



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa
Odessa PGS SAC – Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Monchon Lazo, Clayssi Fiorella (ORCID: 0000-0003-4087-1110)

ASESOR:

Mg. Amorós Rodríguez, Eduardo Martín (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento Humano

CHICLAYO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por bendecirme y guiarme día a día
A mi madre Ludivina por su amor incondicional
y por haberme guiado siempre por el camino del
bien brindándome confianza y apoyo.
A mi hermana Camelia por su apoyo moral.

Agradecimiento

Agradezco a la gerencia y a sus trabajadores por su apoyo y las facilidades brindadas para la aplicación de encuestas y la culminación de este trabajo de investigación.

Agradezco a la Escuela de Post grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas permitiéndome culminar el programa.

A los docentes por sus enseñanzas, en especial a mi asesor Mg. Eduardo Amorós Rodríguez por su orientación en el desarrollo de la tesis.

A mi madre Ludivina por su amor incondicional y por haberme guiado siempre por el camino del bien.

A mi hermana Camelia por su cariño y apoyo en cada decisión de mi vida.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Clayssi Fiorella Monchon Lazo, identificada con D.N.I. N° 47219006, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada “Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo”

Declaro bajo juramento:

1. La presente tesis es de mi autoría.
2. He respetado todas las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes analizadas. Por lo que la presente tesis no ha sido plagiada.
3. La presente tesis no ha sido auto plagiado, por lo que no ha sido publicado ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos inexistentes), plagio, información sin citar los autores, auto plagio (exhibir como nuevo trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilícito de información ajena), o falsificación (presentar falsamente las ideas de otras personas), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Chiclayo, Diciembre 2019.



Monchon Lazo Clayssi Fiorella
D.N.I. 47219006

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	25
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	25
2.2. Operacionalización de variables.....	25
2.3. Población, muestra y muestreo.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	28
2.5. Procedimiento.....	32
2.6. Método de análisis de datos	33
2.7.Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	51
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica	52
Instrumento de medición de la variable estilos de liderazgo.....	53
Instrumento de medición de la variable motivación laboral	54
Validación del Instrumento	55
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	66
Formato de autorización para la publicación electrónica de la tesis	68
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	69
Reporte de Turnitin	70
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	71

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable estilos de liderazgo.	26
Tabla 2: Operacionalización de la variable motivación laboral.	27
Tabla 3: Ficha Técnica de estilos de liderazgo.	29
Tabla 4: Ficha técnica de la escala de motivación laboral.	30
Tabla 5: Validez de contenido del instrumento de las variables estilos de liderazgo y motivación laboral.....	31
Tabla 6. Niveles de confiabilidad a los instrumentos de medición.	32
Tabla 7. Análisis de confiabilidad de la variable estilos de liderazgo.....	32
Tabla 8. Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral	32
Tabla 9. Relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral.....	34
Tabla 10. Relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral.	35
Tabla 11. Relación entre el liderazgo transaccional y motivación laboral.	36
Tabla 12. Relación entre la conducta pasiva y la motivación laboral.	38
Tabla 13. Cuadro resumen de las correlaciones entre las dimensiones de la motivación laboral y los estilos de liderazgo.	39
Tabla 14. Cuadro resumen del resultado de las hipótesis de investigación.....	40

Índice de figuras

Figuras 1: Teoría de la pirámide de Maslow.....	20
--	----

RESUMEN

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC – Lambayeque, 2019”.

Es una investigación de diseño no experimental, transversal, descriptiva, correlacional. La cantidad total que participo en el estudio estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa, cuyas edades oscilan entre 22 – 54 años entre ellos hombres y mujeres, el tipo de muestra fue censal, siendo toda la cantidad total a la que se realizó la encuesta y se les aplico el Cuestionario de Estilo de Liderazgo que consta de 23 ítems, esta encuesta está basada en los planteamientos de Burns y Bass (1990) tomando como fundamento teórico tres estilos de liderazgo como el de Liderazgo Transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva, como segundo instrumento tenemos la escala de Motivación laboral, que consta de 15 ítems, esta encuesta está basada en los planteamientos teóricos de las necesidades de David McClelland, tomando como fundamento teórico la motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de una encuesta de tipo Likert los cuales fueron calificados por expertos especialistas y determinando su confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR – 20). Para la elaboración de datos se trabajó con el SPSS versión 23.0.

Dentro de los resultados el valor de ($p = 0,000$) fue menor que 0,01 determinando que las variables son altamente significativos, así mismo la correlación es de ($r = 0.53$), teniendo una correlación moderada.

Palabras Clave: Estilos de liderazgo, motivación laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the determination of determining leadership styles and labor motivation in the workers of the company ODESSA PGS SAC - Lambayeque, 2019”.

It is a research of non-experimental, transversal, descriptive, correlational and propositive design. The population that participated in the study was made up of 40 employees of the company, our ages range between 22 - 54 years among them men and women, the type of sample was census, being the entire population to which the survey was conducted and I apply the Leadership Style Questionnaire consisting of 23 items, this survey is based on the approaches of Burns and Bass (1990) taking as a theoretical basis three leadership styles such as Transformational Leadership, Transactional Leadership and Laissez Leadership, as the second instrument we have the Labor Motivation scale, which consists of 15 items, this survey is based on the theoretical approaches of the needs of David McClelland, taking as theoretical basis the motivation of achievement, motivation of power and motivation of affiliation, data collection It was carried out by applying a Likert-type survey which were qualified by special experts It is stas and determining its reliability through frequency statistic (Cronbach's Alpha, KR - 20). For the elaboration of data it is needed with the SPSS version 23.0

Among the results, the value of ($p = 0.000$) was less than 0.01, determining that the variables are highly significant, and the correlation is ($r = 0.53$), having a moderate correlation.

Keywords: leadership style, work motivation, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En la vigente situación de constantes y/o vertiginosas transformaciones socioeconómicas y culturales, sobre los contextos del crecimiento y/o desarrollo de la sociedad, se han formado nuevos modo de vida, comportamientos colectivos y medios para relacionarse; esto ha moldeado el pensar, sentir y decir de las personas, junto con la globalización y la demanda de mayor competitividad, lo que ha forzado de manera obligada a todos los líderes de las esferas sociales, a buscar incesantemente nuevos géneros de liderazgo, para dirigir la motivación profesional de sus responsables (Gonzales, 2004).

Los países desarrollados de América del Norte, los gigantes del Asia y las naciones que integran la Unión Europea, han llevado la delantera en marcar en sus organizaciones un estilo de liderazgo efectivo estableciendo rutas flexibles de cambios y adaptaciones al implantar un equilibrio entre estilos de liderazgo participativo, autocrático y opresor que logren los objetivos organizacionales.

Asimismo, Forber (2018) explica que el estilo de liderazgo en México, tiene sus propios problemas como: en encontrar a personas que tengan los conocimientos sensatos para implementar estrategias y saber comunicarlas a toda la organización, saber como hacer frente a la adaptación cultural producto de la nueva integración de los profesionales originados por la globalización y a resolver en equipo los retrasos técnicos. Por otro lado, Bush (2018) manifiesta que los problemas de motivación laboral en Argentina, se debe a la actuación de los líderes, es decir, no saben como ejercer su enorme poder influyente y esto se debe a problemas de su propia percepción y a no saber dirigirse en las organizaciones por ello establece cinco clasificaciones de líderes: natural, prueba y error, transformacional, el buen líder y el líder for all. Sin embargo, para Padula (2019) detalla que en Chile, el problema del liderazgo no solo enfoca en su actual crisis económica y política, sino que también a nivel empresarial; esto debido a la falta de construcción de una visión compartida, ausencia de capacidad para convocar personas talentosas a seguir objetivos retadores, carencia para guiar sostenidamente a los grupos organizacionales bajo la lupa de la comunicación y la tolerancia; y optimismo suficiente para salir de las crisis que demanda el entorno cambiante.

En este sentido, Beingolea (2014) manifiesta que “más del 60% de las renunciaciones de trabajadores son provocadas por una mala relación con su jefe”. En el Perú esta realidad no es ajena, los trabajadores peruanos llegan a soportar malos tratos por parte de sus

empleadores más de lo necesario, debido a la gran escases de empleabilidad que existe. Asimismo, Llena (2018) comenta que más del 53% de organizaciones en Perú producen contextos laborales indeseables, algunas causas significativas de este mal es el ineficiente estilo de liderazgo que trae consigo la falta de motivación del personal a través de una filosofía de gestión inadecuada, la falta de inteligencia emocional para conducir personas y conducirse a través de ellas, la carencia de promover la colaboración y participación directa en desiciones trascendentes en la organización genera también la falta de responsabilidad y reconocimiento de los colaboradores como partes integrales de las empresas. Por último, Master Coaching Group (2019) explica que los principales problemas de la motivación laboral surge debido a la falta de: visión, comunicación, disciplina, creatividad, carisma y honestidad por parte de los lideres de las empresas peruanas y en especial todo ello se debe a la falta de conocimiento y conciencia de su alta relevancia en los efectos que causa sobre los resultados empresariales.

En concordancia, con las problemáticas internacionales y nacionales mencionadas en los apartados anteriores La Empresa Odessa PGS SAC, tiene como principal actividad económica el comercio al por Mayor de bebidas y alimentos. Asimismo, cuenta con una estructura orgánica que está constituida por cuatro áreas administrativas; donde cada uno cuenta con su respectivo jefe. Esta información fue obtenida por la misma empresa quien facilito la información correspondiente para el desarrollo de este estudio. Al explorar la situación actual de la organización; a través de encuestas y entrevistas anónimas se identificó que en la organización existen líderes, con capacidad para planificar, dirigir, controlar y encaminar equipos de trabajo; sin embargo por la falta de incentivos como ascensos, reconocimientos, capacitaciones y remuneraciones escasamente competitivas con el cargo, la responsabilidad directiva o ejecutiva donde además existe colaboradores que ingresan por recomendación sin pasar por ningún tipo de filtros como una evaluación técnica y psicológica, quienes reciben privilegios (capacitaciones, permisos, y remuneraciones), cuyo ámbito de aplicación no alcanzan a todos trastoca e influye en la motivación con repercusiones directas en el ejercicio profesional y producción de la empresa.

Esta ausencia de motivación es reflejada en rivalidades entre obreros por celos profesionales. Surge así el interés por estas variables, teniendo como finalidad entender los modos de liderazgo que poseen los dirigentes adyacentes y cómo afecta su gestión en la motivación del personal, los resultados que se obtendrán ayudara a perfeccionar los vínculos

humanos entre personas para reducir los conflictos, aumentando la motivación e incrementando la productividad. Conociéndose las consecuencias que serán el asiento para la edificación de nuevas y mejores estrategias con la finalidad de coadyuvar en el perfeccionamiento de los vínculos entre las personas de la empresa y disminución de conflictos de relaciones entre trabajadores, se redundará en el incremento y fortalecimiento de la motivación que encumbrará la productividad y la capacidad de la organización ODESSA PGS SAC.

Siguiendo con la temática de estudio presentamos los trabajos previos el cual son estudios realizados por prestigiosas universidades a nivel internacional.

López de Nava, López, Acosta y Trujillo (2019) en su tesis: *“Motivación y liderazgo, factor del rendimiento laboral en sector gubernamental”*. Cuyo objetivo vital fue entender si la estructura organizacional del ISSSTE afecta a la estimulación profesional de los colaboradores y cómo afecta eso en el desarrollo laboral para alcanzar la misión y visión de dicha institución. La metodología de estudio fue una investigación del tipo descriptivo con orientación cualitativa de bosquejo no práctica – transversal. Se utilizó una cantidad total de 34 colaboradores; obteniendo una muestra censal. La técnica empleada fue entrevistas con documento de medición entrevistas semi – abiertas. Concluyó: los líderes de la organización no están preparados para promover, guiar, crear, orientar y fomentar al trabajador en fundamentos de confianza y compromiso. Segundo, la motivación en la organización es deficiente debido a que la motivación es un constructo social que se va formando desde las necesidades familiares, laborales y sociales, es decir, la mala gestión del liderazgo provoca el desinterés de los colaboradores por su trabajo, y por ende se establece una asociación alta del liderazgo de intercambio (transaccional) y la estimulación profesional ya que su gestión depende de la eficiencia del personal.

Ponce (2018), en su tesis: *“Estilos de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería”*. Cuyo objetivo vital fue determinar los estilos de liderazgo en estudiantes del IX y X ciclo de las Escuelas Profesionales de la FIGMM-UNI. La metodología de estudio fue una investigación del tipo descriptivo simple con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se trabajó con una cantidad total de 212 estudiantes; obteniendo una muestra 155 estudiantes. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición

cuestionarios. En los resultados se determinó que se aplican tres tipos de liderazgo: 3.2% liderazgo conducta pasiva; 16.8% intercambio (transaccional) y 80% liderazgo transformacional.

Rojas (2016), en su tesis: *“El liderazgo y la motivación en la cooperativa Coomultrup LTDA, ubicada en Pamplona, Norte de Santander”*. Cuyo objetivo vital fue establecer y determinar el grado de influencia del liderazgo de la cooperativa Coomultrup Ltda., frente a la evaluación de los factores motivacionales de los trabajadores. La metodología de estudio fue una investigación del tipo básico descriptivo – correlacionar con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se utilizó una cantidad total de 17 colaboradores; obteniendo una muestra censal. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición dos cuestionarios. En los resultados: no hay correlación directa entre la motivación y el liderazgo en la organización, así mismo se evidencia estadísticamente la brecha entre liderazgo transformacional y transaccional de los jefes áreas, se obtuvo que el liderazgo por intercambio (transaccional) tuvo una media menor al transformacional, cuya razón es porque no existe asociación del liderazgo de intercambio y/o transformacional con la estimulación de los colaboradores de la empresa, ello es fruto de que los responsables usan a los colaboradores alcanzar objetivos retadores para ellos mismos. Concluyó: existe una práctica un modo de liderazgo libre o conducta pasiva. Segundo, se observan actitudes transformacionales entre pares de jefes, como producto de los valores asociativos y compromiso en equipo, que han logrado desplegar creencias, cualidades y valores. Tercero, en la evaluación a los trabajadores se establece que los primordiales alicientes son las retribuciones al personal representados por la consagración: aceptación de normas y valores, conformidad, respaldo, compromiso, cooperación, tolerancia hacia la autoridad y asignación de la tarea.

Cartagena y Quintero (2016) en su tesis: *“Caracterización de los estilos de liderazgo de los líderes del área de producción y la motivación laboral de los empleados de Compañía de Empaques S.A”*. Cuyo objetivo vital fue Caracterizar los estilos de liderazgo de los líderes del área de producción y la motivación laboral de los empleados de Compañía de Empaques S.A. La metodología de estudio fue una indagación del tipo descriptivo – exploratorio con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se usó una cantidad total de 35 colaboradores; obteniendo una muestra censal. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición dos cuestionarios: el primero el Interrogatorio de estimulación

profesional y el segundo el interrogatorio multifactorial de liderazgo. En los resultados: se evidenció que el estilo más significativo organizacionalmente poniendo en demostración que los elementos de estimulación tanto externos e internos poseen relación con los estilos de liderazgo. Concluyó: los líderes de la empresa generan una alta confianza y cohesión con sus trabajadores, pero no es lo suficiente para lograr objetivos. Segundo, los géneros de liderazgo principales son: transformacional e intercambio (transaccional). Por último, existe una relación entre el liderazgo y los factores motivacionales como: sueldo, consagración a al trabajo, dominio, ganancia, fiscalización, impulso y decomiso.

Avenecer (2015), en su tesis: *“Liderazgo y Motivación: estudio realizado con los supervisores y vendedores ruterros de distribuidora mariposa CBC de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8”*. Cuyo objetivo vital fue determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruterros de distribuidora Mariposa C.B.C. La metodología de estudio fue una investigación del tipo característico con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se trabajó con una cantidad total de 47 vendedores y 8 supervisores trabajadores; obteniendo una muestra censal. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición dos cuestionarios. En los resultados: se demostró que el liderazgo de los inspectores es positivo en relación a la motivación laboral, es decir, cada colaborador demuestra con acciones su responsabilidad con la empresa y anhelo de incrementar su práctica. Concluyó: Los inspectores usan desiguales tácticas de liderazgo para el progreso de destrezas, el cual tienen como producto una motivación positiva y aceptable de sus vendedores. Segundo, los trabajadores (vendedores) se conciben estimulados además del sueldo adecuado acorde al mercado, sino también por tener la percepción de ser parte integral de una gran familia de trabajo que vela por su participación, reconocimiento e integración. Por último, el 88% de los trabajadores laboran en unidad para desempeñar los retos y términos de la empresa.

Se presenta los trabajos previos a nivel nacional, el cual se comparten realidades semejantes a nuestros territorios.

Aranda (2018), en su tesis: *“Estilo de Liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017”*. Cuyo objetivo vital fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017. La metodología de estudio

fue una investigación del tipo característico con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se usó una cantidad total de 60 trabajadores; obteniendo una muestra censal. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición de un cuestionario. En los resultados: se manifestó del análisis estadístico la concordancia de la relación fue de 0,929 perteneciente al liderazgo y estimulación profesional; precisando la fuerza de asociación fue alta (+). El P (valor) fue del 0,000, y la muestra fue mínimo a 0,05; señalando que se encontró normalidad y que la examinación por Kolmogorov fue adecuada. Concluyó: las dimensiones de liderazgo: conducta pasiva, transaccional y transformacional fueron asociaciones relevantes regulares alta para conservar de forma estimulada a los obreros de la organización

Esparza (2016) en su tesis: “*Estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño dentro del área de contabilidad de la firma el Rocío SA., 2016 - Trujillo*”. Cuyo objetivo vital fue determinar el efecto del estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Rocio S.A. año 2016 – Trujillo. La metodología de estudio fue una investigación del tipo descriptivo con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se usó con una cantidad total de 28 trabajadores; obteniendo una muestra censal. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición de un cuestionario. En los resultados se evidencio una disposición al cliente interno de 6.4 y se encontró una disposición a los logros de 8.4 dentro del estilo de liderazgo de equipo. El nivel de desempeño encontrado fue: 14.3% destacado, 46.4% Bueno, 39.3% regular. Concluyó:

La relación desempeño laboral y el liderazgo del área de contabilidad tiene un bajo nivel, siendo el *Rho* (coeficiente de correlación) de 0.1751. Segundo, el contador aplica un liderazgo de Equipo, el objetivo es conseguir elevados logros en sus colaboradores y afincar la relación entre todos los miembros de la empresa. Por último, el ejercicio de los trabajadores del departamento de contabilidad es: 14.3% destacado, 46.4% bueno y 39.3% regular, señalando que más de la mitad de colaboradores trabajan en conjunto para conseguir metas organizaciones y de departamento.

Macedo (2016) en su tesis: “*Estilos de liderazgo y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC”, distrito de Tarapoto, 2016*”. Cuyo objetivo vital fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral. La metodología de estudio fue una investigación del tipo descriptivo – correlacionar con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se usó una cantidad total de

40colaboradores; obteniendo una muestra censal. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición de un cuestionario. En los resultados: se ha logrado determinar con un 57.5% el modo de liderazgo demócrata, es el predominante entre los inspectores; mientras el 27.5% inspectores proyecta un género de liderazgo autocráticamente y el 15% de supervisores ostenta un liderazgo liberal. Asimismo, se pudo conseguir que el 45% (18) participantes mostraron una media motivación profesional, mientras el 27.5% (11) participantes una baja motivación profesional; de la misma manera el 27.5% (11) participantes irradiaron elevada motivación profesional. Conclusiones: existe concordancia reveladora del género de liderazgo y la estimulación profesional del participante en el interior de la organización.

Tabraj (2016) en su tesis: *“El liderazgo en la motivación laboral en los trabajadores de la Sunat – Lima, 2016.”*. Cuyo objetivo vital determinar cómo incide el liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores de la SUNAT. La metodología de estudio fue una indagación del tipo básica – correlacionar con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se afanó con una cantidad total de 113 trabajadores; obteniendo una muestra censal. La técnica usada fue encuesta con documento de medición de un cuestionario. En los efectos: demostraron que el 42,46% de los obreros de la SUNAT- Lima consideran un nivel elevado de liderazgo, el 30.97% un cota medio y solo el 26,55% un cota bajo.

Asimismo, se determinó que el 53,98 % de los obreros declararon tener una elevada motivación, el 19,47% una motivación promedio y solo el 26,55% de los trabajadores manifestaron una motivación de cota bajo. Concluyó: de acuerdo con la prueba de pseudo R cuadrado, la observancia (%) de la estimulación profesional del personal, respecto al liderazgo. El indicador de Nagelkerke evidencia que la inestabilidad de la estimulación profesional estriba en un 16.4% del liderazgo. Por último, efecto de la curva COR, que posee el departamento que constituye la cabida de categorización es de 52.8% constituyendo una cota módico de incompatibilidad del liderazgo en la exaltación profesional de los obreros de la SUNAT.

De los Santos, Tacora, Mancharo y Parihuana (2016) en su tesis: *“Análisis de la influencia de liderazgo en la motivación laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Moquegua”*. Cuyo objetivo vital fue Determinar el nivel de influencia del liderazgo en la motivación del personal de la EPS Moquegua. La metodología

de estudio fue una investigación del tipo descriptivo – correlacionar con orientación cuantitativo de bosquejo no práctica – transversal. Se trabajó con una cantidad total de 70 trabajadores; obteniendo una muestra censal. La técnica empleada fue encuesta con documento de medición cuestionario. En los resultados: indican que el liderazgo influye en la motivación moderadamente con una cota relevante media positiva de 0.635 de acuerdo a la correlación de Pearson. Concluyó: el liderazgo principal en la organización es transformacional y la dimensión más relevante es la influencia idealizada. Segundo, la motivación laboral de los trabajadores no es baja (0.78 ponderado) y la dimensión más significativa son las posibilidades de desarrollo y promoción. Tercero, la dimensión más destacada de la motivación laboral es la confianza.

En este apartado, trataremos las teorías relacionadas al tema, donde se expondrán las principales teorías que guiaron en ambas variables el desarrollo de este estudio.

Variable estilos de liderazgo

Bass (2010) manifiesta que la batuta es: “determinante la reciprocidad de intercambio entre los seguidores y el líder” (p. 57). Es decir, se refiere a que dicha reciprocidad se puede generar por medios que induzcan y estimulen a los trabajadores a patrocinos que los favorezcan como psíquicos, sociales y materiales los cuales tienen que incorporar un compensación razonable y fructuosa.

Asimismo, para Chiavenato (2001), explica que: “El liderazgo es el estímulo interno de las personas practicada en un contexto encaminada por medio del proceso del diálogo para el encauce de varios retos organizacionales” (p. 314). Por otro lado, Alles (2005). Afirma que el liderazgo es una destreza fundamental, para guiar a grupos de personas hacia un camino terminante, infundiendo valores de ejercicio y pronosticando contextos de crecimiento en la realización de hechos, por ello dicha destreza sirve en la fijación de objetivos, su seguimiento tanto en el avance o retrocesos de estos y la habilidad de retroalimentar las ideas de todos los involucrados.

Por otro lado, el experto Bass (2008) citado por Ayoub, (2010) explica con maestría que los líderes son personas con poder de influenciar ya sea positivamente o negativamente sobre otros por medio de canales efectivos que son las acciones que realiza en la observancia de los seguidores esto genera un tremendo constructo de valor y significancia para el seguidor, lo cual le permite mediante su evidencia de proezas valientes y decididas de

reorganizar y guiar (p.25). Sin embargo, Maestro (2009) nos señala que el líder debe de poseer un paquete de cualidades aceptadas por los seguidores de forma natural y no imponible por el orden jerárquico que pueda tener dentro de la organización; esto podría ser las bases que comparen los líderes en común al arista del carisma y la personalidad. Dicho paquete de cualidades en el líder continuamente está en un perfeccionamiento perenne y jamás alcanzan el techo del desarrollo absoluto, lo que se traduce en una autorrealización personal y de aprendizaje interminable.

Existen varios modelos de liderazgo, pero en esta investigación detallaremos los más representativos para nuestro estudio:

El líder transaccional; para Zakkai (1994) lo define como aquel líder que sabe recompensar el esfuerzo de sus responsables, mediante una gestión efectiva de recursos y resultados, pero cuando dichos recursos de recompensas se agotan por el anhelo y logro de los seguidores y este depende de un tercero para otorgarlos se quiebra la relación logro recompensa, para ser un líder de excelencia en esta clasificación se requiere de un enfoque que comprenda saber realizar diagnósticos psíquicos, discernir las insuficiencias y perspectivas de los empleados y responder a ellas los resultado de las acciones sin menospreciar o descuidar alguna.

Por ello, la teoría transaccional se centraliza en los síntomas de la conducta del cabecilla de acuerdo al discernimiento que tienen los partidarios, sus entusiasmos y los ejercicios de sus laborales. En este sentido, el liderazgo transaccional (intercambios) es mostrado en reciprocidad de premios fructuosos o reformatorios de disciplina para la obediencia del discípulo.

Dirección por excepciones; se compone de tres clasificaciones el cual detallarnos: el primero, el activo: el cual se refiere a controlar el ejercicio del trabajador y toma acciones correctivas cuando aparecen desviación del desempeño entre los planificado y lo realizado deseado que colaborador observado cambie su labor. Este estilo se centraliza en anomalías, errores, irregularidades y desviaciones del trabajo. Segundo, el pasivo: intercede en aquellas tareas que no se cumplen, dicho estilo se centra en monitorear las fases del trabajo mientras todo marche bien no interviene sobre las actividades que realiza el colaborador. Por último, tenemos al Laissez-Faire: este género de batuta consiste en que el líder centra su atención sobre no intervenir en las actividades de sus responsables solo observa y conduce de manera

sutil a su equipo, lo más significativo es otorgar la autonomía y poder de decisiones trascendentes a sus colaboradores, sostiene que la intervención no ayuda a la madurez laboral y a la evolución del crecimiento innovador y creativo de sus miembros.

Liderazgo transformacional; Bass (1985) explica que el liderazgo transformacional es todo lo opuesto al transaccional este se deriva producto de las acciones que el líder hace y que son observadas por los seguidores generando inspiración y constructos psicológicos de anhelo ante lo que ellos desean ser, es decir, observan en el líder aquel hombre que no pueden llegar a ser debido a una serie de cualidades que saben que no podrán desarrollar por falta de valor, tiempo, decisión, etc. Y ven en el líder transformacional la oportunidad de verse reflejados asimismo como tal. Por ello, su frase principal de los seguidores es “me gustaría ser como él” de allí radica la oportunidad de confirmar mediante la vida del otro (líder) el modelo de honor, estima y valor que creen alcanzar. Es así que dicho liderazgo logra impactar en el ser del seguidor ayudándolo a seguir el camino que el líder a trazado, por ello los líderes transformacionales influyen de forma trascendente sobre la vida de sus seguidores porque los ayuda auto - realizarse sin perder sus propia identidad y auto representatividad individual.

Este tipo de líder logra conectarse de forma afectiva y emocional con sus seguidores su carisma, comunicación y poder de palabra tiene un valor muy elevado para aquellos que siguen el camino que traza recordando que son quienes construyen las visiones compartidas soñadoras que retan a la realidad las posibilidades de materializarlas de allí la esencia de motivaciones elevadas que puede crear, proyectar, promover difundir dichos líderes.

Asimismo, el liderazgo transformacional a existido desde los tiempos inmemoriales y su ejercicio es el único responsable de la verdadera evolución de cambios significativos que han girado el destino de la humanidad, desde todos las dimensiones del saber humano tanto: espiritual, cultural, tecnológica, social, psicológica, económica, entre otros. De toda la humanidad. Por ello, de acuerdo con el experto Bass (1985) estudiaremos más en profundidad sus cuatro pilares fundamentales a continuación:

Influencia idealizada (Liderazgo Carismático): se describe a los cabecillas que tienen la perspectiva poderosa del futuro y un sentido de urgencia sobre su trabajo; a tal nivel que logra generar en las personas un elevado nivel de rendición, seguridad y confianza. Por

otro lado, obtienen una fuerte individualización personalizada con cada uno de sus discípulos. Los representantes muestran atribuciones visionarias que son reales de lograr o conseguir con una energía extraordinaria de sus discípulos para alcanzar alturas extremadas de progreso y trabajo.

Consideración individualizada: se centralizan en establecer las insuficiencias y talentos de los partidarios. Realizan análisis situacionales para cada seguidor seguidor de forma individual. Logran además apoderar, preparar, persuadir y promover un feed back que incrementa el perfeccionamiento propio de los partidarios. Asimismo, enaltecen la cota de escasez y garantía de los seguidores para conseguir ascendentes cotas de compromiso. El compromiso de los partidarios envuelve sus requerimientos de labor y está encaminada únicamente a extender el ejercicio; de lo contrario, cada partidario estará logrando mejores grados de compromiso para su progreso particular, que consiguen ceñir tales proezas como los retos de la labor propia.

Estimulación intelectual: los paladines apresuradamente promueven una nueva contemplación a arcaicas metodologías/dificultades, para impulsar la imaginación y destacar una reexaminación y repensamiento de supuestos, a inconvenientes que se suscitan en el día a día.

Por ello, aplican de forma equilibrada la intuición y la lógica para remediar los problemas. Los líderes que incitan intelectualmente a sus seguidores desarrollan en ellos perspectivas excelentes e innovadoras de dar solución a las problemáticas de la realidad. Los partidarios se transfiguran en solucionadores de dificultades más prácticos con y sin la ayuda e intervención del líder. Logran incluso a ser hasta mejor que sus maestros, respecto a su análisis de dificultades y de las estrategias que emplean para solucionarlos.

Liderazgo inspiracional: Los guías proporcionan bravura, desarrollan la confianza, el optimismo y se comunican con sus perspectivas del futuro a través de sus acciones que realizan con seguridad y convicción. Todo ello tiene su origen en la poderosa visión compartida que los provee de una energía inconcebible para conseguir elevados logros y resultados de trabajo y esfuerzo.

A continuación, se expondrán con detalles, los modelos más representativos del liderazgo:

Modelo de liderazgo de Vroom – Jago (1990), sugirieron que los contextos de solución de dificultades difieren, en la forma de cómo se desarrollan los métodos, para resolver dichos obstáculos allí es donde radica la gestión de las estructuras pertinentes que dan lugar al liderazgo. Por otro lado, este modelo tiene tres fundamentos importantes: En primero, los administradores son capaces de definir con precisión los problemas según sus criterios. Segundo, los administradores tienen la predisposición de adaptar su modo de liderazgo a las circunstancias que afrontan en cada decisión significativo. Tercero, los colaboradores reconocerán la legitimidad de aplicación de otros modos de liderazgo para cada dificultad que atraviesa la organización, así como la validez del líder respecto de la situación amerita ejercerlo.

Modelo del liderazgo de Broom y Jago (1990), manifiesta que los modelos de liderazgo son acciones consistentes de actividades previas sobre los comportamientos de grupales. Dichos autores sustentan que si los líderes organizacionales saben realizar correctos diagnósticos en sus organizaciones, entonces podrán seleccionar el estilo de liderazgo que mejor les resulte aplicar. Además, si el contexto solicita delegación de autoridad, se debe aprender cómo establecer objetivos y limitaciones, permitiendo que los colaboradores definan sus propios medios para alcanzarlos.

Si el escenario amerita que el líder sólo tome la decisión, entonces, deberá de asumir los resultados negativos y positivos de no pedir la intervención de otros. El modelo posee las restricciones.

Primero, los colaboradores necesitan participar claramente en la conquista de disposiciones en las alternativas de solución su forma en cómo resolver sus problemas operativos, por la misma razón que son los únicos quienes conocen mejor su realidad laboral, no hacer esto es generar y desarrollar frustración, baja participación, desinterés y deficiente motivación laboral

Segundo, las competencias desarrolladas por cada líder debe estar en concordancia con el estilo de liderazgo que necesita y puede aplicar, por ello antes de tomar una decisión apresura es mejor auto - diagnosticarse e identificar si está en las condiciones para desempeñar el modelo seleccionado.

Tercero, la participación y la delegación de poder es algo que se debe de dar con cautela, porque un nivel más de lo debido de ambas cualidades podría ocasionar grandes desastres

organizacionales, por ello es recomendable hacer un previo estudio de cada uno de las personas que poseerán dichas cualidades y pronosticar que tanto podrían realizar si les otorgaran los poderes necesarios para desencadenar los cambios positivos.

Modelo situacional de Hersey y Blanchard (Liderazgo situacional)

Hellriegel & John (2004). Testifica que el modelo situacional se resuelve en las conductas de concordancia de los trabajos y se fundamenta en la disposición del colaborador en efectuar las labores ineludibles.

Modelo de liderazgo, según Egoavil (1998) citado en Contenti (2012)

Dicho modelo afirma que el tipo de liderazgo se crea gracias al desarrollo de un clima organizacional efectivo y positivo que motive y encause las actividades laborales en el ánimo de hacer las cosas, es aquí en la forma de conseguirlo donde podremos encontrar diferentes tipos de liderazgo el cual explicaremos a continuación:

Generativo Punitivo (GP): caracterizado por ser: preocupado por la productividad, es posesivo, severo, rígido y moderado, no encomienda autoridad porque cree que hacerlo es una amenaza a su autoridad, celebra la conducta excepcional con propensión a determinar su aprobación en la conducta impropia; los seguidores trabajan por presión y solo cuando está presente el líder, además toma decisiones solo y las avisa al grupo.

Generativo Nutritivo (GN): es un estilo de liderazgo que genera libertad de acción y tranquilidad con bajos niveles de estrés, deja trabajar a creatividad de su personal, pero observando que cumplan los lineamientos y procedimientos establecidos mientras observa espera con tolerancia los progresos del equipo, a quienes los resguarda, apoya y guía.

Racional (R): Es un piloto de batuta fundamentado en dos pilares fundamentales el respeto y confianza hacia sus miembros responsables, recoge las sugerencias, ideas y comentarios de la mejor forma sabiendo que puede obtener algo positivo de ello, es apreciado, atento y amistoso. Por último, es competitivo, demostrando que el grupo ha sido bien formado por el al evidenciar que pueden trabajar en su ausencia.

Emotivo Libre (EL): tipo de liderazgo donde trata de conectarse con sus miembros mediante la expresión de emociones genuinas, libres y sinceras es original y espontáneo, aspira ser un líder legítimo, deseando que su equipo de trabajo sea una familia.

Emotivo Dócil (ED): es un tipo de liderazgo por momentos, frecuentemente no lidera sino que es el vocero de toda una serie de opiniones e ideas de los subordinados por lo general tiene temor a la crítica y a perder su puesto por imponer o conducir ideas que probablemente rechacé su equipo de trabajo, se le considera líder por la posición jerárquica que posee en la organización.

Emotivo Indócil (EI): es un modelo de liderazgo autoritativo, hace trabajar a su personal con presión y altos niveles de estrés, vela por su reconocimiento personal y mantiene su posición en la organización como a de lugar.

Modelo de Egoavil (1998) mencionada la existencia de 3 géneros de batuta organizacional. Género dictador: es un tipo de liderazgo donde el conocimiento y las competencias técnicas predominan por lo general este líder es quine marca los procedimientos, técnicas, métodos y herramientas de trabajo como cree que funcionará, existen organizaciones donde este modelo ha tenido proezas importantes, pero su debilidad es que las personas que laboran en su entorno se vuelven apáticas, mal humoradas y poco participativas cuando este líder realmente está saturado y necesita apoyo de su equipo de trabajo no lo apoyan con entusiasmo y es allí donde tiene que sancionar, castigar y amonestar para activar la acción. Por último, este liderazgo no construye resultados a largo plazo, pero es muy efectivo en el corto plazo.

Estilo democrático: este estilo de liderazgo se baja en la escucha activa de todas las personas del grupo, la conquista de disposiciones transcendentales y procedimientos de trabajo así como las técnicas y métodos se discuten con diplomacia con los trabajadores para obtener el mejor modelo de trabajo que asegure y garantice el logro de objetivos organizacionales, para aplicar este modelo el líder debe de desarrollar cualidades como: la negociación, la comunicación efectiva, la asertividad, la tolerancia, entre otros.

Estilo liberal: este modelo de liderazgo se forma cuando el grupo o equipo de trabajo a alcanzado una madurez laboral en donde cada uno de los miembros se conoce y se involucra de forma natural en la solución de las problemáticas organizacionales, es allí donde

el líder observa y reflexiona sobre el quehacer de sus miembros tratando de no intervenir en lo más mínimo, confía y cree que la intromisión del solo hecho de juntar, convocar y asignar tareas a sus responsables es forzar el talento humano hacer y bloquear la capacidad de creatividad e innovación. Por ello, deja que el grupo se organice, cree, invente y se manifieste mediante la presentación de trabajos estructurados como su equipo lo defiende y argumenta, es aquí donde este líder solo revisa, corrige y da el visto bueno para su aplicación.

Por otro lado, existen cinco formas de liderazgo que surgen de acuerdo al nivel de delegación de autoridad, para decidir sobre actividades relevantes y promover una mayor participación de los miembros, estos se representaran a continuación.

Criterios de evaluación genero de liderazgo	Género de liderazgos				
	Decisión	Consulta	Equipo	Facilitador	ñgrñ ñ j
Grado de información individual	✓	✗	✗	✗	✗
Amplitud de decisión individual	✓	✗	✓	✗	✗
Nivel de participación colectiva	✗	✓	✓	✓	✓
Grado de generar información en grupo	✗	✓	✗	✓	✓
Nivel de comunicación	✗	✓	✓	✓	✓
Nivel de delegación	✗	✗	✓	✓	✓
Grado de influencia	✓	✗	✓	✓	✓
Nivel de aceptación de propuesta resolutive	✗	✓	✓	✗	✓

Fuente: elaboración propia.

Figura 1. Cuadro de comparación entre los diferentes estilos de liderazgo.

Por último, se exponen algunas teorías que ya hemos visto en apartados anteriores como modelos que tratan de comprender realidades complejas de la aplicación y efectividad del liderazgo.

Teorías de rasgos del líder

Madrigal (2005) se refiere a la unión de cuatro teorías juntas que intentan explicar en una sola teoría como se dan las leyes del liderazgo y si es posible replicarlo. Asimismo, la teorías de los atributos, pretende determinar de forma global los atributos representativos de personalidad del representante respecto a las dimensiones, intelectuales, sociales y físicos que posee todos los líderes. En este sentido se encontraron seis atributos comunes:

Conocimiento, autoconfianza, honestidad, ambición, honradez, dirección y erudición. Los resultados de estas investigaciones tienen algunas debilidades significativas como el hecho de probar que los rasgos representativos no están fuertemente relacionados con los seis rasgos. Además, no se están tomando en cuenta las necesidades de los seguidores quienes también son un factor clave en la aceptación de su probable líder.

Teoría de la conducta: esta teoría sustenta que los comportamientos de los líderes son los factores claves para estudiar y determinar leyes que demuestren que el líder no nace sino que se hace, en contraposición de la teoría de los rasgos quienes sustentan que los líderes ya vienen al mundo con cualidades desarrolladas que al intentar aprenderlas se pierde demasiado tiempo y cuando ellas aparecen los contextos ya no ofrecen las oportunidades para que el líder se consagre en sus seguidores. Por ello, (Madrigal.2005) manifiesta que dicha teoría posee sus puntos débiles al no demostrar que una misma conducta pueda aplicarse a otras realidades sociales y culturales por ello tiene esta debilidad que no se comprueba que un comportamiento determinado tenga el mismo efecto en otras sociedades.

Teoría de las contingencias: esta se origina de las anteriores teorías ya indicadas en los apartados anteriores. Según, Palomo (2004) expone que se instituye una correspondencia entre el modelo del liderazgo personificado por (Y) así como el contexto personificado por (X). Donde para cada situación y/o contexto surge un estilo particular que es efectivo de acuerdo a los elementos y factores sociales, culturales y tecnológicos que suceden en un tiempo determinado. Esta teoría, tiene una debilidad letal al separar ambas variables tanto liderazgo como contexto y estudiarlas. Es en este punto donde se determinan

aproximadamente cinco estilos de liderazgo, abandonando algunos componentes situacionales perturbando la energía que tiene el líder. Sin embargo, en todos los procesos se concluyó que el líder debe de tener la capacidad para moldear y controlar con flexibilidad su conducta según el contexto en donde se realice.

Teoría de liderazgo según Burns y Bass

Esta teoría explicada por Burns y Bass (1990), se desarrolla en un marco desarrollado por la integración de los géneros de liderazgo transformacional, Laissez faire o conducta pasiva (Renunciar a crear) y transaccional. A partir de bosquejos antepuestos ejecutados por Bass, se despliega estos estilos de liderazgos que logran fusionarse en una mezcla perfecta de equilibrio que constituye la tentativa en aumento exacto para representar el liderazgo. Asimismo, las dimensiones de esta teoría se detallan:

Dimensión 1: Liderazgo Transformacional

Según, Burns y Bass (1990) explican que este liderazgo desarrolla la conciencia de los seguidores a través de la materialización de sus cambios de comportamiento con los propósitos de auto - realizar a sus seguidores. Para ello el líder deberá de analizar y reflexionar sobre el siguiente conjunto de indicadores que son los componentes principales para influenciar sobre las personas: identificar sus necesidades, seguir las acciones de sus seguidores al menos de los principales, generar el optimismo ante las crisis, no perder de vista el sentido alentador a cada tarea de los seguidores y reconocer su esfuerzo, desarrollar el crecimiento profesional, generar el apredizaje de nuevas competencias, incentivar a sus seguidores ya sea con cosas abstractas o materiales, identificar los medios adecuados para conocer más de cerca a sus seguidores.

Dimensión 2: Liderazgo transaccional

De acuerdo con, Burns y Bass (1990), citado por D' Alessio (2010) argumentaron que este género de liderazgo es fundamentado en un cabecilla que establece los objetivos, estrategias y ordenamientos para alcanzar las intenciones de la visión compartida. Sin embargo, crea y genera las condiciones necesarias por las cuales deberá de recompensar mediante un intercambio de valor ya sea de manera financiera o no financiera los avances y retrocesos del equipo a cargo. Para este estilo de liderazgo y su actuación se debe de considerar los siguientes indicadores claves: saber reconocer a su equipo de trabajo el esfuerzo desempeñado, establecer justicia en la distribución del peso en las labores de labor

entre los empleados, controlar los avances y retrocesos del grupo, solucionar los problemas con efectividad, tomar decisiones significativas, canalizar las competencias de los colaboradores, motivar el esfuerzo constante y generar la confianza suficiente para crear un buen clima laboral.

Dimensión 3: Conducta pasiva.

Se refiere a dejar que el equipo de seguidores creen, innoven y se auto - dirijan ante las dificultades que puedan encontrarse, el líder de este estilo no es que esté ausente en realidad está siempre presente observando el trabajo de los seguidores, la filosofía del líder es no intervenir en el proceso de creación.

Este tipo de liderazgo solo se da cuando los grupos o equipos de trabajo han alcanzado la madurez de su auto conducción y dirección. Para que se pueda aplicar dicho estilo es necesario tener presente los siguientes indicadores: intervenir cuando sea necesario y oportuno, involucrar al personal tanto de forma interna como externa, evitar de opinar, comentar dirigir o conducir a los seguidores tanto en sus tareas y responsabilidades, apoyar a los seguidores cuando ellos realmente necesiten de su ayuda, monitorear los resultados y tener confianza que los seguidores llegaran a los objetivos planeados y por último delegar poder en las personas para que tengan los medios y condiciones para que se desarrollen sin limitaciones.

Variable motivación laboral

La motivación es el conjunto de comportamientos y conductas guiadas por la utilidad que posee cada grupo y/o persona para lograr un objetivo.

La manifestación de un comportamiento específico es resultado de la necesidad interna de la persona por satisfacer sus principales necesidades psicológicas, fisiológicas o materiales. Cañoto (2006) citado en Cueva (2018). Por otro lado, Santrock (2002), sostiene que la motivación del individuo puede ser medible a través de los comportamientos optimistas y enérgicos que tienen las personas para realizar actividades. Por último, Robbins (2004) manifiesta que la motivación son “las metodologías que dan la potencia, el trayecto y perseverancia de la voluntad de un individuo para lograr propósitos, y valores empresariales trascendidos con una elevada cota de ejercicio laboral.

Características de la motivación, De acuerdo con, Cueva (2018) explica que la motivación puede ser de origen interno y externo: Primero, interno los cuales son

desarrollados por el propio individuo mediante la afirmación personal de lo que desea obtener y su posición de ese deseo en su vida que lo posiciona como urgente y relevante de otros asuntos. Por último, externo los cuales son creados por personas o grupos sociales que pueden ser laborales, amistades, familiares, entre otros, que le ofrecen a la persona algo de su interés inmediato para modificar su comportamiento y hacer que haga lo que se le pide siempre y cuando este individuo reconozca y acepte la recompensa como necesaria y muy útil para él.

Dimensiones de la motivación, la teoría que guiará este estudio será la ejecutada por McClelland (1989) quien argumenta que las necesidades del hombre son constructos psicosociales que van formando en la vida del individuo las necesidades por las cuales este se esfuerza por satisfacer, sin tener en realidad la real necesidad de obtenerlas. Sin embargo, a través de su investigación determinó tres impulsos dominantes que se asocian a la motivación como necesidades y las cuales en esta investigación serán nuestras dimensiones: logro, poder y afiliación” (p. 243 - 396). A continuación, se explicaran:

Logro. Se refiere a la necesidad del hombre de ir tras un reto que sea capaz de realizar con un tremendo esfuerzo y del cual pueda ser reconocido por la proeza de alcanzarlo, dicha cosa, se define en esta investigación como el reto de lograr “algo”, es decir, los seres humanos por naturaleza se encaminan en la consecución de logros el cual les permita demostrar y desarrollar sus capacidades buscando en el camino respuesta a su existencia personal, de allí que el desafío del logro sea el primer factor motivacional en la vida de las personas. En esta dimensión se debe de señalar sus principales indicadores: la forma de desempeñar las actividades, enfrentar las situaciones complejas, reconocer las tareas difíciles, definir y alcanzar metas reales pero retadoras y incrementar el grado de satisfacción conforme se vaya avanzando hacia el logro de los objetivos.

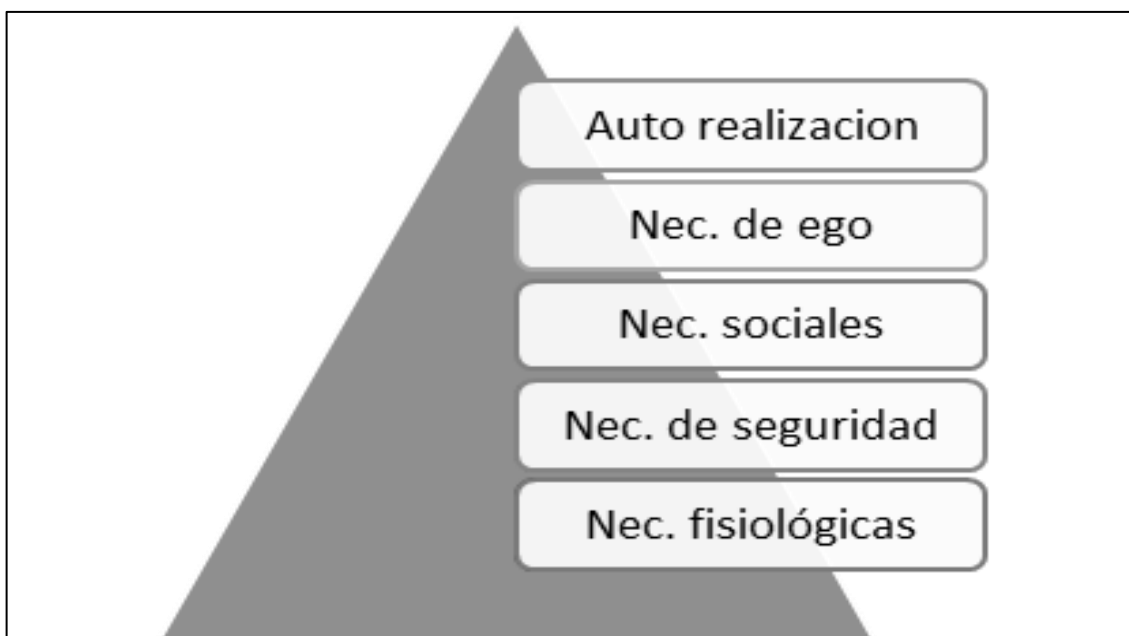
Poder. Este apartado se refiere a gran necesidad que tienen las personas por obtener algún tipo de poder que sea reconocido por sus entornos sociales que los posicione por arriba de otras personas y sean centro de admiración y prestigio, el poder está íntimamente relacionado con el logro de los objetivos personales o colectivos, el cual genera en las personas una tremenda experiencia de emociones y sentimientos encontrados que llena hasta el último espacio del ser de energía positiva, gran entusiasmo y seguridad. A continuación, mencionaremos sus indicadores. Competir – ganar, manejo de estrés, confrontamiento con los rivales que van tras algún objetivo que todos desean lograr, capacidad de obtener

influencias sobre otras personas por lo que se posee y por último grandes cantidades de esfuerzos para obtener un poder que solo es reservado para algunos pocos de allí su sentido especial de posesión.

Afiliación. Esta dimensión hace su referencia a las necesidades humanas de integrarse a grupos sociales que el a determinado como importantes porque aportan a su modo de vida beneficios que pueden ir desde las necesidades de afecto hasta los beneficios de reconocimiento y prestigio por ser parte de un grupo determinado que la sociedad a catalogado como únicos o especiales. A continuación, se mencionaran sus indicadores: sentimiento de compañerismo, desarrollo de relaciones interpersonales, sentido de pertenencia hacia algún grupo en especial que la persona a considerado atractiva e importante y preferencia el cual significa que se da un lugar destacado sobre otros grupos por su enorme beneficio que trae al pertenecer en ellos.

Teoría de la jerarquía de las necesidades – Abraham Maslow

La actual conjetura nos explica que los individuos tenemos 5 clases de escaseces que nos motivan a satisfacer siendo en orden ascendente empezando por las necesidades fisiológicas hasta las de auto realización. A continuación, explicaremos cada uno de estas necesidades (elementos) que conforman la pirámide de Abraham Maslow.



Fuente: Extraído de Chiavenato (2001)

Figuras 1: *Teoría de la pirámide de Maslow*

Factor fisiológico: se refieren a las necesidades comer, dormir, aparearse, vestir, obtener el equilibrio de la salud, entre otros.

Factor seguridad: se refiere a la necesidad de protegerse de forma física y/o emocional, en el interior de una zona de seguridad donde encuentre evadir el peligro, las amenazas y reducir la incertidumbre.

Factor social: esta necesidad se refiere a ser parte de un grupo social, el cual lo acepte y le otorgue afecto y reconocimiento por parte de un grupo determinado de personas que le brinde seguridad y apoyo colectivo.

Factor ego: esta necesidad tiene que ver con el reconocimiento social y el prestigio de propio el cual refuerce elementos como: libertad, autoestima, glorias personales, competitividad individual, entre otros.

Factor autorrealización: se refiere a las necesidades de la plenitud y la auto satisfacción personal por el logro de todos los demás factores descritos, es el nivel más alto de las necesidades porque trasciende al hecho de haber logrado todo lo alcanzado, este factor se inclina por metas sutiles de naturaleza extremadamente propias de aceptación y bienestar consigo mismo.

Teoría de los dos factores de Herzberg

La teoría de Herzberg (2003) expone la conducta profesional de las personas. De acuerdo a esta teoría, coexisten dos factores:

Factores higiénicos: se refiere a factores extrínsecos, es decir, aquellos elementos motivacionales que son creados por la sociedad en el caso de las empresas a los incentivos financieros y no financieros que son correctamente diseñados para conducir y manejar el comportamiento laboral de los trabajadores hacia el beneficio de las metas organizacionales.

Factores motivacionales: referidos a los factores intrínsecos, es decir, aquellos elementos motivacionales que las mismas personas crean para abarcar el reconocimiento profesional, la autorrealización y el crecimiento individual dichos componentes buscan la satisfacción personal sin tener que tomar en cuenta el entorno que premia o castiga su actuación muchos de estos componentes motivacionales lo conforman la familia, el logro del puesto conseguido por esfuerzo o la posición y el prestigio que se ha alcanzado mediante el esfuerzo y el mérito personal.

Formulación del Problema

General

PG: ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019?

Específico

PE1: ¿Cuál es la relación existente entre estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019?

PE2: ¿Cuál es la relación existente entre el estilo de liderazgo transaccional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019?

PE3: ¿Cuál es la relación existente entre conducta pasiva y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019?

Justificación del Problema

La actual indagación se argumenta a nivel teórico porque permitirá establecer la fuerza de asociación entre las variables de género de liderazgo y estimulación profesional en los colaboradores de la organización, en un marco de mejora.

Puesto que los resultados obtenidos al finalizar la investigación servirán como referencia para el diseño del plan estratégico, así como para los planes de capacitación entre otros.

Esta investigación se justifica a nivel social porque es de suma importancia para la sociedad, ya que pretende aportar y proponer soluciones contribuyendo al mejoramiento de las organizaciones. Una vez obtenidos y analizados los resultados se presentarán las recomendaciones y sugerencias a las unidades jerárquicas de la empresa, que podrán ser aplicadas para desarrollar los géneros de liderazgo y con ello mejorar la estimulación en los trabajadores de la organización, aumentando su desempeño laboral a largo plazo.

A partir del alegato práctico, se justifica porque con la presente investigación se brindará información a los jefes de áreas, sobre la importancia del tener motivados a sus subordinados y como el estilo de Liderazgo influye en ello.

En esta investigación se justifica a nivel metodológico porque utilizarán dos instrumentos adaptados al estudio que se está realizando, estos instrumentos son hechos obedeciendo las reglas de arquitectura de diseño en escalas actitudinales y/o de opinión del tipo Likert.

Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

H0: No existe relación significativa entre estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

Hipótesis específicas

H1a: Existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

H0a: No existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

H1b: Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019

H0b: No existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019

H1c: Existe una relación significativa entre la conducta pasiva y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

H0c: No existe una relación significativa entre la conducta pasiva y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre estilo de liderazgo transformacional motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

Determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo transaccional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

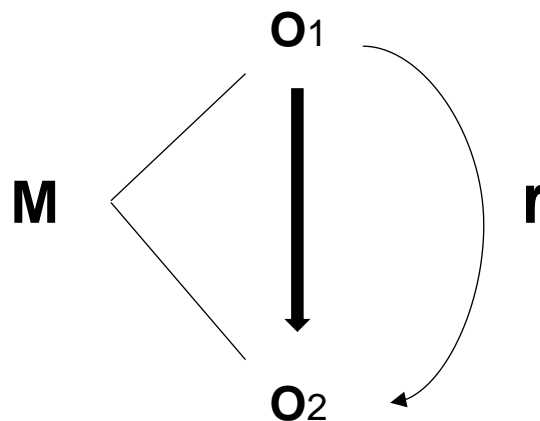
Determinar la relación existente entre conducta pasiva y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

II. METODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio presentado tiene una orientación cuantitativa con un tipo de estudio de bosquejo descriptivo – correlacionar. Según, Hernández et al (2014) argumenta, dichas investigaciones: “buscan detallar de forma muy rigurosa sus elementos con la finalidad de poder conocer y comprender como están caracterizados” (p. 153). Asimismo, para el diseño se ha seleccionado que sea no experimental – transaccional, es decir, no se hace ningún experimento o manipulación de las variables de investigación, por el contrario solo se las observarán en su fenómeno de contexto natural. Cabe señalar además que solo se levantara la muestra una sola vez en el tiempo por eso es transaccional

La figura concierne al bosquejo:



Dónde:

M: Participantes de la empresa

O1: Estilo de liderazgo

O2: Motivación laboral.

r: relación de O1 y O2 (variables de estudio)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de la variable estilos de liderazgo

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Índice	Escala de medida	Instrumentos		
Variable Independiente Estilo de Liderazgo	L. Transformacional	Necesidades	1	(1) Nunca	Likert	Escala: Estilos de Liderazgo		
		Seguimiento	2					
		Optimismo	3					
		Alentador	4					
		Crecimiento profesional	5					
		Competencias	6					
		Incentivador	7					
		Conoce medios	8					
		Reconocimiento	9					
		Justicia	10					
		Control	11					
	L. Transaccional	Solución de problemas	12	(3) A veces				
		Toma de decisiones	13					
		Canalización	14					
		Esfuerzos	15					
		Confianza	16					
		Intervención	17					
		Involucramiento interno	18					
		Involucramiento externo	19					
		Conducta Pasiva	Evasión de responsabilidades				20	(4) Casi siempre
			Apoyo				21	
			Resultados				22	
			Poder				23	

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2: Operacionalización de la variable motivación laboral.

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Índice	Escala de medida	Instrumentos	
Variable Dependiente Motivación laboral	Logro	Desempeño	1	(1) Totalmente en desacuerdo	Likert	Escala de motivación laboral	
		Situaciones difíciles	4				
		Tareas complejas	7				
		Metas reales	10				
		Satisfacción	13				
	Poder	Competir - ganar	2	(2)			
		Estrés	5	Desacuerdo			
		Confrontamiento	8	(3)			
		Influencia	11				
		Esfuerzo	14				
		Afiliación	Temas	3			(4) De acuerdo
			Compañerismo	6			
			Relaciones	9			
			Pertenencia	12			
			Preferencia	15			

Fuente: elaboración propia.

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La organización ODESSA PGS SAC, está integrado por 40 colaboradores entre las edades de 22 – 54 años siendo varones y féminas de la organización Odessa pgs SAC, situada en carretera panamericana norte Km 778 – Lambayeque. Según Hernández et al (2014) explica que: “cuando la cantidad total no es representativa se debe de tomar la cantidad total entera, en este proceso adopta el calificativo de muestra censal” (p. 173)

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE ESTILO DE LIDERAZGO

Autor	Burns y Bass
Año	1990
Adaptación	Indira Aranda Mendoza
Año	2017
Administración	Individual o colectiva
Género	Elección de Masculino (M) o Femenino (F).
Edad	Desde los 18 años en adelante
Tiempo de duración	20 a 30 minutos
Descripción	<p>Encuesta basada en planteamientos de Burns y Bass; diseñada teniendo en cuenta la escala de Likert. Está constituido por de 23 preguntas, que tienen oraciones para ser evaluadas por el encuestado. La presente escala cualitativa va de uno hasta el cinco, obteniendo la más elevada calificación cuanto más de acuerdo el encuestado este con la pregunta.</p> <p>La teoría de Burns y Bass (1990)</p> <p>Liderazgo Transformacional: está constituido por los vínculos de admiración, reconocimiento y autoridad que ha</p>

marcado el líder en sus seguidores debido a sus extraordinarias acciones del cual los seguidores valoran.

Fundamento teórico **Liderazgo Transaccional:** está centrado en la reciprocidad del cumplimiento de las actividades y la recompensa que se obtiene por hacerlo todas las relaciones se mueven bajo este esquema.

Estilo de Liderazgo Laissez – Faire: se refiere a un liderazgo donde no se ejerce control, intervención o presencia representativa del equipo de grupo, se abstiene de no participar por observar como los miembros del grupo se organizan y coordina.

Niveles Bueno (83 – 113)

Regular (53-83)

Malo (23 – 53)

Margen de error Ninguno

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Tabla 3: *Ficha Técnica de estilos de liderazgo.*

Fuente: Extraído de Burns y Bass (1990), actualizado por Indira Aranda Mendoza (2017).

Tabla 4: *Ficha técnica de la escala de motivación laboral.*

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL	
Autor	R.Steers y D. Braunstein
Año	1976
Procedencia	Instrumento de Steersmy Braunstein. Es una medida fundada en la conducta de las necesidades manifiestas en el entorno laboral" en Revista de comportamiento vocacional.
Adaptación	Sonia Palma Carillo
Año	2000
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de duración	Sin tiempo limite
Descripción	<p>Los argumentos teóricos de David McClelland fueron diseñados con la escala de Likert.</p> <p>Está integrado por 15 preguntas donde cada una de ellas contiene una oración que se califica en una escala que va desde el uno hasta el cinco, teniendo el mayor puntaje posible la respuesta que más cerca este del de acuerdo, dicho procedimiento tiene como finalidad medir el grado de la motivación de acuerdo a sus dimensiones.</p>
Fundamento teórico	<p>La teoría de las escaseces de McClelland (1989).</p> <p>Motivación de Logro: indica que la escasez del hombre de ir tras una meta retadora donde pueda demostrar excelencia en su esfuerzo.</p> <p>Motivación de poder: es la necesidad del humano por demostrar superioridad ante otras personas ya sea por el prestigio o el reconocimiento social otorgado.</p> <p>Motivación de afiliación: es generar relaciones interpersonales donde el afecto, la aceptación y el reconocimiento del grupo den bienestar a la persona.</p>
Genero	Masculino (M) o Femenino (F)

Edad La edad promedio para la muestra es de 17 años < X .

Niveles Alto (de 50 a 75), Medio (de 49 a 25) y Bajo (menor de 25).

Dimensiones de variables	Preguntas de logro	Preguntas de poder	Preguntas de afiliación
	1,4,7,10 y 13	2,5,8,11 y 14	3,6,9,12 y 15

Fuente: Extraído de Steers y Braunstein (1976), actualizado por Sonia Palma Carillo (2000).

2.4.1. Validez del instrumento por expertos

Variable independiente: Estilo de Liderazgo

Variable dependiente: Motivación Laboral

Tabla 5: Validez de contenido del instrumento de los variables estilos de liderazgo y motivación laboral

NOMBRES Y APELLIDOS DE EXPERTOS	APLICABLE
Mg. Tito Orlando Chunga Díaz	Es aplicable
Mg. David Enrique Bances Saavedra	Es aplicable
Mg. Angel Manchay Calvay	Es aplicable

Fuente: elaboración propia.

2.4.2. Confiabilidad del Instrumento

Hernández, et, al. (2014, p.200) define a confiabilidad como la garantía que tiene un instrumento documental de medición para obtener los mismos resultados si se mediaran varias veces en el mismo objeto de estudio. Asimismo, se aplicará el método estadístico, alfa de Cronbach, para evidenciar la confiabilidad del instrumento. Siendo sus rangos los siguientes:

Tabla 6. Niveles de confiabilidad a los instrumentos de medición.

CONCEPTO DE CONFIABILIDAD (+)	INTERVALO
Alta	0.81 a 1
Fuerte	0.61 a 0.80
Moderada	0.41 a 0.60
Baja	0.21 a 0.40
Muy baja	0.01 a 0.20

Fuente: Ruiz (2014), citado por Hernández et al (2006)

Se realizó una prueba piloto de 15 colaboradores para garantizar la confiabilidad de los instrumentos mediante el correcto análisis en SPSS versión 23.0

Tabla 7. Análisis de confiabilidad de la variable estilos de liderazgo.

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	Nº D ÍTEMS
Estilos de liderazgo	0,846	23

Fuente: elaboración propia.

Tabla 8. Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	Nº D ÍTEMS
Motivación laboral	0,890	15

Fuente: elaboración propia.

2.5. Procedimiento

El procedimiento fue el siguiente:

1. Carta de autorización dirigida al Gerente General de la empresa, para aplicar las encuestas al personal.
2. Aplicación de encuestas.
3. Ingresar los datos al SPSS versión 23
4. Análisis de resultados

2.6. Método de análisis de datos

La recolección de datos se procesara en el programa SPSS 23.0 estadístico para Windows y en programa de Microsoft Office Excel 2010, para ejecutar algunas tablas o cálculos agregados.

2.7. Aspectos éticos

En todo el proceso de indagación se procedió de modo ético, atareando con el permiso de los participantes y de la organización envuelta en el estudio de investigación.

III. RESULTADOS

Tabla 9. Relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC, CHICLAYO – 2019.

Correlaciones		Variable independiente: Estilos de Liderazgo	Variable dependiente: Motivación Laboral
Rho de Pearson	Variable independiente: Estilos de Liderazgo	Correlación de Pearson	1
		Sig. (bilateral)	,530**
		N	40
	Variable dependiente: Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,530**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	40

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

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: existen suficientes pruebas estadísticas para determinar que la Rho= 0,530 está en un intervalo de $(0.41 < r < 0.60)$ esto significa que existe una correlación moderada, positiva y directa entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores. Además, la significancia es (0.000), donde el $P < 0.05$; en consecuencia se acepta la H1 (alternativa) y se rechaza la H0 (nula). Por último, la correlación (0,530) indica que la gestión de la empresa dirigida por el actual liderazgo es regularmente influyente sobre el estado anímico, los comportamientos consientes y el desempeño de los trabajadores hacia el logro de metas y objetivos.

Tabla 10. Relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC, CHICLAYO – 2019.

		Correlaciones	Variable independiente: liderazgo transformacional	
Rho de Pearson	Variable dependiente: Dimensiones de la Motivación Laboral	Logro	Correlación de Pearson	,716**
			Sig. (bilateral)	0.000
		Poder	N	40
			Correlación de Pearson	,591**
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	
Afiliación	Correlación de Pearson	,324*		
	Sig. (bilateral)	0.041		
		N	40	

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

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: existen suficientes pruebas estadísticas para determinar que la Rho= 0,716 (relación del liderazgo transformacional y la dimensión de la motivación laboral – logro) está en un intervalo de $(0.61 < r < 0.80)$ esto significa que existe una correlación fuerte, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de (0,716) esto indica que la gestión de la empresa dirigida por el liderazgo transformacional es fuertemente influyente sobre los propios retos y desafíos que se traza el personal buscando el desarrollo potencial de sus competencias personales y profesionales, mediante la inspiración, compromiso y respeto que irradia el líder de la organización con las acciones que realiza en el empresa. Por otro lado, la Rho= 0,591 (relación del liderazgo transformacional y la dimensión de la motivación laboral – poder) está en un intervalo de $(0.41 < r < 0.60)$ esto significa que existe una correlación moderada, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de (0,591) esto indica que la dirección por el liderazgo transformacional influye en el reconocimiento del personal que la logrado resultados importantes otorgándole sobre sus compañeros de trabajo el poder de la admiración y prestigio el cual genera en las personas una tremenda experiencia de emociones y sentimientos encontrados.

Además, la $Rho = 0,324$ (relación del liderazgo transformacional y la dimensión de la motivación laboral – afiliación) está en un intervalo de $(0.21 < r < 0.40)$ esto significa que existe una correlación baja, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de $(0,324)$ esto indica que parte del liderazgo en la gestión de la empresa dirigido por el estilo transformacional influye muy poco en las necesidades del personal de integrarse a grupos sociales que aporten a su modo de vida beneficios de reconocimiento y prestigio por ser parte de un grupo. Por último, el promedio de los resultados de correlaciones fue de un $Rho = 0,543$ (relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral) estando en un intervalo de $(0.41 < r < 0.60)$ esto significa que existe una correlación moderada, positiva y directa entre dichas variables; además la significancia tuvo un promedio de (0.0136) , donde el $P < 0.05$; en consecuencia se acepta la H1a (alternativa) y se rechaza la H0a (nula).

Tabla 11. *Relación entre el liderazgo transaccional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC, CHICLAYO – 2019.*

		Correlaciones	Variable independiente: Liderazgo transaccional
Rho de Pearson	Logro	Correlación de Pearson	,388**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40
	Poder	Correlación de Pearson	,450**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40
	Afiliación	Correlación de Pearson	,649*
		Sig. (bilateral)	0.027
		N	40
Variable dependiente: Dimensiones de la Motivación Laboral			

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

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: existen suficientes pruebas estadísticas para determinar que la $Rho = 0,388$ (relación del liderazgo transaccional y la dimensión de la motivación laboral – logro) está en un intervalo de $(0.21 < r < 0.40)$ esto significa que existe una correlación baja, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de $(0,388)$ esto indica que parte de la gestión empresarial orientada hacia este estilo de liderazgo es ineficiente al crear los mecanismos y medios necesarios para que el personal se motive en ir tras los objetivos que la organización desea, es decir, existe deficiencias en los programas de incentivos, prestaciones económicas, remuneración flexible, bonos entre otros por la consecución progresiva de resultados.

Por otro lado, la $Rho = 0,450$ (relación del liderazgo transaccional y la dimensión de la motivación laboral – poder) está en un intervalo de $(0.41 < r < 0.60)$ esto significa que existe una correlación moderada, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de $(0,450)$ esto indica que la gestión del liderazgo transaccional es influyente sobre el personal que logra obtener los premios y recompensas que la empresa pone a disposición por el desempeño sobresaliente esto aumento el reconocimiento y el prestigio del trabajador sobre sus compañeros haciendo ver como un personaje especial e importante.

Además, la $Rho = 0,649$ (relación del liderazgo transaccional y la dimensión de la motivación laboral – afiliación) está en un intervalo de $(0.61 < r < 0.80)$ esto significa que existe una correlación fuerte, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de $(0,649)$ esto indica que la gestión guiada por el estilo transaccional influye de forma asombrosa sobre los trabajadores en permanecer en grupos donde se sientan cómodos y aceptados en trabajar, es decir, para lograr los premios y recompensas que pone a disposición la empresa necesitan integrarse a grupos determinados y sobre todo ser aceptados y recibir de ellos: afecto, cariño, estima, confianza entre otros y de forma viceversa para poder alcanzar la forma de trabajo que plantea este tipo de liderazgo.

Por último, el promedio de los resultados de correlaciones fue de un $Rho = 0,495$ (relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral) estando en un intervalo de $(0.41 < r < 0.60)$ esto significa que existe una correlación moderada, positiva y directa entre dichas variables; además la significancia tuvo un promedio de (0.009) , donde el $P < 0.05$; en consecuencia se acepta la $H1b$ (alternativa) y se rechaza la $H0b$ (nula).

Tabla 12. Relación entre la conducta pasiva y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC, CHICLAYO – 2019.

		Correlaciones	Variable independiente: conducta pasiva	
Rho de Pearson	Variable dependiente:		Correlación de Pearson	
		Logro	Sig. (bilateral)	
			N	
	Dimensiones de la Motivación Laboral	Poder		Correlación de Pearson
				Sig. (bilateral)
				N
		Afiliación		Correlación de Pearson
				Sig. (bilateral)
				N

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

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: existen suficientes pruebas estadísticas para determinar que la Rho= 0,169 (relación la conducta pasiva y la dimensión de la motivación laboral – logro) está en un intervalo de $(0.01 < r < 0.20)$ esto significa que existe una correlación muy baja, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de (0,169) esto indica que el estilo de liderazgo de conducta pasiva, no influye sobre los trabajadores para que ellos mismos logren motivarse, conducirse y organizarse en la consecución del logro en objetivos y metas determinadas por la empresa. Por otro lado, la Rho= 0,145 (relación conducta pasiva y la dimensión de la motivación laboral – poder) está en un intervalo de $(0.01 < r < 0.20)$ esto significa que existe una correlación muy baja, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de (0,450) esto indica que el estilo de liderazgo de conducta pasiva, tienen una bajísima influencia sobre el prestigio que necesita un trabajador de excelencia, obtener por sus resultados alcanzaos a la luz de su organización donde trabaja, es decir, dejar que las circunstancias condecoran, reconozcan y honren a la persona por sus esplendidos esfuerzos en la organización no funciona, más bien causa el efecto contrario

desmotiva, descontenta y desanima a un colaborador a seguir trabajando; por la sencilla razón que no existe poder cuando la persona hablar de sí mismo;

Sino que se alcanza el poder, cuando un líder o personaje de prestigio en la organización otorga públicamente al colaborador su reconocimiento y prestigio alcanzado con esfuerzo. Además, la $Rho = 0,096$ (relación del liderazgo transaccional y la dimensión de la motivación laboral – afiliación) está en un intervalo de $(0.01 < r < 0.20)$ esto significa que existe una correlación muy baja, positiva y directa entre dichas variables; así mismo la correlación fue de $(0,096)$ esto indica que la influencia de este tipo de liderazgo hacia la persona para pertenecer, integrarse y vincularse con grupos de trabajo no funciona, es decir, no ayuda o contribuye a que los miembros de la organización necesitan en primer lugar formar grupos de trabajo, segundo los grupos ya formados se creen superiores y por lo tanto deducen que no necesitan más talento que integrar y tercero refuerza al tipo de personas que creen tener cualidades y competencias suficientes para no integrarse en grupos de trabajo en otras palabras repotencia la autosuficiencia de competencias profesionales y personales propias. Por último, el promedio de los resultados de correlaciones fue de un $Rho = 0,136$ (relación entre conducta pasiva y la motivación laboral) estando en un intervalo de $(0.01 < r < 0.20)$ esto significa que existe una correlación muy baja, positiva y directa entre dichas variables; además la significancia tuvo un promedio de (0.408) , donde el $P > 0.05$; en consecuencia se acepta la H_0c (nula) y se rechaza la H_1c (alternativa).

Tabla 13. Cuadro resumen de las correlaciones entre las dimensiones de la motivación laboral y los estilos de liderazgo.

Estilos de liderazgo	Dimensiones de la variable dependiente motivación laboral		
	Logro	Poder	Afiliación
Transformacional	0.716	0,591	0,324
Transaccional	0,388	0,450	0,649
Conducta pasiva	0,169	0,145	0,096

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: existen suficientes evidencias estadísticas para determinar que el estilo de liderazgo más influyente sobre la dimensión de la variable motivación laboral – logro es el liderazgo transformacional con (0.716) ; además el estilo de liderazgo más influyente sobre la dimensión de la variable motivación laboral – poder es el liderazgo transformacional con $(0,591)$; por último el estilo de liderazgo más influyente sobre la dimensión de la variable motivación laboral – afiliación es el liderazgo transaccional con (0.649) .

Tabla 14. Cuadro resumen del resultado de las hipótesis de investigación.

Relación entre Estilos de liderazgo y la Motivación Laboral	Rho	P<0.05	Hipótesis
Transformacional	0,543	0.0136	Existe relación
Transaccional	0,495	0.009	Existe relación
Conducta Pasiva	0,136	0.408	No Existe relación

Fuente: elaboración propia.

Interpretación: existen suficientes evidencias estadísticas para determinar que las hipótesis alternativas que se aceptaron en esta investigación de acuerdo a los estilos de liderazgo fueron: transformacional con un $P= 0.0136$ y transaccional con un $P= 0,009$. Sin embargo, se aceptó la hipótesis nula del estilo de conducta pasiva con 0.408.

IV. DISCUSIÓN

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC, Chiclayo – 2019.

De acuerdo con los resultados de la variable estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa ODESSA PGS SAC se halló que existe un $Rho = 0.53$ (correlación moderada positiva) y determinó por el valor $P=0,000$ (significancia) que existe influencia del estilo de liderazgo con la motivación laboral del personal.

Esto concuerda con Aranda (2018), en su tesis: “*Estilo de Liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017*”, quien obtuvo como resultado que existe relación de $r = 0,929$ entre las variables: estilo de liderazgo y motivación laboral; precisando que el nivel de correlación entre variables fue positiva y alta; sobre esto Forber (2018) explica también que el liderazgo está relacionado con la motivación laboral al estar está involucrada con: la comunicación, adaptación cultural y los conocimientos técnicos que son imprescindibles para guiar y orientar seguidores teniendo en cuenta que el líder es aquel ser humano dotado de cualidades mayores que los seguidores.

Asimismo, esto concuerda también con De los Santos, Tacora, Mancharo y Parihuana (2016) en su tesis: “*Análisis de la influencia de liderazgo en la motivación laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Moquegua*”. Quien obtuvo como resultados que liderazgo influye en la motivación moderadamente con un nivel de significancia medio positivo de 0.635 de acuerdo a la correlación de Pearson; sobre esto Bush (2018) fundamenta que existen líderes que no saben utilizar el poder influyente de su liderazgo para dirigir personas, con ello se pierde el poder de motivar a los colaboradores para que realmente realicen el desempeño que se espera.

Por último, estos resultados también concuerdan con Avenecer (2015), en su tesis: “*Liderazgo y Motivación: estudio realizado con los supervisores y vendedores ruteros de distribuidora mariposa CBC de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8*”. Quien obtuvo como resultados que el liderazgo de los supervisores es positivo en relación a la motivación laboral. Al igual que Macedo (2016) en su tesis: “*Estilos de liderazgo y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016*”.

Quien demostró que existe concordancia reveladora entre el estilo de liderazgo y motivación profesional del participante en la organización; sobre esto Padula (2019) argumenta que el liderazgo se relaciona con la motivación laboral positiva gracias a un pilar fundamental que da origen a un líder: la construcción de una visión compartida, el cual debe de abarcar la máxima cantidad de beneficios que sirvan a todos seguidores, esto motivará a seguir las recompensas que causa su realización por la cual es aceptada por todo y además sea capaz de convocar nuevas personas talentosas que ayuden a perseguir objetivos en concretos

Por otro lado, esto no concuerda con Rojas (2016), en su tesis: *“El liderazgo y la motivación en la cooperativa Coomultrup LTDA, ubicada en pamplona, Norte de Santander”*. quien tuvo como resultados que no hay correlación directa entre la motivación y el liderazgo en la organización.

Determinar la relación existente entre estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

De acuerdo con los resultados de la variable estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa ODESSA PGS SAC se halló que existe un $Rho = 0.591$ (correlación moderada positiva) y determino por el $P=0,041$ (significancia) que existe influencia del estilo de liderazgo transformacional con la motivación laboral del personal.

Esto concuerda con Ponce (2018), en su tesis: *“Estilos de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería”*. Quien obtuvo como resultados que existe una relación moderada entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los estudiantes; sobre esto Beingolea (2014) argumenta que el liderazgo transformacional se cimienta debido a los vínculos emocionales, amistad, buen trato y preocupación que genera un buen líder sobre sus seguidores esto ocasiona que el seguidor entregue lo mejor de él y logre hacer lo que el líder propone sin necesidad de imponerle o coaccionarle nada, elementos como estos son síntomas del liderazgo transformacional.

Además, esto también concuerda con Cartagena y Quintero (2016) en su tesis: *“Caracterización de los estilos de liderazgo de los líderes del área de producción y la*

motivación laboral de los empleados de Compañía de Empaques S.A.”. Quien obtuvo como resultados que el liderazgo transformacional es el estilo más representativo a nivel de organización, y poniendo en evidencia que hay factores motivacionales internos y externos que tienen fuertes asociaciones con los estilos de liderazgo. Sobre esto Llena (2018) fundamenta que una filosofía de gestión adecuada, inteligencia emocional para conducir personas y conducirse a través de ellas, promover la colaboración y participación directa en decisiones trascendentes en la organización genera también el compromiso y el reconocimiento de los trabajadores como partes integrales de la organización, todos esos síntomas encontrados en una organización dan fe del estilo de liderazgo transformacional que tiene su efecto en el desempeño del trabajo en una organización y del cual se traduce en un sistema de motivación que se retroalimenta entre el líder y los seguidores para seguir realizando actividades.

En este sentido, también concuerda con Aranda (2018), en su tesis: *“Estilo de Liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017”*. Quien obtuvo como resultados que existe una relación moderada alta entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral. Por último, De los Santos, Tacora, Manchero y Parihuana (2016) en su tesis: *“Análisis de la influencia de liderazgo en la motivación laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Moquegua”*. Quien tuvo como resultados que el estilo de liderazgo principal en la organización es transformacional y la dimensión más relevante de ella es la influencia idealizada.

Determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo transaccional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

De acuerdo con los resultados de la variable estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa ODESSA PGS SAC se halló que existe un $Rho = 0.450$ (correlación moderada positiva) y determino por el $P=0,027$ (significancia) que existe influencia del estilo de liderazgo transaccional con la motivación laboral del personal.

Esto concuerda con López de Nava, López, Acosta y Trujillo (2019) en su tesis: *“Motivación y liderazgo, factor del rendimiento laboral en sector gubernamental”*. Quien obtuvo como resultados que el liderazgo transaccional está relacionado con la motivación laboral debido al producto de gestión que ejerce esta sobre los recursos disponibles para recompensar y/o

premiar al personal. Además, esto concuerda también con Cartagena y Quintero (2016) en su tesis: “*Caracterización de los estilos de liderazgo de los líderes del área de producción y la motivación laboral de los empleados de Compañía de Empaques S.A.*”. Quien obtuvo como resultados que existe una relación moderadamente alta entre el liderazgo transaccional y los factores motivacionales como: salario, dedicación a la tarea, poder, logro, supervisión, promoción y requisición, que son propios de este estilo de liderazgo.

Asimismo, estos resultados también concuerda con Aranda (2018), en su tesis: “*Estilo de Liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017*”. Quien obtuvo como resultados que las dimensiones de liderazgo transaccional tuvieron una relación significativa moderada alta con las acciones por mantener la motivación laboral de los obreros de forma elevada. Por último, esto coincide con Esparza (2016) en su tesis: “*Estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño dentro del área de contabilidad de la firma el Rocío SA., 2016 - Trujillo*”. Quien sostuvo que el estilo de liderazgo transaccional está íntimamente ligado a la gestión de los líderes para orientar, asignar y guiar las actividades empresariales y operativas en las organizacionales; sobre esto Master Coaching Group (2019) explica que el liderazgo transaccional se relaciona directamente con la motivación laboral debido a: trabajo recompensado por resultados, la disciplina de las tareas motivada con incentivos, la recompensa de la labor con creatividad e innovación como galardones de excelencia, entre otros. Todas estas herramientas de gestión lideradas por este estilo sirven como directrices para modificar y guiar el comportamiento laboral de los trabajadores hacia el logro de objetivos organizacionales.

Por otro lado, esto no concuerda con Rojas (2016), en su tesis: “*El liderazgo y la motivación en la cooperativa Coomultrup LTDA, ubicada en pamplona, Norte de Santander*”. Quien tuvo como resultados que no hay correlación directa entre la motivación laboral y el estilo de liderazgo transaccional.

Determinar la relación existente entre conducta pasiva y motivación laboral en los colaboradores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.

De acuerdo con los resultados de la variable conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa ODESSA PGS SAC se halló que existe un $Rho = 0.371$ (correlación baja positiva) y determino por el $P=0,556$ (significancia) que no existe

influencia del estilo de liderazgo conducta pasiva o Lassen Fiar con la motivación laboral del personal.

Esto concuerda con Rojas (2016), en su tesis: *“El liderazgo y la motivación en la cooperativa Coomultrup LTDA, ubicada en Pamplona, Norte de Santander”*. Quien obtuvo como resultado que en dicha empresa se practica el liderazgo libre o conducta pasiva, pero que no llega a ser significativa como para establecer una relación; sobre esto Cañoto (2006) citado en Cueva (2018) manifiesta que la motivación del individuo puede ser medible a través de los comportamientos optimistas y enérgicos que tienen las personas para realizar actividades, por ende la idea de darle a la persona libertad de decisión para crear, innovar y capacidad para diseñar por sí sola o en forma colectiva el destino de sus acciones motiva de forma trascendente el quehacer diario sabiendo que es dueño y responsable absoluto de sus logros y resultados.

Por último, esto concuerda con Aranda (2018), en su tesis: *“Estilo de Liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017”*. Quien tuvo como resultados que la conducta pasiva tiene una relación moderada positiva con la motivación laboral de los trabajadores; sobre esto comenta también Robbins (2004) quien fundamenta la idea de que la conducta pasiva y la motivación laboral está asociada es porque la motivación son “las metodologías que dan la potencia, el trayecto y perseverancia de la voluntad de un individuo para lograr propósitos, y valores organizacionales que trasciendan un elevado nivel de desempeño.

Por otro lado, esto no concuerda con Ponce (2018), en su tesis: *“Estilos de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería”*. Quien tuvo como resultados que la conducta pasiva no es significativa para generar una influencia significativa en la motivación laboral por representar solo el 3,2% del total.

Además, esto también concuerda con Macedo (2016) en su tesis: *“Estilos de liderazgo y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC”, distrito de Tarapoto, 2016”*. Quien sostiene que la conducta pasiva no es representativa en la influencia de la motivación laboral de los trabajadores; sobre esto McClelland (1989) autor de una de las teorías más importantes que explica la motivación laboral en las organizaciones, sostiene que no existe una asociación entre las necesidades del hombre desde la perspectiva del logro,

poder y afiliación motivadas por el liderazgo activo y mucho menos de un liderazgo pasivo, sostiene que la motivación laboral es propia e innata en la personalidad de los colaboradores y que su desarrollo dependerá que dicha persona identifique primero sus propios objetivos y valores personales para que den aceptación o cabida a una orientación o guía de visión compartida, por lo tanto rechaza esa idea de asociación.

V. CONCLUSIONES

1. La investigación realizada a los colaboradores de la empresa ODESSA PGS SAC, se ha comprobado que existen suficientes pruebas estadísticas para determinar que la $Rho = 0,530$ está en un intervalo de $(0.41 < r < 0.60)$ esto significa que existe una correlación moderada, positiva y directa entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores. Además, la significancia es (0.000) , donde el $P < 0.05$; en consecuencia se aceptó la $H1$ (alternativa) y se rechaza la $H0$ (nula).
2. Se evidencia que el liderazgo transformacional, está asociado con la motivación laboral, el promedio de los resultados de correlaciones fue de un $Rho = 0,543$ (relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral) estando en un intervalo de $(0.41 < r < 0.60)$ esto significa que existe una correlación moderada, positiva y directa entre dichas variables; además la significancia tuvo un promedio de (0.0136) , donde el $P < 0.05$; en consecuencia se acepta la $H1a$ (alternativa) y se rechaza la $H0a$ (nula).
3. Se evidencia que el liderazgo transaccional, está asociado con la motivación laboral, el promedio de los resultados de correlaciones fue de un $Rho = 0,495$ (relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral) estando en un intervalo de $(0.41 < r < 0.60)$ esto significa que existe una correlación moderada, positiva y directa entre dichas variables; además la significancia tuvo un promedio de (0.009) , donde el $P < 0.05$; en consecuencia se acepta la $H1b$ (alternativa) y se rechaza la $H0b$ (nula).
4. Ha quedado demostrado que la conducta pasiva, está asociado con la motivación laboral, el promedio de los resultados de correlaciones fue de un $Rho = 0,136$ (relación entre conducta pasiva y la motivación laboral) estando en un intervalo de $(0.01 < r < 0.20)$ esto significa que existe una correlación muy baja, positiva y directa entre dichas variables; además la significancia tuvo un promedio de (0.408) , donde el $P > 0.05$; en consecuencia se acepta la $H0c$ (nula) y se rechaza la $H1c$ (alternativa).

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el líder de la organización ODESSA PGS SAC, mejore su estilo de liderazgo, a través de un correcto auto diagnóstico de su gestión y a través de este evaluar sus acciones para poder comprender como es que la organización piensa, siente y dice de forma informal sobre su actuar. Asimismo, se sugiere adecuar a su estilo los modelos de liderazgo, el transformacional para que influya en las dimensiones del logro y el poder de los trabajadores de la empresa y el transaccional para que influya en la dimensión de la afiliación, con esto se espera que el desempeño de los colaboradores se incremente y por ende se mejore la consecución de objetivos de forma más efectiva.
2. Se recomienda que el líder de la empresa ODESSA PGS SAC, mejore su estilo de liderazgo transformacional, el cual le permita acercarse más a sus trabajadores y desarrollar mejores vínculos emocionales con ellos, para dirigir sus comportamientos los cuales logren ser medibles mediante sus desempeños. Asimismo, cabe señalar que es necesario que el líder de la organización necesite una capacitación en liderazgo de forma continua y también reciba un entrenamiento personalizado de coaching transformacional para mejorar la forma como el representante dirige y se dirige a su organización.
3. La empresa ODESSA PGS SAC, debe eliminar, modificar o crear una nueva estructura de recompensas, incentivos salariales, prestaciones económicas y no económicas, entre otros que ayude al líder tener herramientas y directrices que facilite su liderazgo por el poder de sancionar y otorgar beneficios a sus trabajadores, de esta manera deberá de hacer un diagnóstico interno y determinar en qué medida puede otorgar este poder a sus trabajadores para motivarlos en sus actividades operacionales.
4. Se recomienda que la empresa ODESSA PGS SAC, no aplique el liderazgo de conducta pasiva debido a que la organización aún no alcanzado la madures laboral suficiente para que sus miembros se auto – dirijan, auto orienten y se auto desarrollen sin intervención de un líder, hacerlo tendría efectos negativos para la organización.

REFERENCIAS

- Avanecer, Y. (2015). Leadership and y motivation. University de Rafael Candiva. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://bit.ly/2npbFKt>
- Ana María, C. G., & Johanna, Q. V. (2016). *Caracterización de los estilos de liderazgo de los líderes del área de producción y la motivación laboral de los empleados de Compañía de Empaques S.A (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia*. Medellín: Recuperado de: <http://45.5.172.45/handle/10819/3197>.
- Aranda, I. (2018). Estilo de Liderazgo y motivación laboral. Universidad Cesar Vallejo. Perú, Lima.
- Beingolea, J. (2014). Lima: diario gestión economía y negocios del Perú. Recuperado: <http://gestion.pe/empleo-management/empresa-responsable-bajo-rendimiento-sus-colaboradores-2099369>
- Chiavenato, I.(2000).Human Talent Management. México. Editorial McGraw-Hill. 1era Ed
- Chiavenato, I. (1993). Liderazgo y empresa. Introducción a la teoría general de la administración. Quinta edición. México: Editorial, Mc Graw Hill.
- Croup, M. C. (Febrero de 2019). *Master Coaching Group*. Obtenido de Master Coaching Group: <https://mastercoaching.pe/ser-un-lider-empresarial-peruano/>
- Cueva Cerdan, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembo de Jvier Prado. (Tesis de pre grado)*. Lima.
- Egoavil, J. (s/f). Escala de liderazgo organizacional. Lima: asesoría y consultoría de personal.

- Euprepio, P. (Octubre de 2019). *Expansión*. Obtenido de Chile en llamas por falta de liderazgo y errores incomprensibles:
<https://www.expansion.com/opinion/2019/10/24/5db0a955468aebff7b8b468a.html>
- Forber, S. (Enero de 2018). *Challenges and Opportunities of leadership in 2018*. Obtenido de Forbes, México: <https://www.forbes.com.mx/retos-y-oportunidades-del-liderazgo-en-2018/>
- Karol Josef, D. I., Bartolomé, T. Q., Alfonso Félix, M. M., & William Alfredo, P. P. (2016). *Analysis of the influence of leadership on the work motivation of the personnel of the Moquehua Sanitation service provider, 2016. (Tesis de maestría)*. Neuman Business School. Tacna: Recuperado de:
[http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/145/1/TESIS MAN Santos%2c%20Tacora%2c%20Manchego%20y%20Parihuana.pdf](http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/145/1/TESIS_MAN_Santos%2c%20Tacora%2c%20Manchego%20y%20Parihuana.pdf).
- Lily Edith, P. G. (2018). *Estilo de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería. (Tesis de maestría)*. . Lima: Recuperado de:
http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3681/Estilo_PonceGago_Lily.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macedo, L. (2016). *Estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral*. Universidad Cesar Vallejo. Perú, tarapoto.
- Michael, B. (Julio de 2018). *Great Place To Work*. Obtenido de Los 5 niveles del liderazgo: <https://www.greatplacetowork.com.ar/publicacions/articulos/los-5-niveles-del-liderazgo>
- McClelland, D. (1989) *Study of human motivation*. (4a.ed.). Madrid: Edición Narcea.
- Herzberg F. (2003) *Once again how do you motivate your employees?* [Versión electrónica] Harvard Business Review. Serie clásico pag. 3-11-

Ricardo, L. A. (Abril de 2018). *Gestión*. Obtenido de Liderazgo en el Perú Actualización 2014 - 2018: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/>

Sofia, L. d., Christian, L. G., Samuel, A. G., & Dinko Alfredo, T. G. (2019). *Motivación y liderazgo, factor del rendimiento laboral en sector gubernamental (Tesis de pre grado)*. Universidad Nacional Autónoma de México. México: http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/XVALQBR3QCK7YQBQPAVVC2CB9N94NNLKECUIADGMJKEYYJ4UCQ-07832?func=full-set-set&set_number=006302&set_entry=000001&format=999.

Yeiny, A. C. (2015). *Liderazgo y Motivación: estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa CBC de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8. (Estudio)*. Universidad Rafael Lindivar. Quetz-

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

Formulación	Objetivos	Justificación	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices	Método
¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019?	<p>O. general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.</p>	<p>La actual indagación se argumenta a nivel teórico porque permitirá establecer la fuerza de asociación entre las variables de género de liderazgo y estimulación profesional en los colaboradores de la organización, en un marco de mejora. Puesto que los resultados obtenidos al finalizar la investigación servirán como referencia para el diseño del plan estratégico, así como para los planes de capacitación.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019</p>	V1. Estilos de Liderazgo	Liderazgo Transformacional	<p>Necesidades</p> <p>Seguimiento</p> <p>Optimismo</p> <p>Alentador</p> <p>Crecimiento Profesional</p> <p>Competencias</p> <p>Incentivador</p> <p>Conoce medios</p>	(1) Nunca	La cantidad total está conformada por 40 trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC.
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación existente entre estilo de liderazgo transformacional motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo transaccional y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre conducta pasiva y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.</p>		<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre la conducta pasiva y la motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC, Chiclayo – 2019.</p>		Liderazgo Transaccional	<p>Reconocimiento</p> <p>Justicia</p> <p>Control</p> <p>Solución de Problemas</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Canalización</p> <p>Esfuerzos</p> <p>Confianza</p>		
					Conducta pasiva	<p>Intervención</p> <p>Involucramiento Interno</p> <p>Involucramiento Externo</p> <p>Evasión de Resp.</p> <p>Apoyo</p> <p>Resultados</p> <p>Poder</p>	(3) A veces	
					Logro	<p>Desempeño</p> <p>Situaciones difíciles</p> <p>Tareas complejas</p> <p>Metas</p> <p>Satisfacción</p>	(4) Siempre	
					Poder	<p>Intervención</p> <p>Involucramiento Interno</p> <p>Involucramiento Externo</p> <p>Evasión de Resp.</p> <p>Apoyo</p> <p>Resultados</p> <p>Poder</p>	(4) Casi siempre	
					Afiliación	<p>Desempeño</p> <p>Situaciones difíciles</p> <p>Tareas complejas</p> <p>Metas</p> <p>Satisfacción</p> <p>Competición</p> <p>Estrés</p> <p>Confrontamiento</p> <p>Influencia</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Temas</p> <p>Compañerismo</p> <p>Relaciones</p> <p>Pertenencia</p> <p>Preferencia</p>	(5) Totalmente en desacuerdo	
							(2) Desacuerdo	
							(3) Indiferente	
							(4) De acuerdo	
							(5) Totalmente de acuerdo	

Anexo 02

Instrumento de medición de la variable estilos de liderazgo

Edad: _____

Sexo: (F) (M)

Fecha: / /

Instrucciones: A continuación Ud. encontrará 23 preguntas sobre Estilos de Liderazgo, debe leer cada pregunta y coloque su respuesta marcando con un aspa (X) en la opción que considere como su respuesta. Se recomienda que reflexione y certifique su respuesta de acuerdo a como usted se porta, siente y actúa.

Opciones de respuesta

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. ¿Cree usted que la gerencia muestra consideración por las necesidades de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera usted que los miembros de la gerencia son un ejemplo a seguir?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera usted que la gerencia transmite optimismo en los colaboradores?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera usted que la gerencia alienta cada una de sus actividades realizadas?	1	2	3	4	5
5. ¿Usted apoya el crecimiento profesional de los colaboradores?	1	2	3	4	5
6. ¿Usted facilita el trabajo de las nuevas competencias en los colaboradores?	1	2	3	4	5
7. ¿Usted incentiva el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
8. ¿Usted considera diferentes medios para conocer la empresa?	1	2	3	4	5
9. ¿Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo?	1	2	3	4	5
10. ¿Considera justo los reconocimientos otorgados por la gerencia?	1	2	3	4	5
11. ¿Considera usted que la gerencia aplica un buen control en las actividades laborales?	1	2	3	4	5
12. ¿Considera usted que la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema?	1	2	3	4	5
13. ¿Usted toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa?	1	2	3	4	5
14. ¿Usted prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial?	1	2	3	4	5
15. ¿Usted comparte esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente?	1	2	3	4	5
16. ¿Usted usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar decisiones?	1	2	3	4	5
17. ¿Considera usted que la gerencia solo interviene en el momento necesario?	1	2	3	4	5
18. ¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
19. ¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades externas de la empresa?	1	2	3	4	5
20. ¿Cree usted que su jefe evade responsabilidades en el trabajo?	1	2	3	4	5
21. ¿Usted se apoya en los colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes?	1	2	3	4	5
22. ¿Usted obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones?	1	2	3	4	5

23. ¿Usted prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Anexo 03

Instrumento de medición de la variable motivación laboral

Edad: _____	Sexo: (F) (M)	Fecha: / /
--------------------	----------------------	-------------------

Instrucciones: A continuación Ud. encontrará 15 preguntas sobre motivación laboral, debe leer cada pregunta y coloque su respuesta con una (X) en la opción que considere. Se recomienda que reflexione y certifique su respuesta de acuerdo a como usted se porta, siente y actúa.

Opciones de respuesta

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
2. Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4	5
3. A menudo me encuentro hablando personas a mi alrededor sobre temas que no forman parte del trabajo	1	2	3	4	5
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	1	2	3	4	5
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	1	2	3	4	5
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa	1	2	3	4	5
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis tareas	1	2	3	4	5
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	1	2	3	4	5
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	1	2	3	4	5
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	1	2	3	4	5
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	1	2	3	4	5
13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	2	3	4	5
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	1	2	3	4	5

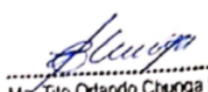
Gracias por su colaboración y sinceridad al responder.

Anexo 04

Validación del Instrumento


CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	Tito Orlando Chunga Diaz					
Profesión	Psicologo					
Mayor grado académico obtenido	Magister					
Experiencia Profesional (en años)	07 años					
Institución donde labora	Universidad Alas Peruanas					
Cargo	Docente					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivacion laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo – 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Liderazgo					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.					X
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permita analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan y se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					X
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					48	
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						
Es aplicable						

D.N.I. N°: 16746065	 ----- Mgr. Tito Orlando Chunga Diaz PSICOLOGO C.P.P.P. N° 20839
FECHA: 11/11/2019	FIRMA


CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	David Enrique Bances Saavedra					
Profesión	Ingeniero					
Mayor grado académico obtenido	Magister - MBA					
Experiencia Profesional (en años)	06 años					
Institución donde labora	Universidad Señor de Sipán					
Cargo	Docente					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo – 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Liderazgo					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan y se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.			X		
TOTAL					41	
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						
Es aplicable						

D.N.I. Nº: 40444130	 ENG. DAVID DANES S. CIP: 107568
FECHA 15-11-2019	FIRMA

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

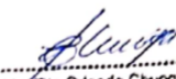
DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	Angel Manchay Calvay					
Profesión	Enfermero					
Mayor grado académico obtenido	Magister					
Experiencia Profesional (en años)	05 años					
Institución donde labora	Hospital regional , Iambayeque / Universidad Alas Peruanas					
Cargo	Asistencial, investigación / catedrático					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo – 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Liderazgo					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.					X
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permita analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					X
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						47
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						
Apropiado para el estudio						

D.N.I. N°: 42178867	 ANGEL MANCHAY CALVA LIC. ENFERMERO CEP. 74559
FECHA 12-12-19	FIRMA

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje sencillo y libre de ambigüedad acorde con los sujetos investigados					Y
Objetividad	Los ítems expresivos y los ítems del instrumento permiten recoger información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
Actualidad	El instrumento evita la redundancia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a las variables de estudio					X
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, objetivos y objetivos de la investigación					Y
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los fines, hipótesis y variables de estudio					X
Consistencia	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					X
Metodología	La relación entre la teoría y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento					X
TOTAL						48
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		CÓMPLETE PARA LA INVESTIGACIÓN				

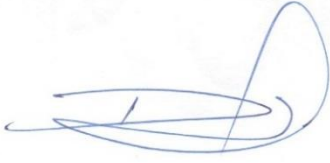
CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	Tito Orlando Chunga Diaz					
Profesión	Psicologo					
Mayor grado académico obtenido	Magister					
Experiencia Profesional (en años)	07 años					
Institución donde labora	Universidad Alas Peruanas					
Cargo	Docente					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo – 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Motivación Laboral					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.					X
Organización	Los ítems del instrumento están organizadas en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permita analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación				X	
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL						46
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						
Es aplicable						

D.N.I. N°: 16746065	 ----- Mg. Tito Orlando Chunga Diaz PSICOLOGO C.P.P. N° 20838
FECHA: 11/11/2019	FIRMA


CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	David Enrique Bances Saavedra					
Profesión	Ingeniero					
Mayor grado académico obtenido	Magister - MBA					
Experiencia Profesional (en años)	06 años					
Institución donde labora	Universidad Señor de Sipán					
Cargo	Docente					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo – 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Motivación Laboral					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permita analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.			X		
TOTAL					41	
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						
Es aplicable						

<p>D.N.I. N°: 40444130</p>	 <p>ING. DAVID BANCES S. CIP: 107568</p>
<p>FECHA 15-11-2019</p>	<p>FIRMA</p>

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	Angel Manchay Calvay					
Profesión	Enfermero					
Mayor grado académico obtenido	Magister					
Experiencia Profesional (en años)	05 años					
Institución donde labora	Hospital regional , Iambayeque / Universidad Alas Peruanas					
Cargo	Asistencial, investigación / catedrático					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo – 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Motivación Laboral					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.					X
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permita analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					X
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				X	
TOTAL						48
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						
Coherente para la investigación						

D.N.I. Nº: 42178867	 ANGEL MANCHAY CALVA LIC. ENFERMERO CEP. 74559
FECHA 12-12-19	FIRMA

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje sencillo y son de fácil comprensión acorde con los sujetos a evaluar.					
Objetividad	Los indicadores y los ítems del instrumento permiten evaluar la información objetiva respecto a las dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					
Actualidad	El instrumento está de vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal referente a las variables de estudio.					
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los fines, fines, hipótesis y variables de estudio.					
Consistencia	La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad a motivo de la investigación.					
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan de manera clara y precisa la relación de las variables de estudio.					
Metodológica	La relación entre los ítems y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.					
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la variable, hipótesis y nombre del instrumento.					
TOTAL						
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		CORRECTA PARA LA INVESTIGACIÓN				

Anexo 05

Autorización para el desarrollo de la tesis

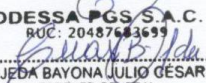
ODESSA PGS S.A.C.

AUTORIZACIÓN

El Gerente General de la Empresa ODESSA PGS SAC, autoriza a la Srta. Monchon Lazo Clayssi Fiorella, estudiante de la Maestría en Gestión del talento Humano, quien solicito aplicar encuestas al personal de todas las áreas que tiene la empresa, con la finalidad de desarrollar la investigación cuyo tema es "Estilos de Liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC, Chiclayo - 2019.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que crea conveniente.

Lambayeque, 25 de Noviembre del 2019

ODESSA PGS S.A.C.
RUC: 20487683699

OJEDA BAYONA JULIO CESAR
GERENTE GENERAL