices son debatidas por el grupo y se basa en la cooperación y la intervención de todos los miembros del grupo, en este tipo de liderazgo, el líder y los subordinados actúan como una unidad. Por otro lado, en el liderazgo autocrático, el líder tiene dominio total sobre sus trabajadores o sobre el grupo al cual dirige, por lo tanto no es recomendable utilizar este tipo de liderazgo dentro de una organización ya que los subordinados no tienen participación alguna en proponer cosas, inclusive aunque estas valen en beneficio de la organización.

b) Investigación de la Investigación de Michigan

Según Chiavenato, (2015, p.350), menciona que:

- Liderazgo centrado en el empleado: Se enfoca en las relaciones humanas en el trabajo.

- Liderazgo centrado en la producción: Se concentra en los resultados del trabajo.

c) Investigación de la Universidad Estatal de Ohio

Según Chiavenato, (2015, p.351), menciona que:

Los encuestados identificaron dos dimensiones similares a las descubiertas en los estudios de Michigan:

- Consideración por la persona.
- Enfoque en la estructura de trabajo.

2.2.3. Nuevos enfoques del liderazgo

Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional

Robbins, (1999, p.373-374) menciona que:

El liderazgo transaccional y el transformacional no deberían, sin embargo, ser vistos como métodos opuestos para lograr que se hagan las cosas. El liderazgo transformacional se desarrolla por encima del liderazgo transaccional: produce niveles de esfuerzo y desempeño subordinados que van más allá de lo que ocurriría con un enfoque transaccional solamente.

Según Chiavenato, (2015,p.363) algunos autores identifican dos tipos de liderazgo político: el transaccional y el transformacional:

- Liderazgo transaccional: Implica solo una relación de intercambio entre líderes y seguidores.
- Liderazgo transformacional: Se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores

Según Bass (1985), citado por Arbaiza, (2010, p.214) menciona que: el liderazgo transaccional como opuesto al liderazgo transformacional que es más rutinario y diario. El líder transformacional cambia la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso.

De acuerdo al autor entendemos que el líder transformacional impulsa el autodesarrollo y crecimiento de los seguidores y paralelamente promueve el desarrollo de su organización, puesto que la influencia es fuerte entre líderes y seguidores. De esta manera los líderes obtienen resultados de sus seguidores como realizando un buen trabajo, sintiéndose satisfechos con su labor, y sobre todo con entusiasmo y ganas de seguir trabajando.

2.2.4. Motivación

Robbins & Judge, (2013, p.202), consideran que:

Motivación son etapas por la cual los colaboradores se sienten con ganas de realizar sus funciones, ya sea por los incentivos monetarios o incentivos no monetarios.

Dentro de la Institución Educativa Particular Editum, la motivación no es un tema de conversación importante ya que la directora no motiva a sus colaboradores al contrario se da una desmotivación fuerte, cuando ésta toma decisiones y sanciona de una manera drástica al personal con su accionar, y pone a en apuros al personal como: con ganas de renunciar pero no lo hacen por el simple hecho de que perciben una remuneración y tienen necesidades que cubrir.

Chiavenato, (2015, p.236) mencionó: “La motivación es un proceso psicológico, básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje”.

Comprendemos por motivación una fase psicológica, que va de la mano con las captaciones, las conductas, la identidad y la enseñanza, es una pieza considerable para entender la conducta humana.

Para la directora de la Institución Educativa Particular Editum, motivar a sus colaboradores no está dentro de sus funciones o no dedica tiempo a dicho tema, pues ella dirige un liderazgo autocrático, considero que ella es la pieza fundamental para tener colaboradores motivados, ya que está encargada de toda la institución.

2.2.5. Primeras teorías de la Motivación

- **Teoría de la jerarquía de las necesidades**

Según Maslow, citado por Chiavenato, (2015, p.241), define que “La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, quien determinó la hipótesis de que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de cinco necesidades entre estas se pueden encontrar”:

Fisiológicas. Esta implica hambre, sed, acogida, y otras necesidades físicas del individuo.

El nivel de las necesidades fisiológicas es todo aquello que necesitamos para poder sobrevivir, como las necesidades básicas: la comida, vivienda, vestuario, donde se encuentra la necesidad de satisfacer los impulsos biológicos más básicos. Nosotros como personas necesitamos lo esencial para sobrevivir.

Seguridad. Esto comprende el cuidado y el apoyo contra los percances físicos y emocionales.

Las necesidades de seguridad se localizan en vivir en un entorno estable y sin amenazas, dentro de la Institución Educativa Particular Editum, no te brindan esa seguridad como: un trabajo seguro, una protección y permanencia en el empleo por esa razón el personal no se siente del todo motivado.

Sociales. Se pueden encontrar la consecuencia, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad.

Dentro de las necesidades sociales encontramos las relaciones de la persona en sociedad con otras personas con la aspiración de dar y recibir estima. Podríamos decir que en una institución deben existir jefes amigables, integración con los padres de familia, amistad de los compañeros y compañerismo,

Estima. Encontramos lo que son los componentes internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la soberanía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

Las necesidades de estima están ligadas con la forma en que una persona se distingue y determina, como la confianza en sí mismo, amor propio y la seguridad que tiene cada persona. Dentro de lo laboral se encuentra el orgullo por trabajar en dicha institución, responsabilidad eso implica respetar el horario de trabajo, cumplir con nuestras funciones, reconocimiento y los

ascensos de parte de nuestra directora o llamada también líder de la Institución Educativa Particular Editum.

Autorrealización. Es el empuje para cambiar en aquello que la persona es capaz de ser; comprende el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

La autorrealización es una de las necesidades que se encuentra en la parte más alta de pirámide de Maslow. Están reflejadas por el impulso de las personas por obtener su capacidad y desarrollarse incesantemente a lo largo de la vida. En lo laboral está la autonomía de uno mismo, el crecimiento personal, la participación de las decisiones dentro de la institución, la variedad y el trabajo desafiante.

Se ha podido ver que el hecho de llegar a la cima de la pirámide no representa que la persona tenga la satisfacción de tenerlo todo, porque cuando obtenemos una meta, enseguida aparecen otros que se encuentran mucho más lejos. Muchas de las personas sentimos están de acuerdo en el funcionamiento de la pirámide de Maslow.

Un elemento muy sustancial que se debe contener es que las necesidades no se van a satisfacer del todo, y saber que aquella que logra un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante.

2.2.6. Dimensiones de Motivación

Según Chiavenato, (2015, p.237-238), menciona que: una enorme variedad motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando.

Entendemos la motivación como un proceso complicado en lo cual no basta conocer las necesidades de la persona para pronosticar su conducta. Además de las necesidades debemos comprender los valores, metas y atribuciones de las personas, el objetivo del presente capítulo es mostrar los elementos que participan en el proceso de la motivación y como estos se pueden asociar para obtener la satisfacción de los mismos. A continuación mencionaremos las dimensiones de la motivación:

Necesidades; El organismo se califica por indagar constantemente un estado de igualdad, el cual se quiebra cada vez que aparece una carencia, crea presión e impulsa a la persona a reducirlo o debilitarlo.

Se manifiesta del interior de cada persona y dependen de elementos culturales. Son percepciones de un vacío, propias de las personas, y que se localizan fuertemente unidas a un deseo de complacencia de las mismas por ejemplo, la realización personal, la sed, el hambre, un afecto, el poder, son determinadas necesidades ,más usuales que las personas experimentamos aunque sea una sola vez en la vida.

Impulsos Llamados también motivos, son los procedimientos que es útil para aplacar las carencias, el impulso origina una conducta de búsqueda e

investigación, cuyo propósito es reconocer objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.

Los impulsos son el núcleo de la motivación, ya que hace actuar sin pensar, cuanto más grande tensión, mayor será el grado de esfuerzo.

Incentivos: Los incentivos son muy importantes dentro de una organización, ya que si mantenemos a nuestro personal motivado con incentivos retendremos a trabajadores valiosos y con talento, también promueves un mejor desempeño laboral dentro de la organización. En general pueden calmar una necesidad o disminuir un impulso, alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir el impulso.

En la Institución Educativa Particular Editum, los incentivos monetarios y no monetarios no se realizan ya que no es la prioridad de la directora, sabemos que los incentivos es una forma de motivar a los trabajadores y así éstos tendrían una satisfacción laboral y esto tendría con consecuencia personal estable, personal con un grado de motivación alto, y mayor cumplimiento de objetivos.

2.2.7. Tipos de Motivación

Fischman, (2014, p. 322), afirma que:

“La motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático, algunos motivados tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes. Otros con el aire frío, están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre”

La motivación es muy importante, pues beneficia a la institución a conseguir los objetivos trazados, un trabajador desmotivado no rinde al cien por ciento en sus labores diarias, trabaja simplemente por la remuneración que percibe, está presente físicamente pero al mismo tiempo está ausente mentalmente, ya que su mente está en otro lugar pensando en otras cosas, lo cual se debe a la baja motivación. En cambio un trabajador motivado realiza sus funciones de manera eficiente, porque le gusta sus funciones, se siente orgulloso del puesto en el que trabaja y no hay necesidad de que líder este constantemente supervisando, analizando este concepto diremos que en la Institución Educativa Particular Editum, se necesita colaboradores motivados que realicen bien sus funciones, y que su trabajo sea divertido para ellos que les guste su puesto de trabajo.

Motivación extrínseca: En la Institución Educativa Particular Editum esta motivación viene reflejada por el interés que posee la institución hacia sus colaboradores. En ese sentido se origina a partir de incentivos, reconocimientos, salarios, condiciones laborales, el trabajo por sí mismo; los cuales están orientados hacia el logro de objetivos o metas, a reemplazar las necesidades de las personas, profesional y laboralmente.

Los trabajadores buscan permanecer y alcanzar comodidad material, a pesar de ello, la motivación extrínseca, es un tipo de motivación que pueden tener los trabajadores de una organización para realizar su trabajo obteniendo satisfacción.

Motivación intrínseca: Cuando un subordinado realiza sus funciones con entusiasmo es porque está motivado intrínsecamente, pues al realizar sus funciones le provoca satisfacción, a ello se le suma las ganas de crecer personalmente y profesionalmente, sentimientos de autorrealización. El individuo es el origen de su propio estímulo, es quién dispone de los refuerzos y sanciones, se demuestra cuando una persona realiza una acción por el simple placer de realizarla sin que alguien de manera obvia le de algún tipo de incentivo externo.

2.2 Definición de Conceptos

- a) **Incentivos:** Existen incentivos monetarios y no monetarios las cuales benefician a los trabajadores de una organización. Los incentivos van de la mano con la motivación que alivia una necesidad. En general los incentivos están fuera del individuo y varían enormemente de acuerdo con la situación.
- b) **Liderazgo:** Es el proceso de influir en las personas, el líder debe ser carismático, para encaminar o guiar a un grupo de personas y cumplir objetivos comunes, proporciona una jerarquía administrativa en una organización.
- c) **Motivación:** Es la manera de empujar una conducta, inculcar energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre. La motivación involucra metas y objetivos.
- d) **Liderazgo transaccional:** Implica solo una relación de intercambio entre líderes y seguidores, intercambio de recompensas o promesas de recompensas por el esfuerzo y el buen desempeño,
- e) **Liderazgo transformacional:** El líder transformacional crea un cambio valioso y positivo en sus seguidores. Proporciona visión, infunde orgullo,

comunica elevadas expectativas, promueve solución de problemas y ofrece atención personal a sus colaboradores.

- f) **Necesidades:** Es un impulso que hace que las cosas sucedan inevitablemente tienden a salir de nuestro interior, a ello podemos agregar, es una carencia de lo necesario para poder vivir. Nuestro cuerpo se caracteriza por buscar un estado de equilibrio, el cual ésta se ve rota cada vez que surge una carencia, un estado interno que, cuando no es satisfecho, crea tensión e impulsa al individuo a reducirlo.

2.3 Hipótesis y variables

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.

2.4.2. Hipótesis Específico

1. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo Transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.
2. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.
3. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017.

4. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular

Editum Huancayo - 2017

2.5. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TECNICA O INSTRUMENTO DE INVESTIGACION	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1 LIDERAZGO	Chiavenato (2015) E liderazgo como “una serie que consiste en encaminar el comportamiento de las personas para que alcancen ciertos objetivos. En este caso, dirigir se entiendo como llevar a las personas a actuar de cierta manera.	El liderazgo es aquella actividad que consiste en como conducir o manejar a otras personas en cuanto se refiere a su comportamiento y asi poder alcanzar objetivos de la empresa.	Liderazgo transaccional	Recompensas contingentes	1. La directora les da lo que quieren a cambio de su apoyo	TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario	ORDINAL 1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5..Siempre
					2. La directora trata de que obtengan lo que desea a cambio de su cooperación.		
					3. La directora brinda incentivos a las personas que cumplen con su trabajo		
					4. La directora hace saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.		
					5. Es fácil de encontrar a la directora cuando surge un problema.		
					6. La directora toma decisiones sin considerar a sus colaboradores.		
			Liderazgo transformacional	liberalidad	7. La directora se involucra en su trabajo		
					8. La directora promueve el entusiasmo por la tarea educativa		
					9. La directora suele ser una persona cercana a la gente		
					10. La directora hace sentir orgullo por trabajar con ella		
					11. La directora participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecta a su persona		
					Credibilidad		

				13. La directora logra la confianza a través de su credibilidad
				14. La directora demuestra un comportamiento honesto
				. La directora desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso
			conoce las necesidades de autorrealización de los colaboradores	¿Siente usted que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional?
				¿Considera usted que el trabajo es desafiante ante su persona?
			conoce las necesidades de estima de los colaboradores	¿Cuándo mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la empresa
				¿Dentro de la I.E otorgan algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores?
			conoce las necesidades sociales de los colaboradores	¿El ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hace sentir cómodo?
				¿La directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores?
				¿Existe confianza con los compañeros de trabajo?
			conoce las necesidades de seguridad de los colaboradores	¿Considera usted que cuenta con una permanencia segura en su trabajo?
				¿Considera usted que la I.E le brinda protección dentro de su horario de trabajo?
			conoce las necesidades fisiológicas de los colaboradores	¿Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo?
				¿La I.E respeta su horario de trabajo?
			realiza incentivos monetarios a los colaboradores	¿Recibo algún tipo de incentivo monetario cuando mi desempeño es bueno?

**VARIABLE 2
MOTIVACION**

Chiavenato (2015) “La motivación es un proceso psicológico, básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje”.

La motivación es un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano.

Necesidades

		¿En la empresa, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros
Incentivos	realiza incentivos no monetarios a los colaboradores	¿La I.E contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva?
		¿La directora brinda a los colaboradores incentivos que los motiva a enriquecer el valor de su trabajo?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la Investigación

3.1.1. Método general

Se utilizó el **Método Científico** ya que se empleó procedimiento que seguimos mediante un conjunto metódico de operaciones y reglas estipuladas, para alcanzar un resultado propuesto, a fin de conocer la verdad de los hechos. Ahora debe comprenderse que ella es un proceso constante de búsqueda de conocimiento, el hombre de ciencia busca constantemente la mayor verisimilitud en los hechos.

Dentro de la Institución Educativa Particular Editum, se empleó el método científico, ya que empleamos diversos procedimientos de reglas estipuladas, para alcanzar el objetivo en mente de saber cuál es el grado de relación que existe entre las variables liderazgo y motivación a fin de conocer la verdad, como se entiende que liderazgo es el proceso de dirigir el comportamiento de las personas para alcanzar objetivos en común en este caso brindar una educación de alta

calidad, para eso los colaboradores tienen que estar comprometidos con su trabajo y que más que la motivación en ellos.

3.1.2. Método específico

La presente investigación hará uso del **método inductivo** ya que analizamos los casos particulares dentro de la institución tales como: el liderazgo, la motivación, y diferentes problemas que aquejan y afecten al desempeño del colaborador a partir del cual extraeremos conclusiones de carácter universal. Empezaremos con la recolección de datos, se jerarquiza las variables que observaremos en este caso es el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum.

Así mismo utilizaremos el **método deductivo**, porque partiremos de la hipótesis general: Existe una relación entre el liderazgo y la motivación a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017, para obtener conclusiones veraces como si existe o no relación entre el liderazgo y la motivación. Es decir solo nos basaremos en nuestras dos variables no ahondaremos otros temas que no vienen al caso.

También se utilizó el **método estadístico** a fin de organizar e interpretar los datos así como llevar adelante la contratación de las hipótesis correspondientes.

Este método fue utilizado para que nos arroje una determinada conclusión, se empezó por cargar los datos al SPSS, luego a ello se observó el grado de relación del liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017, para luego realizar y obtener nuestra contrastación de hipótesis.

3.2. Tipo de la Investigación

El presente estudio de investigación se ubica en la **Investigación Aplicada**, ya que buscamos cambiar, actuar, construir y modificar el liderazgo transaccional por un liderazgo transformacional de los colaboradores en la Institución Educativa Particular Editum, con la finalidad de mejorar la situación actual de los colaboradores y así obtener personal con alto grado de motivación, con ello buscamos tener colaboradores satisfechos con su trabajo, con el objetivo de tener mayores beneficios para la Institución.

En conclusión usamos el tipo de investigación aplicada con la finalidad de resolver los problemas de liderazgo y motivación para transformarlas en un liderazgo positivo y que beneficiara comenzando por los colaboradores y a la misma Institución Educativa Particular Editum.

Con este tipo de investigación perseguimos fines de aplicación directos e inmediatos, se aplicara sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de teorías.

3.3. Nivel de Investigación

El presente estudio de investigación se configura como una investigación de nivel **Correlacional** ya que se llegó a conocer la relación entre las dos variables de nuestra investigación: el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum; es decir, el grado de asociación que existe entre las dos variables mencionadas.

Mediante este nivel de investigación pudimos observar que existe una relación directa entre nuestras variables tanto como el liderazgo y la motivación, pues la

motivación es muy importante dentro de la institución, ya que si un trabajador o colaborador no se encuentra motivado no rinde al 100% en sus labores diarias a esto se suma el liderazgo, pues es necesario un buen líder que guíe, oriente, dirija y sepa llevar a sus seguidores por un buen camino y así se demostraría que un buen liderazgo con un líder al mando daría mejores resultados en la motivación positiva para los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum.

3.4. Diseño de Investigación

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue **Descriptivo-Correlacional simple** porque se determinó en una muestra específica dentro de la Institución Educativa Particular, se midieron las dos variables de nuestra investigación el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución, luego estas se compararon estadísticamente (correlacionan) mediante un coeficiente de correlación.

Se optó por tomar dicho diseño descriptivo correlacional simple, porque nuestra investigación solo consideramos dos variables las cuales fueron liderazgo y motivación, para luego pasar a medir el grado de relación que existe entre ambas

Su esquema es el siguiente.

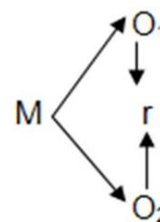
Diseño: Descriptivo-Correlacional simple

Dónde: Muestra

O1: Liderazgo

O2: Motivación

r: relación entre las dos variable.



3.5. Población y Muestra

3.5.1. Población

En la investigación la población objeto de estudio está dado por el conjunto de colaboradores, lo cual comparten características comunes. Es decir, está conformado por la totalidad de los colaboradores del Colegio Privado Editum, ubicado en el distrito de Huancayo en el año 2017.

Para obtener nuestra población se hizo un conteo de todos los colaboradores de la Institución dentro de ellos se dividen en directivos con un total de una persona que viene a ser la directora, administrativos teniendo un total de 6 personas a cargo, docentes con un total de 28 personas, luego están las personas de limpieza con un total de 3 colaboradores.

Tabla 1
Descripción total de la población I.E.P Editum

DESCRIPCION	TOTAL
Directivos	1
Administrativos	6
Docentes	28
Personal de limpieza	3
Total	38

Fuente: Elaboración propia sobre el total de los colaboradores de la I.E.P Editum

3.5.2. Muestra

Siendo la muestra relativamente pequeña, se trabajará con el total de la población, entonces denominaremos una muestra censal, que está conformado por todos los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo

2017. Siendo 38 colaboradores dentro de ella personal administrativo, personal no administrativo y docentes.

Dentro de la muestra se cogió a todos los colaboradores de la institución porque, consideramos que todos los colaboradores son importantes cada uno de ellos en su labor, también porque la población contiene un número pequeño de colaboradores, pues nos sirve también para nuestra muestra la misma cantidad de colaboradores.

Muestreo no probabilístico censal

Se usó un muestreo no probabilístico. Ya que en este tipo de muestreo, existe clara influencia de las personas que se seleccionan y según su criterio. También depende mucho de la población de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, viendo que el total de colaboradores es un número reducido, se cogió una muestra con el total de los colaboradores de la institución.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1. Técnicas de Recolección de datos

Encuesta: Para ésta investigación fue de mucha utilidad ésta técnica, ya que sirvió para recabar datos e información de los colaboradores con diferentes opiniones que fueron de gran ayuda para nuestra investigación. Fue una búsqueda estructurada en la que preguntamos a los colaboradores de la I.E.P. Editum el tema referido a liderazgo y la motivación. Posteriormente reunimos estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Los cuestionarios son un conjunto de preguntas y enfocadas que se contestan con lápiz y papel, ahorran tiempo, porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador.

Para esta investigación se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos. La encuesta se realizó siempre en función a este instrumento siendo este el documento básico para obtener la información necesaria para la investigación del liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017.

El cuestionario que se utilizó fue de 30 preguntas dirigidas a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017. Ordenadas de acuerdo las variables y las dimensiones, los valores que se acreditó fueron: 1 nunca; 2 casi nunca; 3 a veces; 4 casi siempre y 5 siempre con el modelo escala de Likert

3.7. Procedimiento de Recolección de Datos

El instrumento se elaboró para ser aplicada por el investigador y para ser respondidas de forma individual. El cuestionario fue aplicado a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum, dentro de la misma institución de acuerdo a los horarios de los colaboradores en caso de los docentes, fuimos de salón en salón, se realizó en dos semanas, siendo el entrevistador el investigador, para lo cual se siguió un protocolo de administración del cuestionario. La encuesta por cada persona fue aproximadamente 8 minutos, dependiendo de la fluidez de las personas en contestar las preguntas.

3.8. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para este trabajo de investigación titulado: “EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR EDITUM HUANCAYO - 2017”, se hará uso de tablas y gráficos que fueron organizados y facilitaron el análisis y posteriormente para obtener conclusiones y decidir actitudes, procedimientos o medidas a tomar. Se usó tablas y gráficos para la evaluación no paramétrica y la estadística inferencial, utilizaremos el RHO de Spearman mediante el software SPSS.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El propósito fundamental de esta investigación fue describir y relacionar el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la I.E.P Editum Huancayo - 2017, dentro de ello analizaremos e interpretaremos nuestros cuadros y gráficos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la Institución mencionada líneas arriba, considerando nuestras dimensiones: liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, incentivos y las necesidades.

4.1. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Tabla 2

La directora trata de que obtengan lo que desea a cambio de su cooperación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	30	78,9	78,9	78,9
Casi nunca	6	15,8	15,8	94,7
Válido A veces	1	2,6	2,6	97,4
Casi siempre	1	2,6	2,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

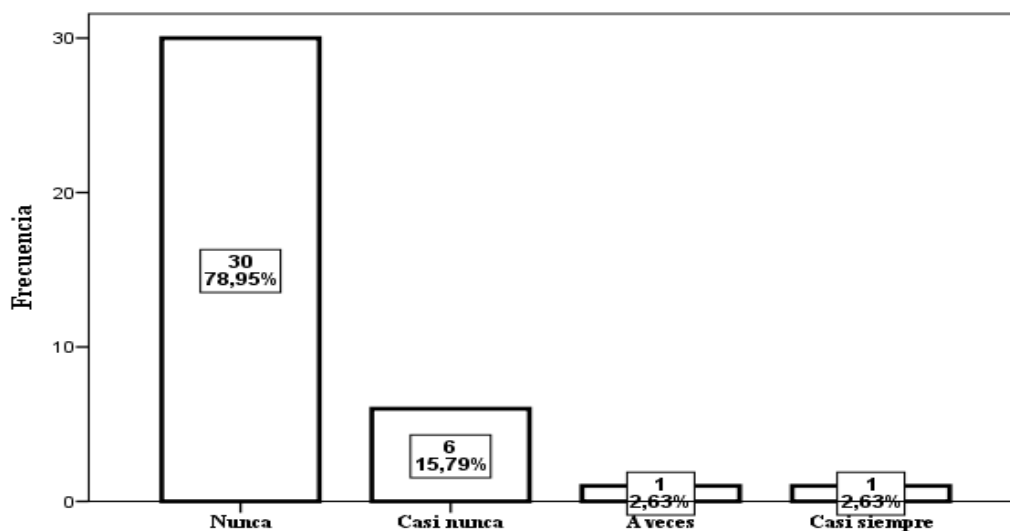


Figura 1. La directora trata de que obtengan lo que desea a cambio de su cooperación.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N° 1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que la directora nunca obtiene lo que desea a cambio de la cooperación de los colaboradores, habiendo dado su respuesta 30 encuestados lo cual representa el 78,95% del total de la muestra, así como también 6 encuestados dan la respuesta de casi nunca la directora trata de que obtengan lo que desea a cambio de su cooperación de los colaboradores representando el 15,79% como también respondieron casi siempre un solo encuestado representando el 2,63%, y por ultimo solo un encuestado respondió que siempre la directora trata que los colaboradores obtengan lo que desean a cambio de su cooperación que representa el 2.63% del total de los encuestados, lo que demuestra que la directora no obtiene lo que quiere a cambio de la cooperación de sus colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 3
Es fácil encontrar a la directora cuando surge un problema.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	63,2	63,2	63,2
	Casi nunca	10	26,3	26,3	89,5
	A veces	2	5,3	5,3	94,7
	Casi siempre	1	2,6	2,6	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017



Figura 2. Es fácil encontrar a la directora cuando surge un problema.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que nunca es fácil de encontrar a la directora cuando surge un problema, habiendo dado su respuesta 24 encuestados lo cual representa el 63,16% del total de la muestra, así como también 10 encuestados dan su respuesta de que casi nunca es fácil encontrar a la directora cuando surge un problema representando el 26,32% del total de encuestados, como también respondieron un solo encuestado casi siempre representando 2,63%, y un solo encuestado contestó que siempre es fácil de encontrar a la directora cuando surge un problema representando el 2,63%, lo que se demuestra que no es fácil de ubicar a la directora cuando surgen problemas dentro de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 4
La directora promueve el entusiasmo por la tarea educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	65,8	65,8	65,8
	Casi nunca	10	26,3	26,3	92,1
	A veces	1	2,6	2,6	94,7
	Casi siempre	1	2,6	2,6	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017



Figura 3. La directora promueve el entusiasmo por la tarea educativa.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que nunca la directora promueve el entusiasmo por la tarea educativa, habiendo dado su respuesta 25 encuestados lo cual representa el 65,79% del total de la muestra, así como también 10 encuestados dan su respuesta de que casi nunca la directora promueve el entusiasmo por la tarea educativa representando el 26,32% del total de encuestados, como también respondieron un solo encuestado a veces representando 2,63% del total de encuestados, y un solo encuestando contesto que siempre la directora promueve el entusiasmo por la tarea representando de igual manera el 2,63% de los encuestados dentro de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 5
La directora logra la confianza a través de su credibilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	78,9	78,9	78,9
	Casi nunca	7	18,4	18,4	97,4
	Casi siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

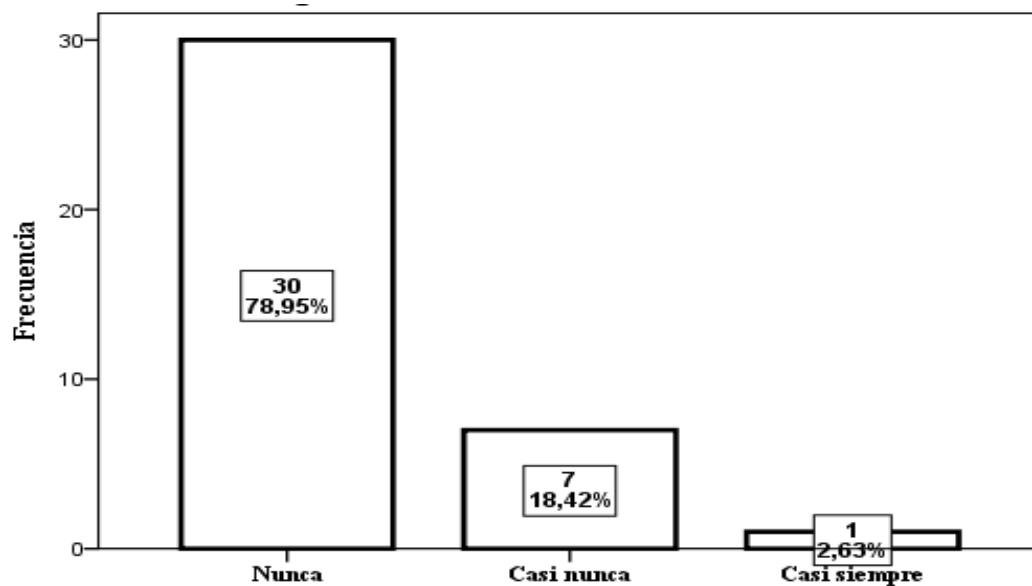


Figura 4. *La directora logra la confianza a través de su credibilidad.*
Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que nunca la directora logra la confianza a través de su credibilidad, habiendo dado su respuesta 30 encuestados lo cual representa el 78,95% del total de la muestra, así como también 7 encuestados dan su respuesta de que casi nunca la directora logra la confianza a través de su credibilidad representando el 18,42% del total de encuestados, como también respondieron un solo encuestado casi siempre representando 2,63% del total de encuestados, dentro de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 6
Siente que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	65,8	65,8	65,8
	Casi nunca	11	28,9	28,9	94,7
	A veces	1	2,6	2,6	97,4
	Casi siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017



Figura 5. Siente que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que nunca los colaboradores sienten que su trabajo les brinda un crecimiento personal y profesional, habiendo dado su respuesta 25 encuestados lo cual representa el 65,79% del total de la muestra, así como también 11 encuestados dan su respuesta de que casi nunca los colaboradores sienten que su trabajo les brinda un crecimiento personal y profesional representando el 28,95% del total de encuestados, como también respondieron un solo encuestado a veces representando 2,63% del total de encuestados, y un solo encuestando contestó que casi siempre los colaboradores sienten que su trabajo les brinda un crecimiento personal y profesional representando de igual manera el 2,63% de los encuestados de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 7
 Dentro de la I.E otorgan reconocimiento a sus colaboradores por sus cumplimiento de sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	73,7	73,7	73,7
	Casi nunca	8	21,1	21,1	94,7
	A veces	1	2,6	2,6	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

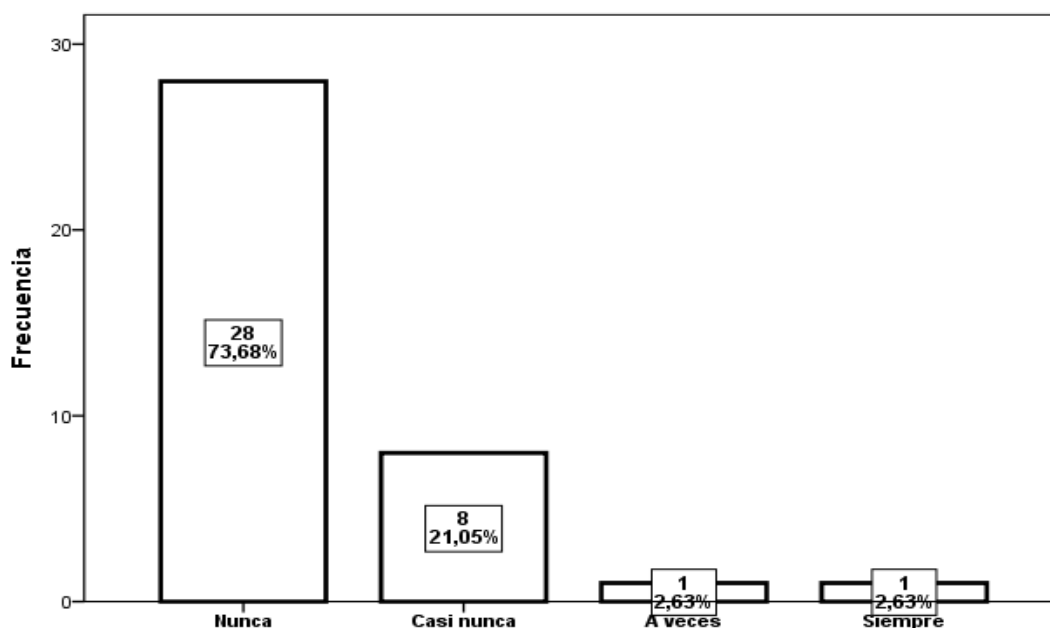


Figura 6. Dentro de la I.E otorgan reconocimientos por el cumplimiento de sus labores.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que nunca la I.E otorga algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores, habiendo dado su respuesta 28 encuestados lo cual representa el 73,68% del total de la muestra, así como también 8 encuestados dan su respuesta de que casi nunca la I.E otorga algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores representando el 21,05% del total de encuestados, como también respondieron un solo encuestado a veces representando 2,63% del total de encuestados, y un solo encuestando contesto que siempre la I.E otorga algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores representando de igual manera el 2,63% de los encuestados de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 8
La directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	29	76,3	76,3	76,3
	Casi nunca	7	18,4	18,4	94,7
	A veces	1	2,6	2,6	97,4
	Casi siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

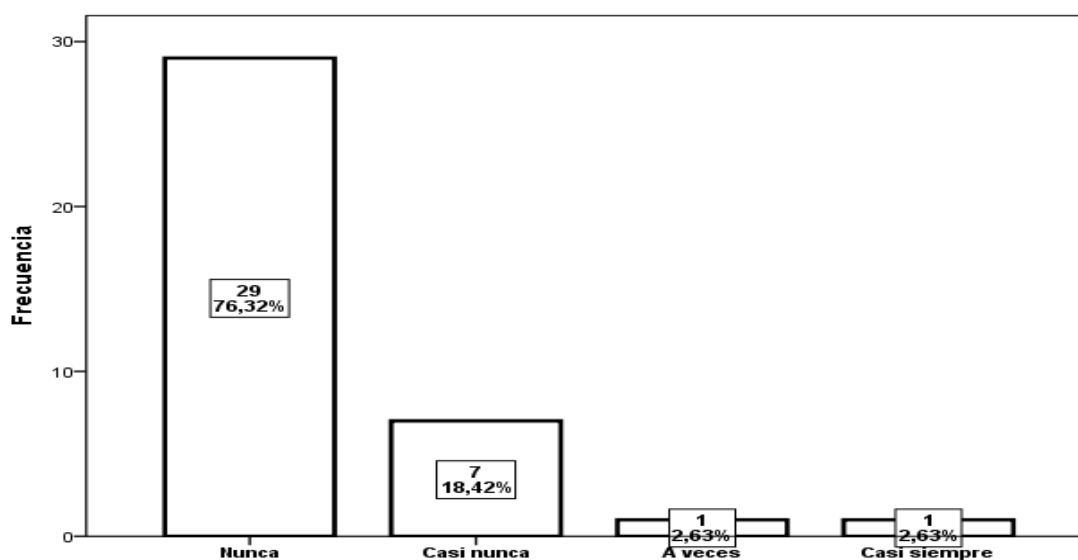


Figura 7. La directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que nunca la directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores, habiendo dado su respuesta 29 encuestados lo cual representa el 76,32% del total de la muestra, así como también 7 encuestados dan su respuesta de que casi nunca la directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores representando el 18,42% del total de encuestados, como también respondieron un solo encuestado a veces representando 2,63% del total de encuestados, y un solo encuestando contesto que casi siempre la directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores representando de igual manera el 2,63% de los encuestados de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 9
Considera que cuenta con una permanencia segura en su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	25	65,8	65,8	65,8
	Casi nunca	10	26,3	26,3	92,1
	A veces	1	2,6	2,6	94,7
	Casi siempre	1	2,6	2,6	97,4
	Siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N° 1 del 2017



Figura 8. *Considera que cuenta con una permanencia segura en su trabajo.*

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N° 1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que los colaboradores nunca cuentan con una permanencia segura en su trabajo, habiendo dado su respuesta 25 encuestados lo cual representa el 65,79% del total de la muestra, así como también 10 encuestados dan su respuesta de que casi nunca los colaboradores cuentan con una permanencia segura en su trabajo representando el 26,32% del total de encuestados, como también respondieron un solo encuestado a veces representando 2,63% del total de encuestados, y un solo encuestado contestó que casi siempre los colaboradores cuentan con una permanencia segura en su trabajo representando de igual manera el 2,63% de los encuestados de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 10
Considera que el salario que percibe es justo para las actividades que realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	55,3	55,3	55,3
	Casi nunca	13	34,2	34,2	89,5
	A veces	3	7,9	7,9	97,4
	Casi siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

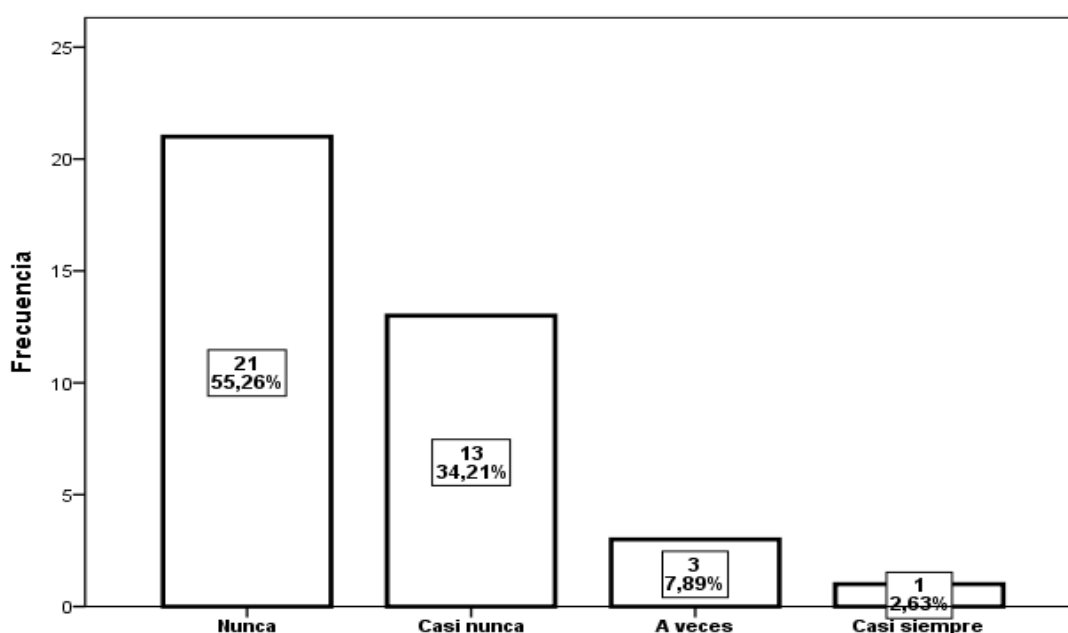


Figura 9. Considera que el salario que percibe es justo para las actividades que realiza.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que para los colaboradores nunca el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo, habiendo dado su respuesta 21 encuestados lo cual representa el 55,26% del total de la muestra, así como también 13 encuestados dan su respuesta de que casi nunca el salario que perciben es justo y acorde para las actividades que realizan en su trabajo representando el 34,21% del total de encuestados, como también respondieron 3 encuestados a veces representando 7,89% del total de encuestados, y un solo encuestando contestó que casi siempre el salario que perciben es justo y acorde para las actividades que realizan en su trabajo representando de igual manera el 2,63% de los encuestados de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 11
Recibe algún tipo de incentivo monetario cuando su desempeño es bueno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	73,7	73,7	73,7
	Casi nunca	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

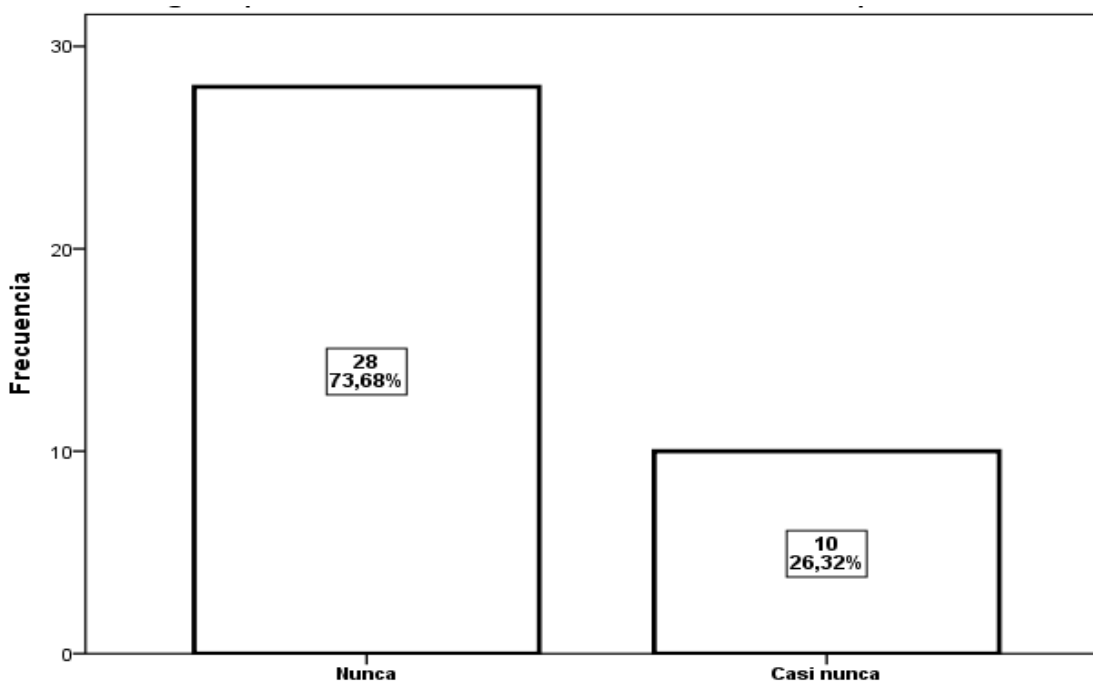


Figura 10. Recibe algún tipo de incentivo monetario cuando su desempeño es bueno.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que para los colaboradores nunca reciben algún tipo de incentivo monetario cuando su desempeño es bueno, habiendo dado su respuesta 28 encuestados lo cual representa el 73,68% del total de la muestra, así como también 10 encuestados dan su respuesta de que casi nunca reciben algún tipo de incentivo monetario cuando su desempeño es bueno representando el 26,32% del total de encuestados, lo que se demuestra que no existe motivación de parte de la directora hacia sus colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum.

Tabla 12

La I.E contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	71,1	71,1	71,1
	Casi nunca	8	21,1	21,1	92,1
	A veces	2	5,3	5,3	97,4
	Casi siempre	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017



Figura 11. La I.E contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva.

Fuente: Elaboración propia basado en la encuesta N°1 del 2017

De acuerdo a los resultados se ha podido determinar que nunca la I.E. contempla además de salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva, habiendo dado su respuesta 27 encuestados lo cual representa el 71,05% del total de la muestra, así como también 8 encuestados dan su respuesta de que casi nunca la I.E. contempla además de salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva representando el 21,05% del total de encuestados, como también respondieron 2 encuestados a veces representando 5,26% del total de encuestados, y un solo encuestando contestó que casi siempre la I.E. contempla además de salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva, representando el 2,63% lo cual demuestra que no existe motivación hacia los colaboradores de los encuestados de la Institución Educativa Particular Editum.

4.2. Presentación de Resultados en Tablas, Gráficos, Figuras, Etc.

Se realizó la contrastación de hipótesis general y específica, para ellos utilizamos el cuadro de Hernández donde nos explica la correlación que existe entre nuestras variables y dimensiones.

De acuerdo a Hernández et al (2014).

Tabla 13
Cuadro de correlación

- 1.00 = Correlación negativa perfecta	
- 0.90 = Correlación	Negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación	Negativa considerable.
-0.50 = Correlación	Negativa media.
-0.25 = Correlación	Negativa débil.
-0.10 = Correlación	Negativa muy débil.
0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.	
+0.10 = Correlación	Positiva muy débil.
+0.25 = Correlación	Positiva débil.
+0.50 = Correlación	Positiva media.
+0.75 = Correlación	Positiva considerable.
+0.90 = Correlación	Positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta	

Fuente: Metodología de Investigación – Hernández Sampieri

4.2.1. Contraste de la hipótesis general

La presente investigación determinó la relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

Para determinar la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert; además, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos Triola (2013)

Para el contraste de hipótesis se siguió los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es un valor calculado a partir de datos muestrales, que se utiliza para decidir sobre el rechazo de la hipótesis nula. El estadístico de prueba en nuestro caso fue la Rho de Spearman y estuvo sujeto a si hubieron empates entre los valores de las variables estudiadas, como en nuestro caso hubieron empates entre los valores de las variables, estos dieron origen a rangos empatados en cada una de las variables, por lo tanto, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados, que es como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia (denotado por α) es la probabilidad de que el estadístico de prueba caiga en la región crítica también conocida como zona de rechazo de la H_0 , cuando la hipótesis nula es verdadera. El nivel de significancia utilizado fue del $\alpha=0,05$; para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha/2}$ se usó la fórmula:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{38-1}} = \pm 0,32$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo

Gráficamente tenemos:

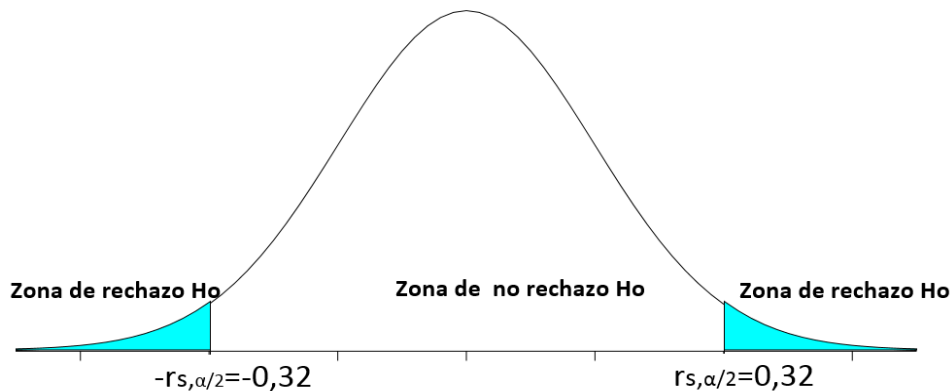


Figura 12. Zona de rechazo y no rechazo de la H_0 .

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

En nuestro caso el estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó haciendo uso del software estadístico SPSSv.24, como podemos apreciar en la tabla 14.

Tabla 14
Correlación entre la variable liderazgo y motivación.

				V1 LIDERAZG O	V2 MOTIVACI ON
Rho de Spearman	V1 LIDERAZGO	Coefficiente de correlación		1,000	,636**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		38	38
	V2 MOTIVACION	Coefficiente de correlación		,636**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba fue $r_{so} = 0,636$

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Como se observa el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto, se rechaza la Ho.

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum -Huancayo 2017, la fuerza de correlación Spearman $r_s=0,636$; lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_s = 0,636$ se puede interpretar como correlación positiva media, además la relación entre las variables mencionadas es significada como se muestra en el anexo 1.

4.2.2. Contraste de la Hipótesis Específica 1

La presente investigación determinó la relación entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Privado Editum Huancayo - 2017

Para determinar la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert; además, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos Triola , (2013)

Para el contraste de hipótesis se siguió los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es un valor calculado a partir de datos muestrales, que se utiliza para decidir sobre el rechazo de la hipótesis nula. El estadístico de prueba en nuestro caso fue la Rho de Spearman y estuvo sujeto a si hubieron empates entre los valores de las variables estudiadas,

como en nuestro caso hubieron empates entre los valores de las variables, estos dieron origen a rangos empatados en cada una de las variables, por lo tanto, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados, que es como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia (denotado por α) es la probabilidad de que el estadístico de prueba caiga en la región crítica también conocida como zona de rechazo de la H_0 , cuando la hipótesis nula es verdadera. El nivel de significancia utilizado fue del $\alpha=0,05$; para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha/2}$ se usó la fórmula:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{38-1}} = \pm 0,32$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

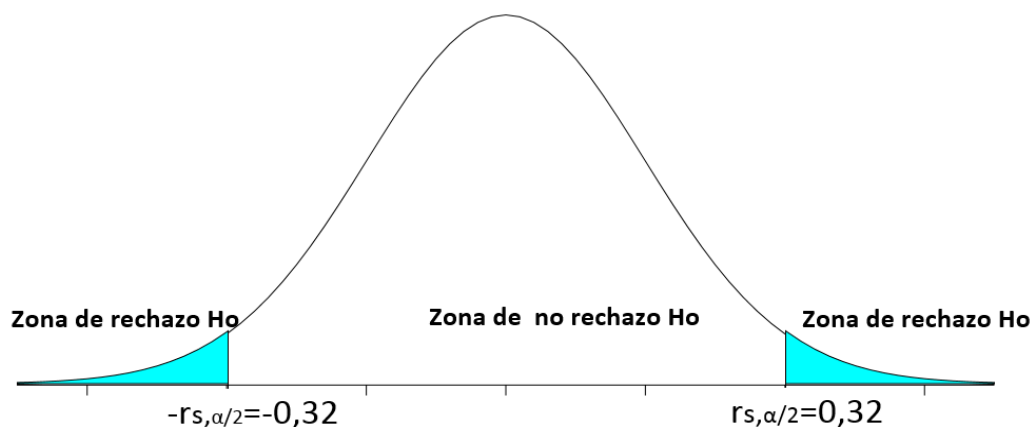


Figura 13. Zona de rechazo y no rechazo de la H_0 .

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

En nuestro caso el estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó haciendo uso del software estadístico SPSSv.24, como podemos apreciar en la tabla 15.

Tabla 15

Correlación de las dimensiones de liderazgo transaccional y las necesidades

				D1	D1
				Transaccional	Necesidades
Rho de Spearman	D1 Transaccional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,335*
		Sig. (bilateral)		.	,045
		N		38	38
	D1 Necesidades	Coefficiente de correlación	de	,335*	1,000
		Sig. (bilateral)		,045	.
		N		38	38

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba fue $r_s = 0,335$

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Como se observa el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto, se rechaza la Ho.

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ que si existe una relación entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum - Huancayo 2017 la fuerza de correlación Spearman $r_s=0,335$; lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo transaccional, entonces las necesidades de los colaboradores aumenta.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_s = 0,335$ se puede interpretar como correlación positiva débil, además la relación entre las variables mencionadas es significativo como se muestra en el anexo 1.

4.2.3. Contraste de la Hipótesis Específica 2

La presente investigación determinó la relación entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Privado Editum Huancayo - 2017

Para determinar la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert; además, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos Triola , (2013)

Para el contraste de hipótesis se siguió los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es un valor calculado a partir de datos muestrales, que se utiliza para decidir sobre el rechazo de la hipótesis nula. El estadístico de prueba en nuestro caso fue la Rho de Spearman y estuvo sujeto a si hubieron empates entre los valores de las variables estudiadas, como en nuestro caso hubieron empates entre los valores de las variables, estos dieron origen a rangos empatados en cada una de las variables, por lo tanto, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados, que es como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia (denotado por α) es la probabilidad de que el estadístico de prueba caiga en la región crítica también conocida como zona de rechazo de la Ho, cuando la hipótesis nula es verdadera. El nivel de significancia utilizado fue del $\alpha=0,05$; para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha/2}$ se usó la fórmula:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{38-1}} = \pm 0,32$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

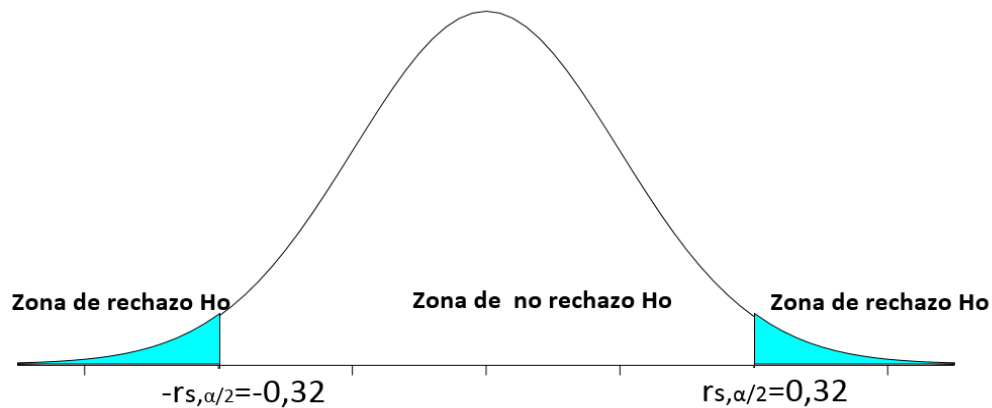


Figura 14. Zona de rechazo y no rechazo de la H_0 .

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

En nuestro caso el estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó haciendo uso del software estadístico SPSS v.24, como podemos apreciar en la tabla 16:

Tabla 16
Correlación de las dimensiones del liderazgo transaccional y los incentivos

				D1 Transacciona l	D2 Incentivos
Rho de Spearman	D1 Transaccional	Coeficiente de correlación	de	1,000	**-,418
		Sig. (bilateral)		.	,599
		N		38	38
	D2 Incentivos	Coeficiente de correlación	de	**-,418	1,000
		Sig. (bilateral)		,599	.
		N		38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación
Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba fue $r_s = -0,418$

Paso 05: Decidir si la H_0 se rechaza o no se rechaza

Como se observa el estadístico de prueba es menor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de no rechazo, por lo tanto, se acepta la H_0 .

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ que existe una relación indirecta y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017 la fuerza de correlación Spearman $r_s = -0,418$; lo cual significa que se rechaza la hipótesis nula.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_s = -0,418$ se puede interpretar como que existe correlación negativa media entre el liderazgo transaccional y los incentivos, además la relación entre las variables mencionadas es significativo como se muestra en el anexo 1.

4.2.4. Contraste de la Hipótesis Específica 3

La presente investigación determinó la relación entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Privado Editum Huancayo - 2017. Para determinar la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert; además, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos Triola, (2013)

Para el contraste de hipótesis se siguió los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es un valor calculado a partir de datos muestrales, que se utiliza para decidir sobre el rechazo de la hipótesis nula. El estadístico de prueba en nuestro caso fue la Rho de Spearman y estuvo sujeto a si hubieron empates entre los valores de las variables estudiadas, como en nuestro caso hubieron empates entre los valores de las variables, estos dieron origen a

rangos empatados en cada una de las variables, por lo tanto, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados, que es como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia (denotado por α) es la probabilidad de que el estadístico de prueba caiga en la región crítica también conocida como zona de rechazo de la H_0 , cuando la hipótesis nula es verdadera. El nivel de significancia utilizado fue del $\alpha=0,05$; para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha/2}$ se usó la fórmula:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{38-1}} = \pm 0,32$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

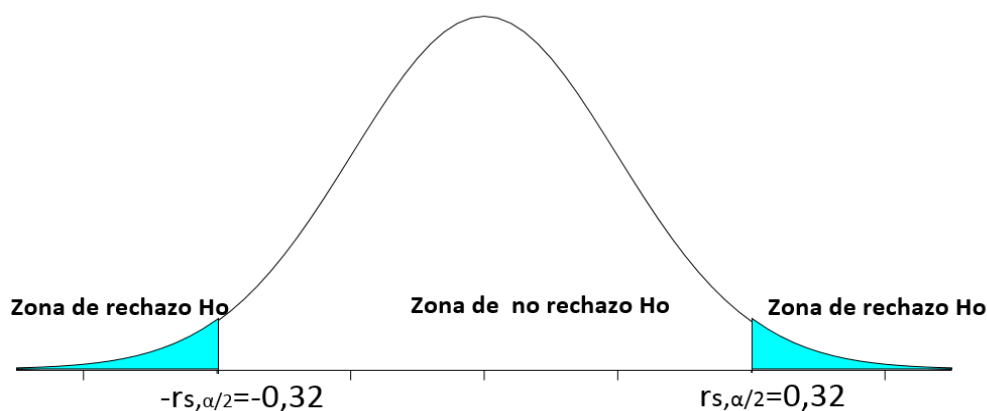


Figura 15. Zona de rechazo y no rechazo de la H_0

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

En nuestro caso el estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó haciendo uso del software estadístico SPSSv.24, como podemos apreciar en la tabla 17:

Tabla 17
Correlación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las necesidades.

				D2	D1
				Transformaci	Necesidades
				onal	
Rho de Spearman	D2 Transformacional	Coefficiente	de	1,000	-,562**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		38	38
	D1 Necesidades	Coefficiente	de	-,562**	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba fue $r_s = -0,562$

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Como se observa el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto, se rechaza la Ho.

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ que si existe una relación indirecta y significativa entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017 la fuerza de correlación Rho Spearmann $r_s = -0,562$; es decir, a mayor percepción de liderazgo transformacional, entonces las necesidades de los colaboradores aumenta.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_s = - 0,562$ se puede interpretar como correlación negativa considerable, además la relación entre las variables mencionadas es significativo como se muestra en el anexo 1.

4.2.5. Contraste de la Hipótesis Específica 4

La presente investigación determinó la relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Privado Editum Huancayo - 2017

Para determinar la correlación entre las dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman ya que los datos procesados provienen de variables cualitativas de nivel de medición ordinal, medidas a través de una escala tipo Likert; además, el método de correlación de rangos no requiere el presupuesto de normalidad de los datos Triola, (2013)

Para el contraste de hipótesis se siguió los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s = 0 \text{ (No existe correlación)}$$

H1: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

$$\rho_s \neq 0 \text{ (Existe correlación)}$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba es un valor calculado a partir de datos muestrales, que se utiliza para decidir sobre el rechazo de la hipótesis nula. El estadístico de prueba en nuestro caso fue la Rho de Spearman y estuvo sujeto a si hubieron empates entre los valores de las variables estudiadas, como en nuestro caso hubieron empates entre los valores de las variables, estos dieron origen a rangos empatados en cada una de las variables, por lo tanto, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados, que es como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso 03: Nivel de significancia y valor crítico

El nivel de significancia (denotado por α) es la probabilidad de que el estadístico de prueba caiga en la región crítica también conocida como zona de rechazo de la H_0 , cuando la hipótesis nula es verdadera. El nivel de significancia utilizado fue del $\alpha=0,05$; para determinar el valor crítico $r_{s,\alpha/2}$ se usó la fórmula:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Esto debido a que el tamaño de la muestra $n > 30$, obteniéndose el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha/2} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{38-1}} = \pm 0,32$$

A partir de ello determinamos las zonas de rechazo y no rechazo:

Gráficamente tenemos:

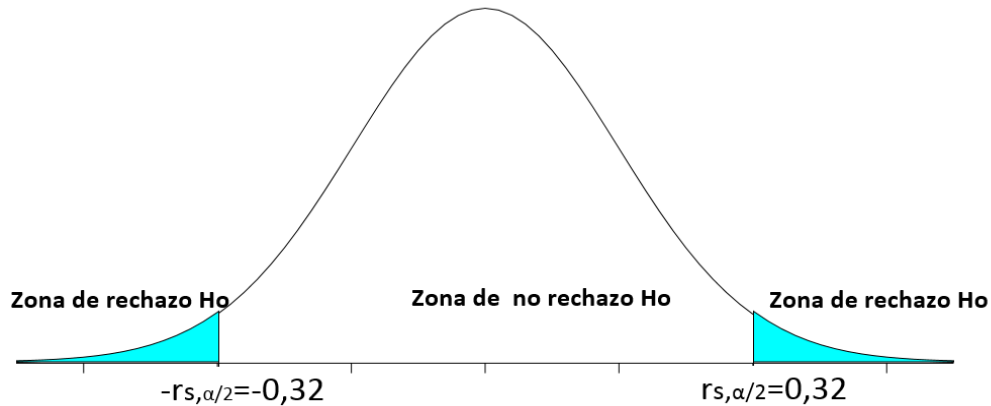


Figura 16. Zonas de rechazo y no rechazo de la H_0 .

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

En nuestro caso el estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó haciendo uso del software estadístico SPSS v.24, como podemos apreciar en la tabla 18:

Tabla 18

Correlación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y los incentivos.

				D2	D2
				Transformac	Incentivos
				ional	
Rho de Spearman	D2 Transformacional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)		.	,002
		N		38	38
	D2 Incentivos	Coefficiente de correlación	de	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)		,002	.
		N		38	38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Investigación

Elaboración: Propia (encuesta)

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba fue $r_{so} = 0,491$

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Como se observa el estadístico de prueba es mayor que el valor crítico de la derecha y cae en la zona de rechazo, por lo tanto, se rechaza la Ho.

Paso 06: Conclusión

Existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ que si existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017 la fuerza de correlación Spearman $r_s=0,491$; lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo transformacional, entonces los incentivos de los colaboradores aumenta.

De acuerdo a Hernández et al (2014), el coeficiente $r_s = 0,491$ se puede interpretar como correlación positiva débil. Además la relación entre las variables mencionadas es significativo como se muestra en el anexo 1.

4.3. Discusión de Resultados

Comenzamos esta parte final de la discusión de resultados, sustentado en los resultados obtenidos en la **contrastación de la hipótesis general**, el cual nos sirvió para demostrar que existe relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación de la Institución Educativa Editum Huancayo – 2017 y con una “r” de Spearman igual a 0.636 y con un nivel de significancia del $\alpha=0,05$ por lo que acepta la hipótesis alterna por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, por ende el liderazgo tiene una relación positiva media con la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Avenecer (2015), en su tesis de licenciatura : “Liderazgo y Motivación Laboral estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de Distribuidora Mariposa de la zona 8 de Quetzaltenango”. De la Universidad Rafael Landívar - Guatemala. Concluye: Debido a los resultados que arroja la investigación realizada , los datos de dicha investigación, arroja un 88% de colaboradores altamente motivados por el líder, entonces llegamos a la conclusión en su gran mayoría los trabajadores de Distribuidora Mariposa, no tienen ninguna queja sobre el liderazgo de sus supervisores, al contrario se encuentran entusiasmados con las funciones que realizan.

Chiavenato, (2015, p.454) explica el liderazgo como “una serie que consisten en encaminar el comportamiento de las personas para que alcancen ciertos objetivos. En este caso, dirigir se entiende como llevar a las personas a actuar de cierta manera”.

De esta manera el liderazgo es aquella actividad que consiste en como conducir o manejar a otras personas en cuanto se refiere a su comportamiento y así poder alcanzar objetivos de la empresa.

Respecto a la **primera hipótesis específica**: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017. Se demuestra de igual manera con la “Rho” de Spearman igual a 0.335 que existe una relación positiva débil; es decir la gran mayoría de los colaboradores resaltan que el liderazgo transaccional tiene relación con la motivación que se vive actualmente en la institución. Así al respecto Según Chiavenato, (2015,p.363) menciona que: el liderazgo transformacional implica solo una relación de intercambio entre líderes y seguidores.

A esto podemos decir, que el liderazgo transaccional es una comunicación entre líderes y colaboradores, por ende no podemos decir que se limita la conversación con las personas, el líder se convierte en un medio para que los subordinados obtengan recompensas o castigos.

Ahora bien respecto a la **segunda hipótesis específica**: Existe una relación indirecta y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017. Este se demuestra con la “Rho” de Spearman igual a - 0.418, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual significa que existe correlación negativa media entre el liderazgo transaccional y los incentivos.

Castillo, Cabrera (2012), en su tesis de licenciatura: “Efectos de liderazgo y Motivación”. De la Universidad Nacional de Cuyo - Argentina. Concluye que, la motivación se refiere al empuje para lograr un objetivo, se tiene que analizar que esto lleve adelante a las personas. También se debe considerar a los trabajadores como el activo más importante dentro de la institución, que ve tanto las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades. La empresa

debe brindar al trabajador un ambiente ameno., sin embargo en ,mi opinion la motivacion es muy importante para que el personal se sienta ameno y motivado ante sus funciones.

Según Chiavenato, (2015, p.237-238) : Los incentivos son muy importantes dentro de una organización, ya que si mantenemos a nuestro personal motivado con incentivos retendremos a trabajadores valiosos y con Talento, también promueve el aumento desempeño laboral generaremos diversas.

De acuerdo a la teoría de dicho autor, comparando en la Institución Educativa Particular Editum, los incentivos monetarios y no monetarios no se realizan ya que no es la prioridad de la directora, sabemos que los incentivos es una forma de motivar a los trabajadores y así éstos tendrían una satisfacción laboral y esto tendría con consecuencia personal estable, personal con un grado de motivación alto, y mayor cumplimiento de objetivos.

Respecto a la **tercera hipótesis específica** dice: Existe una relación indirecta y significativa entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017. Con una “Rho” de Spearman igual a - 0.562, la cual significa que existe una relación negativa considerable entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores, esto significa que, a mayor percepción de liderazgo transformacional, entonces las necesidades de los colaboradores disminuyen.

A esto respalda Gutiérrez (2013), en su tesis de licenciatura: “Motivación y Satisfacción Laboral de los obreros de construcción civil” de la Pontificia Universidad Católica del Perú-Lima. En su conclusión: Existe una una falta de vínculo entre las disciplinas que estudiaron a los trabajadores de dicha organización, y llega a la conclusion que los autores

del marco teórico apenas se citan mostrando conocimientos atrofiados, lo cual ocasiona una investigación relativamente pobre.

A esto corrobora el autor Chiavenato, (2015,p.363) menciona que el liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores.

Haciendo alusión a lo que menciona el autor el liderazgo transformacional el líder piensa en sus seguidores, produce niveles de esfuerzo y desempeño subordinados que van más allá de lo que ocurriría con un enfoque transaccional solamente.

Ahora veamos la **cuarta hipótesis específica**: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017. De acuerdo a la “Rho” de Spearman si existe relación porque es igual a 0.491, la cual significa una relación positiva débil, lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo transformacional, entonces los incentivos de los colaboradores aumentan. Robbins, (1999, p.373-374) refuerza esta hipótesis mencionando que: El liderazgo transformacional tiene un mejor desarrollo que el liderazgo transaccional: el líder transformacional produce niveles de esfuerzo y desempeño de los subordinados que van más allá de lo que ocurriría con un enfoque transaccional solamente.

CONCLUSIÓN

1. Se llego a la conclusion que en la Institucion Educativa Particular Editum, existe líderes dentro de la plana de docentes que son creativos, tienen capacidad de influenciar en las personas, son innovadores y que pueden encaminar a los colaboradores de una manera efectiva sin embargo no pueden ejercer su liderazgo, ya que al mando esta la directora de la institución, pues ella está encargada de dirigir y manejar a los colaboradores. Con esto llegamos a la conclusión que no necesariamente un lider tiene que ser una persona con un puesto alto, tambien deben dar oportunidad a personas que tienen las caracteristas de lider.
2. Se concluye que el liderazgo guarda relación directa y significativa con la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, demostrado en un coeficiente de correlación de 0.636; lo cual indica que existe una correlación directa y significativa, siendo su correlación positiva media. lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta.
3. También se ha comprobado que el liderazgo transaccional se encuentran relacionada de manera directa y significativa con las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, demostrado en un coeficiente de correlación de 0.335, siendo su correlación positiva débil, lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo transaccional, entonces las necesidades de los colaboradores aumentan.
4. Se llego a la conclusion que el liderazgo transaccional guarda relacion indirecta y significativa con los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, demostrado en un coeficiente de correlacion de -0.418, siendo

su correlacion negativa media, lo cual significa que, a mayor percepci3n de liderazgo transaccional, entonces los incentivos de los colaboradores disminuye.

5. Tambi3n queda demostrado que el liderazgo transformacional posee una relaci3n indirecta y significativa con las necesidades de los colaboradores de la Instituci3n Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, demostrado en un coeficiente de correlaci3n de - 0.562, la cual significa una correlaci3n negativa considerable, lo cual significa que, a mayor percepci3n de liderazgo transformacional, entonces la necesidades de los colaboradores disminuye.
6. Por 3ltimo, el liderazgo transformacional se encuentra relacionada de manera directa y significativa con los incentivos a los colaboradores de la Instituci3n Educativa Particular Editum Huancayo - 2017, demostrado en un coeficiente de correlaci3n de 0.491, la cual significa una relaci3n positiva d3bil, lo cual significa que, a mayor percepci3n de liderazgo transformacional, entonces los incentivos de los colaboradores aumenta.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los promotores de la Institución Educativa Particular Editum, promover talleres de liderazgo para los directores de los próximos años, ya que es necesario; y así poder conocer sus características y de esta manera influir positivamente en los colaboradores, pues estos se sentirían motivados y realizarían sus labores con dedicación.
2. Se le recomienda a la Institución Educativa Particular Editum, que este dispuesta a realizar métodos de incentivos, recompensas y reconocimientos a los colaboradores por su trabajo eficaz, se podría realizar encuestas periódicamente sobre que tipo de reconocimientos les gustaría recibir por parte de la institución, pues así se tendría información sobre las necesidades del estímulo.
3. Se le recomienda a la directora que dentro de la institución que asuma su papel de líder, además, debería trabajar y esforzarse en la comunicación, el trato y saber como llegar a cada uno de sus subordinados, esto ayudaría a que tengan confianza en su líder y participarían a la directora de los problemas que los aquejan de forma directa, y puedan colaborar con la solución de los problemas de la institución.
4. Realizar actividades de confraternidad que el objetivo de unir a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum, con el fin de promover una mayor interacción entre estos, así mismo, fomentar indirectamente su compromiso con la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: Bases y fundamentos* (1° ed.). Buenos Aires, Argentina: Quad Graphics.
- Avenecer Cano, Y. (2015). *"Liderazgo y Motivación"* (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa). Tesis, Quetzaltenango Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Blanchard, K. (2016). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá, Colombia: Norma S.A.
- Cabrera, V. R., & Castillo, H. D. (2012). *Efectos de liderazgo y motivación*. Tesis, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
- Celis Ingunza, S. C., & Sanchez Romero, N. J. (2012). *El liderazgo distribuido en docentes de la institución Educativa Escolar Particular*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional* (3° ed.). México: MxGRAW-HILL/INTERAMERICANA Editores S.A.
- Elementary Statistics* (6ta edición ed.). (2015). Boston: Pearson Education, Inc.
- Fischman Kalincausky, D. (2014). *Motivacion 360°*. Editorial Planeta.
- Gutierrez León, W. A. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Jiménez Carranza, C. (2014). *Relación entre el Liderazgo Transformacional de los Directores y la Motivación hacia el Trabajo y el Desempeño de Docentes de una Universidad Privada*. Tesis, Universidad Católica de Colombia, Bogotá Colombia. Obtenido de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Oseña, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chávez, A., Patiño, A., & Oseña, M. (2015). *Metodología de la investigación* (5° ed.). Huancayo: Soluciones Gráficas SAC.

- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional* (8° ed.). México: Marisa de Anta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). México: Pearso Educación .
- Triola , M. (2013). *Estadística* (11 ed.). México: Pearson.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (2° ed.). Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Zarate Ramirez, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primariadel distrito de Independencia,Lima*. Tesis, Universidad Mayor de San Marcos, Perú.
- Zenon, E. (2016). *Teoría y práctica de la investigación científica* (1° ed.). Huancayo: PERUGRAPH SRL.

ANEXOS

Critical Values for the Pearson Correlation Coefficient

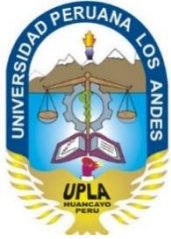
The correlation is significant when the absolute value of r is greater than the value in the table.

n	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.875
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.532	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561
21	0.433	0.549
22	0.423	0.537
23	0.413	0.526
24	0.404	0.515
25	0.396	0.505
26	0.388	0.496
27	0.381	0.487
28	0.374	0.479
29	0.367	0.471
30	0.361	0.463
35	0.334	0.430
40	0.312	0.403
45	0.294	0.380
50	0.279	0.361
55	0.266	0.345
60	0.254	0.330
65	0.244	0.317
70	0.235	0.306
75	0.227	0.296
80	0.220	0.286
85	0.213	0.278
90	0.207	0.270
95	0.202	0.263
100	0.197	0.256

TÍTULO: EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACION DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR EDITUM HUANCAYO-2017

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum - Huancayo 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Privado Editum - Huancayo 2017? 2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum - Huancayo 2017? 3. ¿Qué relación existe entre el 	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum - Huancayo 2017.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo 2017. 2. Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo 2017. 3. Determinar la relación entre el 	<p>Antecedentes.</p> <p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Celis y Sánchez (2012), en su tesis: El liderazgo distribuido en docentes en una institución educativa escolar particular. Pontificia Universidad Católica del Perú. • Gutiérrez (2014), en su tesis: Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil. Pontificia Universidad Católica del Perú. • Zarate (2011), en su tesis: Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Independencia. Universidad Mayor de San Marcos – Perú. <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jiménez (2014), en su tesis: Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una Universidad Privada. Universidad Católica de Colombia - Bogotá. • Castillo, Cabrera (2012), en su tesis: Efectos de liderazgo y motivación. Universidad Nacional de Cuyo – Argentina. • Avenecer (2015), en su tesis: Liderazgo y motivación Laboral estudio realizado 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la motivación a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum- Huancayo 2017.</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum- Huancayo 2017. 2. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum- Huancayo 2017. 	<p>Variable 1 Liderazgo Chiavenato, (2015)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo transaccional • Liderazgo transformacional <p>Variable 2: Motivación Chiavenato (2015)</p> <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades • Incentivos 	<p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo-correlacional simple</p> <p>Donde: M = Muestra O₁ Variable 1 O₂ Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> <p>Población: 38 colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo- 2017.</p> <p>Muestra: No Probabilística censal conformada por toda la población que está conformada por 38 colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo- 2017.</p> <p>Técnicas e instrumentos: <u>Técnica</u> <u>Encuesta</u></p>

<p>liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum - Huancayo 2017?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum – Huancayo 2017?</p>	<p>liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo 2017.</p> <p>4. Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo 2017.</p>	<p>con los supervisores y vendedores rutereros de Distribuidora Mariposa de la zona 8 de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar - Guatemala.</p> <p>Marco teórico referencial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo <ul style="list-style-type: none"> Dimensiones liderazgo <ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo autocrático ✓ Liderazgo democrático Teoría sobre el liderazgo directivo. • Motivación <ul style="list-style-type: none"> Dimensiones Motivación <ul style="list-style-type: none"> ✓ Necesidades ✓ Incentivos Teoría sobre la motivación 	<p>3. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y las necesidades de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017.</p> <p>4. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum-Huancayo 2017.</p>		<p><u>Instrumento</u> Cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems del cuestionario de encuesta.</p> <p>Asimismo se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p> <p>La rho de Spearman para la contratación de hipótesis.</p>
--	--	---	---	--	--



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS



INSTRUMENTO: LIDERAZGO Y MOTIVACION

Buen día; Estimado colaborador, la presente escala de actitud es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017. La información será solo para fines de investigación y será estrictamente confidencial y no le quite mucho de su valioso tiempo. Muchas gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lee las siguientes preguntas y conteste con sinceridad, elija una sola opción marcando con un aspa (x) en el cuadro que contenga la respuesta elegida

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración				
			1	2	3	4	5
Liderazgo transaccional	Recompensas contingentes	1. La directora les da lo que quieren a cambio de su apoyo					
		2. La directora trata de que obtengan lo que desea a cambio de su cooperación.					
		3. La directora brinda incentivos a las personas que no cumplen con su trabajo					
		4. La directora hace saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.					
	liberalidad	5. Es facil de encontrar a la directora cuando surge un problema.					
		6. La directora tomar decisiones.					
		7. La directora se involucra en su trabajo					
Liderazgo transformacional	Entusiasmo	8. La directora promueve el entusiasmo por la tarea educativa					
		9. La directora suele ser una persona cercana a la gente					
		10. La directora hace sentir orgullo por trabajar con ella					
		11. La directora participa con entusiasmo antes de tomar decisiones sobre aquello que le afecta a su persona					
	Credibilidad	12. La directora comunica con el ejemplo lo que se decide en la I.E.					

		13. La directora logra la confianza a travez de su credibilidad							
		14. La directora demuestra un comportamiento honesto							
		15. La directora desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso							
Necesidades	conoce las necesidades de autorrealización de los colaboradores	16. Siente usted que su trabajo le brinda un crecimiento personal y profesional							
		17. Considera usted que el trabajo es desafiante ante su persona							
	conoce las necesidades de estima de los colaboradores	18. Cuándo mi desempeño laboral es bueno, puedo optar por un ascenso laboral dentro de la empresa							
		19. Dentro de la I.E otorgan algún tipo de reconocimiento a sus colaboradores por el cumplimiento exitoso de sus labores							
	conoce las necesidades sociales de los colaboradores	20. El ambiente que se maneja con sus compañeros de trabajo le hace sentir cómodo							
		21. La directora tiene buenas relaciones con sus colaboradores							
		22. Existe confianza con los compañeros de trabajo							
	conoce las necesidades de seguridad de los colaboradores	23. Considera usted que cuenta con una permanencia segura en su trabajo							
		24. Considera usted que la I.E le brinda protección dentro de su horario de trabajo							
	conoce las necesidades fisiológicas de los colaboradores	25. Considera usted que el salario que percibe es justo y acorde para las actividades que realiza en su trabajo							
		26. La I.E respeta su horario de trabajo							
	Incentivos	realiza incentivos monetarios a los colaboradores	27. Recibo algún tipo de incentivo monetario cuando mi desempeño es bueno						
28. En la empresa, las personas son recompensadas de acuerdo a su rendimiento y logros									
realiza incentivos no monetarios a los colaboradores		29. La I.E contempla además del salario, otros sistemas de incentivos no monetarios que motiva							
		30. ¿La directora brinda a los colaboradores incentivos que los motiva a enriquecer el valor de su trabajo?							

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

TESIS: "EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACION DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR EDITUM" INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del instrumento
MIG. WALTER SANTANA CAMARAO	FCDC UPLA	Cuestionario	Bach. Ccarhuaypiña Saenz Gabriela

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible																			84		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																80					
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los nuevos diseños																				94	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos, con claridad y calidad																				95	
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema															75						
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																80					
8. COHERENCIA	Existe relación con los indicadores y las dimensiones																				95	
9. METODOLOGÍA	Tiene una secuencia metodológica con el propósito de la investigación																				95	
Total Parcial																75	160	84	90	379		
TOTAL																						

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Regular


b) Buena

c) Muy buena

d) Excelente

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

$$PV = \frac{788}{9} = 87$$

Lugar y Fecha	DNI No.	Firma del Experto Informante	Teléfono N°
06-06-2017	19901299		954617341

**TESIS: "EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACION DE LOS COLABORADORES DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR EDITUM"
INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS**

DATOS GENERALES

Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del instrumento
Dr. Victoriano E. Zacarias Rodríguez	Docente UPEL	Cuestionario	Bach. Ccarhuaypiña Saenz Gabriela


I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%						
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible																			81				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																			80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los nuevos diseños																					94		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			89				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos, con claridad y calidad																					95		
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																			76				
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																			81				
8. COHERENCIA	Existe relación con los indicadores y las dimensiones																					95		
9. METODOLOGÍA	Tiene una secuencia metodológica con el propósito de la investigación																					94		
Total Parcial																					156	162	89	378
TOTAL																								

II. OPINION DE APLICABILIDAD: a) Regular b) Buena c) Muy buena d) Excelente

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

$$PV = \frac{785}{9} = 87$$

Lugar y Fecha	DNI No.	Firma del Experto Informante	Teléfono N°
El Tambo 29 Junio 2017	19913181		984172278

**TESIS: "EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACION DE LOS COLABORADORES DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR EDITUM"
INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS**

DATOS GENERALES

Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre de instrumento de evaluación	Autor del instrumento
SARA RODRIGUEZ EDITUM C.	UPLA	Cuestionario	Bach. Ccarhuaypiña Saenz Gabriela

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible																			84		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables																			85		
3. ACTUALIDAD	Adecuado a los nuevos diseños																					94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos, con claridad y calidad																					95
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																80					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos																		82			
8. COHERENCIA	Existe relación con los indicadores y las dimensiones																					95
9. METODOLOGÍA	Tiene una secuencia metodológica con el propósito de la investigación																					95
Total Parcial																	80	251	-	471		
TOTAL																						

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

a) Regular

b) Buena

c) Muy buena

d) Excelente

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

$$PV = \frac{802}{9} = 89$$

Lugar y Fecha	DNI No.	Firma del Experto Informante	Teléfono N°
N/A - 29-05-17	07330648		964681697

FOTOS APLICANDO EL INSTRUMENTO



CONSIDERACIONES ÉTICAS

Para el desarrollo de la presente investigación se está considerando los procedimientos adecuados, respetando los principios de ética para iniciar y concluir los procedimientos según el reglamento de grados y títulos de la FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES.

La información, los registros, datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación será fidedigna. Por cuanto, a fin de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la sustentación de la tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.

