



**Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los  
trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas,  
año 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión del Talento Humano**

**AUTORA:**

Br. Aranda Mendoza, Indira Jahaira

**ASESOR:**

Dr. Quispe Ichpas, Rubén

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**LIMA - PERÚ**

**2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

**Dra. Rosalynn Flores Castañeda**

---

**Presidente**

**Dr. Luis Alexis Hidalgo Torres**

---

**Secretario**

**Dr. Ruben Quispe Ichpas**

---

**Vocal**

## **Dedicatoria**

A Dios por concederme la existencia de una vida junto a mis seres queridos, por la salud y la oportunidad de seguir cumpliendo diversas metas en mi vida. A mis padres porque son los seres más sagrados en mi vida, los principales motivadores y formadores de lo que ahora soy como persona y a mi asesor por brindarme su tiempo y enseñanzas.

## **Agradecimiento**

Principalmente agradezco a Dios por existir, a mis padres que me brindaron ánimos a seguir y a todas las amistades que siempre estuvieron conmigo, y otros lejos para brindándome su apoyo incondicional al igual que los maestros de diversas asignaturas, que gracias a sus enseñanzas y conocimiento, me han permitido expandir mis proyectos a futuro, gracias a todos porque sin su ayuda no lo hubiera logrado.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Indira Jahaira Aranda Mendoza estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I. N° 47041555, con la tesis titulada **“Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”**.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 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 falsos), plagio, información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de febrero del 2018

---

Br Indira Jahaira Aranda Mendoza  
DNI N° 47041555

## Presentación

Es grato dirigirme a ustedes Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Escuela de Posgrado, con el propósito de efectuar la presentación de este trabajo de investigación, que tiene por título “**Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017**”, con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano, investigación que será de gran importancia para la comunidad científica, puesto que busca demostrar los efectos positivos del estilo de liderazgo y mantener motivado al personal dentro de la empresa.

En ese sentido, el presente trabajo se encuentra delimitada en seis capítulos, desarrollados de la siguiente manera, el Capítulo I se presenta los antecedentes, el marco teórico, marco conceptual, justificación del trabajo de investigación, la formulación de los problemas, los objetivos que se buscan, así como la hipótesis del trabajo de investigación. En el Capítulo II: “Marco Metodológico”, se presenta el tipo de estudio, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos utilizados, el método de análisis y los aspectos técnicos. En el Capítulo III: “Resultados”, se señala las técnicas de análisis de campo que fueron desarrolladas, descripción de los resultados, el análisis inferencial de las dimensiones y de las hipótesis, así mismo el análisis correlacional de las variables. En el Capítulo IV: desarrolla lo referente a la discusión que se ha arribado; y finalmente el Capítulo V, VI y VII nos dan a conocer las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas respectivamente, todo según las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual, se espera cumplir con los requerimientos de aprobación, según las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

**Br. Aranda Mendoza, Indira Jahaira**

## Índice del contenido

	<b>Pág.</b>
PÁGINA DEL JURADO.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice del contenido.....	vii
<b>Índice de tablas</b> .....	<b>ix</b>
<b>Índice de figuras</b> .....	<b>x</b>
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. Introducción.....	13
<b>1.1. Realidad problemática</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2. Trabajos previos</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2.1. Antecedentes internacionales</b> .....	<b>16</b>
<b>1.2.2. Antecedentes nacionales</b> .....	<b>20</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b> .....	<b>24</b>
<b>1.3.1. Estilo de liderazgo</b> .....	<b>24</b>
<b>1.3.2. Motivación laboral</b> .....	<b>35</b>
<b>1.4. Formulación del problema</b> .....	<b>43</b>
<b>1.5. Justificación del estudio</b> .....	<b>44</b>
<b>Justificación teórica</b> .....	<b>44</b>
<b>Justificación práctica</b> .....	<b>44</b>
<b>Justificación metodológica</b> .....	<b>44</b>
<b>Justificación social</b> .....	<b>45</b>
<b>1.6. Hipótesis</b> .....	<b>45</b>
<b>1.7. Objetivos</b> .....	<b>46</b>
II. Método.....	47
<b>2.1. Diseño de investigación</b> .....	<b>48</b>
<b>2.2. Variables, operacionalización</b> .....	<b>49</b>
<b>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .....	<b>51</b>
<b>2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	<b>51</b>

<b>2.4.2. Validez del instrumento</b> .....	52
<b>2.4.3. Confiabilidad del instrumento</b> .....	52
<b>2.5. Métodos de análisis de datos</b> .....	57
<b>2.6. Aspectos éticos</b> .....	57
<b>III. Resultados</b> .....	58
<b>3.1. Resultados descriptivos</b> .....	59
<b>3.1.1. Análisis descriptivo de la variable estilo de liderazgo</b> .....	59
<b>3.1.2. Análisis descriptivo de la variable motivación laboral</b> .....	63
<b>3.2. Resultados inferenciales</b> .....	67
<b>3.2.1. Análisis correlacional por variables</b> .....	67
<b>3.2.2. Prueba de hipótesis específica1</b> .....	68
<b>3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2</b> .....	69
<b>3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3</b> .....	71
<b>IV. Discusión</b> .....	73
<b>V. Conclusiones</b> .....	77
<b>VI. Recomendaciones</b> .....	79
<b>VII. Referencias</b> .....	81
<b>VIII. Anexos</b> .....	85
Anexo 1: Artículo Científico.....	86
<b>Declaración jurada</b> .....	93
Anexo 2: Matriz de consistencia .....	94
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos .....	96
Anexo 4: Base de datos y resultados de la prueba de confiabilidad.....	104
Anexo 5: Base de datos y resultados de la constatación de hipótesis.....	108

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable estilos de liderazgos	50
Tabla 2. Operacionalización de la variable motivación laboral	50
Tabla 3. Validez de contenido del instrumento de las variables estilo de liderazgo y motivación laboral	52
Tabla 4. Niveles de confiabilidad aplicados a los instrumentos de medición	53
Tabla 5. Análisis de confiabilidad de la variable estilos de liderazgo	53
Tabla 6. Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral	54
Tabla 7. Ficha técnica del instrumento de estilo de liderazgo	55
Tabla 8. Ficha técnica del instrumento de motivación laboral	56
Tabla 9. Resultados de los niveles de la variable estilo de liderazgo.	59
Tabla 10. Resultados de la dimensión liderazgo transformacional de la variable estilo de liderazgo	60
Tabla 11. Resultados de la dimensión liderazgo transaccional de la variable estilo de liderazgo	61
Tabla 12. Resultados de la dimensión conducta pasiva de la variable estilo de liderazgo	62
Tabla 13. Resultados de los niveles de la variable de motivación laboral	63
Tabla 14. Resultados de la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral	64
Tabla 15. Resultados de la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral	65
Tabla 16. Resultados de la dimensión necesidad de poder de la variable motivación laboral	66
Tabla 17. Coeficiente de correlación de entre las variables estilo de liderazgo y motivación laboral	67
Tabla 18. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: liderazgo transformacional y motivación laboral	69
Tabla 19. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: liderazgo transaccional y motivación laboral	70
Tabla 20. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman: conducta pasiva y motivación laboral	71

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Características del liderazgo	26
Figura 2. Importancia del liderazgo	27
Figura 3. Teoría de la Pirámide de Maslow	37
Figura 4. Teoría de McClellan	41
Figura 5. Diseño correlacional de la investigación	49
Figura 6. Resultado de los niveles de la variable de estilo de liderazgo	59
Figura 7. Resultado de los niveles de la dimensión liderazgo transformacional de la variable estilo de liderazgo	60
Figura 8. Resultado de los niveles de la dimensión liderazgo transaccional de la variable estilo de liderazgo	61
Figura 9. Resultado de los niveles de la dimensión conducta pasiva de la variable estilo de liderazgo	62
Figura 10. Resultado de los niveles de la variable motivación laboral	63
Figura 11. Resultado de los niveles de la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral	64
Figura 12. Resultado de los niveles de la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral	65
Figura 13. Resultado de los niveles de la dimensión necesidad de poder de la variable motivación laboral	66

## Resumen

La presente investigación fue realizado con el objetivo de determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017. Titulada “Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”.

Se utilizó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación es de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, La población estuvo formada por 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast, el tipo de muestra fue censal, siendo toda la población a la que se realizó la encuesta, por ser pequeña la cantidad de trabajadores de la empresa, la técnica empleada para recolectar información fue de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios con escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Los resultados expresaron, que el análisis estadístico dieron cuenta de la existencia de relación de  $r = 0,929$  entre las variables: Estilo de liderazgo y Motivación laboral, esto indicó que el nivel de correlación entre las variables fue positiva y alta. La significancia de  $p = 0,000$ , muestra que es **menor a 0,05**, lo que permitió señalar que la relación fue significativa para la prueba de normalidad y uso la prueba de Kolmogorov.

Además las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva tuvieron una relación significativa moderada alta con el estilo de liderazgo utilizado para mantener motivados a los trabajadores de la empresa, objeto de estudio.

**Palabras claves:** Estilo de liderazgo, motivación laboral, colaboradores.

## Abstract

The present investigation has been carried out with the objective of determining the relationship between leadership styles and motivation of employees in the company Isolima Plast SAC, commas 2017. Entitled "Leadership style and motivation of employees in the company Isolima Plast SAC, commas, year 2017".

We used the hypothetical-deductive method, the type of research is of a descriptive level, quantitative approach, cross-sectional non-experimental design, the population was composed of 60 collaborators of the company Isolima Plast, the type of sample is the census, the population that is carried out the survey, to be small in proportion to the number of workers of the company to perform, the technique used to collect information was of survey and the data collection instruments were questionnaires with Likert scale which were duly validated through expert judgments and determined its reliability through statistical reliability (Cronbach's Alpha, KR-20).

The results express the statistical analysis to account for the existence of relationship of  $r = 0.929$  between the variables: Leadership Style and motivation, this indicates that the level of correlation between variables is positive and high. The significance of  $p = 0.000$ , shows that is less than 0.05, which allows you to point out that the relationship is significant for the test of normality, and use the Kolmogorov test.

In addition to the dimensions of transformational leadership, transactional leadership and passive behavior has a significant relationship with the moderate leadership style used to keep motivated to the workers of the company object of study.

**Key words:** leadership style, motivation, workers.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

Estamos viviendo en un constante cambio de transformación social, económico, empresarial y ambiental, que a nivel mundial nos van empujando a plantear estrategias acordes a los tiempos de incertidumbre. Así mismo, en esta etapa de los milenios, se está dando un acelerado crecimiento empresarial, esto conlleva, a la necesidad de aprovechar las tecnologías que están a nuestro alcance para innovar, posicionarnos en el mercado y el líder sea más comunicativo, para que los trabajadores se comprometan en cumplir con los objetivos determinados por la organización, temas, en donde los investigadores estudian a las empresas que han logrado alcanzar el éxito en el mercado de una forma repentina, antes llegar a un ciclo de maduración, estos, poco a poco fueron bajando sus ingresos económicos y con el tiempo fracasaron.

El investigar el tema de qué estilo de liderazgo se debería de utilizar en una organización para alcanzar el éxito y crecer en el mercado, es de vital importancia, debido a que muchos gerentes o administradores de las empresas no saben cómo desenvolverse con los subordinados, por ello Choi (2011, citado en Chávez et al, 2015) nos dice, las actitudes hacia el cambio empresarial, relacionada con los estilos de liderazgo e influenciándola con la conducta de los trabajadores, también nos dicen que un buen líder actúa de la mejor forma en diversas situaciones, porque afronta la realidad de manera estratégica, con la comunidad y con el país (p. 12).

En la empresa Isolima, los jefes del área trataron de utilizar un liderazgo transformacional, delegando responsabilidades en cada trabajador de acuerdo al área correspondiente, evitando conflictos y demoras, pensaron que de esa manera estaban realizando una motivación inspiracional pasiva, cuando era todo lo contrario, lo que se estaba ejerciendo fue el liderazgo de conducta pasiva, donde la gerencia empleaba el liderazgo, dejando que cada uno actúe de una forma pasiva con tal de cumplir el pedido. En otras áreas era todo lo contrario lo que más aplicaban era el liderazgo transaccional, porque los trabajadores actuaban en base a las recompensas

de sus superiores al terminar su labor antes que sus demás compañeros, los jefes del área, pensaron que en base a la recompensa y a la competencia, serian más productivos y eficientes en sus labores encomendadas. Esta problemática se basa en ello, ante estos escenarios cambiantes en las áreas dentro de la empresa Isolina, la gerencia pensaba que era lo correcto, hasta que se vio afectado en su productividad y la línea del producto no terminaban a tiempo o si lo hacían no cumplía el estándar de calidad al 100 %, analizándolo existía una problemática de que no se ejercía un buen liderazgo más, bien lo que hacían era delegar las responsabilidades y cada jefe del área tenían que cumplirlas porque es una orden y el cliente lo necesitaba para una fecha determinada.

Así mismo, se da un caso similar con las firmas que no saben cómo demostrar o transmitir un comportamiento motivacional positivo dentro del ambiente laboral, ya que muchas veces existe celos, envidia y poder de mando, por ello se tienen que buscar actividades para motivar al trabajador y realice sus labores en un ambiente confortable con un reconocimiento económico acorde al mercado, proceso, donde las empresas consideran algo irrelevante, por eso Gil (2013, citado en Avanece, 2015) nos dice que algunos dueños de las organizaciones se cuestionan, buscan asesoramiento de como motivar a sus trabajadores para que logre un desempeño más eficaz y generen beneficios económicos a la empresa (p. 14).

El no tener en cuenta el proceso mencionado anteriormente, que una gerencia debe de tomar en cuenta, la empresa Isolina también tuvo la problemática de que los trabajadores empezaron a renunciar y quejarse que el ambiente de trabajo era demasiado pesado para ellos, porque no existía una buena comunicación del subordinado con el subordinador, además que el tipo de reconocimiento que empleaban los superiores no era justo, ya que su par, creía que por ser el mejor trabajador del área, tenía el poder de autoridad en los demás, porque su jefe del área le había otorgado, por ello que la interacción entre los empleadores era cada vez más conflictiva y el grado de responsabilidad no se respetaba.

Ante todas estas problemáticas que se fueron encontrando en el transcurso de la investigación, se revisaron teorías relacionadas al liderazgo de investigadores que enfatizan en las conductas de los líderes y tienden a moverse en muchas direcciones, así mismo en el caso de la motivación en los trabajadores, se investigaron temas relacionados a las necesidades de logro, poder y afiliación, para entender mejor el escenario que esta pasando la empresa, con todo lo mencionado nos cuestionamos y decimos ¿cuál sería la relación que se debe dar entre los estilos de liderazgo, para mantener una motivación laboral positiva, sin afectar su desempeño dentro del área de la firma donde trabaja?.

## **1.2. Trabajos previos**

Respecto al análisis del ámbito internacional se ha encontrado trabajos de investigación recientes que analizan la influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores de las empresas.

### **1.2.1. Antecedentes internacionales**

Avanecer (2015) realizó la investigación *Liderazgo y motivación*, siendo destacado que la acción destinada al objetivo del presente estudio de investigación fue establecer la influencia del liderazgo de los inspectores en la motivación de los vendedores de la distribuidora Mariposa C.B.C., estando ubicada en la ciudad de Quetzaltenango. La metodología que utilizó el investigador fue de tipo cuantitativo, descriptivo. La muestra de investigación se realizó a los trabajadores de la empresa que fueron el equipo de ventas (47 supervisores y 8 vendedores), conformado por varones de edades entre 20 a 50 años. El éxito depende del progreso de las ventas de la corporación, lo que lograron con la consecución de los objetivos trazados. El instrumento que utilizaron fue el cuestionario. Los resultados del investigador fueron que, la fuente principal de una empresa distribuidora son los ingresos económicos los cuales están encargados los vendedores y para que los ingresos sean en margen positivo, tiene que ir de la mano por un buen líder del área correspondiente, este será el que busque una comunicación adecuada entre el supervisor y el colaborador,

manteniendo la confianza, el respeto dentro del ámbito laboral y mejorando su desempeño profesional.

A las conclusiones que arribo el investigador, se comprobaron que los supervisores tienen una buena influencia del liderazgo hacia su equipo de trabajo y afecta de forma positiva en la motivación laboral, expresando cada subordinado su responsabilidad que tuvieron con su organización y las aspiraciones de aumentar su desempeño continuamente para mejorar la forma de trabajo efectivo que había conservado la organización con un alto grado de excelencia.

Peñarreta (2014) realizó la investigación de *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*, el estudio de investigación tuvo como objetivo establecer el grado de influencia de los diferentes estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. Para efectos de esta investigación se asumieron una metodología probabilístico aleatorio, ya que se aplicaron a un muestreo estratificado, segmentado por 14 departamento, haciendo un total de 134 empleados, para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos de encuesta a los encargados del departamento, para identificar el estilo de liderazgo que resalte en cada uno de los empleados y saber los niveles de satisfacción laboral que tuvieron con relación a sus jefes encargados. Con respecto a los resultados que se obtuvieron de la presente investigación, se encuentran medianamente satisfechos los empleados con relación a los estilos de liderazgo predominante, mecánica y que no contribuya con los objetivos de la organización, repercutiendo en el empleador a que realice sus labores en sus tiempos correspondientes, mientras que otros líderes tratan de mantener un ambiente amigable con el empleado. Aunque esto no signifique que motive a sus trabajadores, sino que cada uno de ellos se comprometa con su objetivo individual estando a la par con el objetivo organizacional.

A las conclusiones que arribo el investigador fue que dentro de la empresa que se realizó el estudio no entienden el concepto de liderar, ya que en ves que los administradores, jefes o encargados del área lideren, lo que hacen es solo gestionar

sus funciones correspondientes con relación a lo laboral y esto no le permite guiar, motivar e integrar a los miembros de la organización y trabajar en equipo para lograr un fin común, ante esta situación lo que se ajustó el estudio es que existe un estilo dominante equilibrado que se ajusta al sistema y ritmo de los trabajadores, sin que exista esfuerzo por mejorar los resultados.

Rojas (2015) realizó la siguiente investigación *El liderazgo y la motivación en la cooperativa Coomultrup LTDA, ubicada en Pamplona, Norte de Santander*. Cuyo objeto de estudio 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 colaboradores de Norte de Santander. Para efectos de esta investigación asumió una metodología de tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Para la recolección de datos se tomó a un total de 17 personas de la población (10 hombres y 7 mujeres) para realizar la encuesta correspondiente. De este estudio de investigación los resultados que se obtuvieron fueron que el liderazgo transaccional presenta un valor promedio bajo, frente al liderazgo transformacional por ello prueba que no existe relación significativa del liderazgo transaccional ni transformacional y la motivación interna y externa del personal de la cooperativa, esto es debido a que los jefes son más tradicionales y se ven enfocados en la distinción de conseguir los resultados anhelados por parte de los colaboradores.

Las conclusiones que obtuvo el investigador fue que no existe una relación entre ambas variables, ya que la gerencia no capacita a sus jefes de áreas de trabajo en la aplicación de los estilos de liderazgos como el del enfoque transformacional o transaccional, el cual si se desempeñara esto, le permitiría mejorar las expectativas sobre concluir las metas y objetivos de la organización, enfocados en el compromiso, confianza y su labor de cada empleador, para desempeñar un buen trabajo en equipo, esto a su vez estaría demostrando los buenos valores, actitudes y cualidades de un buen desempeño del líder dentro de la cooperativa.

Mendoza, García y Uribe (2014) realizaron la siguiente investigación *Liderazgo y su relación con variables de resultados: un modelo estructural comparativo entre el*

*liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México.* El objetivo de la presente investigación fue de establecer la influencia de los elementos de liderazgo transformacional y transaccional en variables de resultados con personal directivo de nivel medio de un comercio de entretenimiento. Para efectos de esta investigación se asumieron una metodología descriptiva correlacional, basándose en un instrumento de encuestas para la recolección de los datos a una muestra de 100 directivos, lo cual nos da un nivel de confiabilidad significativo, ya que se obtuvieron como resultado que si existe una relación de las variables, la más resaltante es el esfuerzo extra de los directivos.

Las conclusiones que obtuvo el investigador fue que, los directivos se interesan en la resolución de los problemas presentados en la vida diaria y la actualización de sus trabajadores, mostrándose ellos como ejemplos mediante su conducta y tomando las necesidades personales de cada empleador en su respectiva área, así mismo nos dice que si el directivo emplearía más tiempo en su estilo de liderazgo transformacional, habría mayor impacto en sus trabajadores ya que se estaría desarrollando ciertas características como la estimulación intelectual, consideración individual, la influencia de atributos y de comportamientos, todo esto sería gracias a que todos los directivos siguieran enfocándose en el esfuerzo extra según los resultados obtenidos.

Olvera (2013) realizó la siguiente investigación *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani en obras y proyectos.* El objetivo de la presente investigación fue, establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del área comercial de la constructora. Para efectos de esta investigación se asumió una metodología de enfoque cuantitativa no experimental, cuyo diseño de estudio es transversal correlacional, causal. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento, la encuesta aplicada a 38 trabajadores seleccionados de 7 áreas de la empresa, obteniéndose como resultado que el 34% de los encuestados lo que más le motiva es el reconocimiento y mostrar

interés por su trabajo, pero esto dependerá de la capacidad que posee para lograr los objetivos asignados, de esta forma la retribución deseada será por iniciativa propia, por ello se dice que hay una influencia negativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores de la constructora.

A las conclusiones a las que arribó el investigador fue, que los principales factores que influyen en el desempeño laboral son los que hicieron referencia al factor extrínseco relacionados al salario y al reconocimiento, siendo estos operativos en base a cada trabajador, según el estudio obtenido se llega a que en esta empresa constructora, no se está cumpliendo con las expectativas del personal, con respecto a los factores motivacionales.

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Respecto al análisis del ámbito nacional se ha encontrado trabajos de investigación recientes que analizan la estructura de motivación laboral y desempeño laboral.

Tito y Vargas (2013) realizó la siguiente investigación de tesis titulada *Impacto de la motivación y liderazgo en su desempeño de trabajo en Lima Metropolitana*, el investigador manifiesta que el objetivo fue demostrar que la motivación y el liderazgo se relacionan con el desempeño de trabajo de servicios de Lima Metropolitana. La muestra fue seleccionada proporcionalmente por sucursales desde la agencia "A" hasta la agencia "J" haciendo un total de 167 vendedores, de los cuales se divide en dos géneros femeninos (104) y masculinos (63), cuyas edades están entre 18 a 28 años. Para esta empresa recurre a contratar más a su personal joven y de género femenino, debido a que se trata de atención en línea, por ello tienen más personal femenino para la atención directa a los clientes. Utilizaron dentro de este estudio un diseño de análisis *expost-facto*, recolectando datos estadísticos de la "t" de Student y la correlación de Pearson, para que al ser observadas se analicen dichos resultados obtenidos. En este resultado se indicaron que el nivel promedio de la variable del impacto motivacional en el estudio fue de 32,53 por ciento siendo significativamente bajo, además se observó que la muestra aplicada en la variable del liderazgo de la

gerencia reporto un nivel promedio de 31,99 por ciento, significativamente más bajo el rendimiento que la otra variable analizada en esta muestra de estudio.

En este estudio se corroboró por parte del investigador que hablar sobre el tema motivacional es como llegar a una conclusión que la gestión del recurso humano está influenciado en lograr un buen desempeño laboral, a través de desarrollar estrategias para controlar el manejo del estrés laboral, minimizar la monotonía, crear un buen clima laboral y brindar un salario acorde con su labor desempeñada, así mismo aplicar las evaluaciones periódicamente según las charlas, talleres y capacitaciones de temas de manejo del estilo de liderazgo y de cómo realizar la motivación laboral a sus personales directos (administrativos, obreros y/o técnicos) dentro del área de trabajo.

Esparza (2016) realizó la siguiente investigación para obtener el grado de licenciado en la especialidad de ciencias administrativas titulada *Estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño dentro del área de contabilidad de la firma el Rocío SA., 2016 - Trujillo*”, cuyo objetivo de investigación fue de proponer lineamientos de mejoras para el estilo de liderazgo del contador general corporativo del área de contabilidad, así mismo de fortalecer y mejorar la motivación del personal, el investigador manifiesta que la metodología fue descriptiva, diseño no experimental con corte transversal, su muestra estuvo constituida por 28 trabajadores del área de contabilidad, el tipo de instrumento utilizado fue el cuestionario para la recolección de datos de información. De este estudio de investigación se obtuvo como resultado que existe una relación mínima entre las variables.

A las conclusiones que arribo el investigador fue, que el estilo de liderazgo y el desempeño laboral indicaron que tuvieron una relación baja, el coeficiente de determinación  $r = 0.1751$ , estos resultados se dieron entre las variables estudiadas, por lo tanto se puede decir de este estudio dentro del área de contabilidad que el desempeño laboral no depende tanto del estilo de liderazgo, se consideraría que se debería de mejorar dentro del área de contabilidad, la estructura de mando interno y constituir las responsabilidades a un segundo para evitar algunas discordias y malos entendidos dentro del área.

Velásquez (2015) realizó la siguiente investigación titulada como *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las compañías industriales del sector pesquero en Chimbote*. Esta investigación tuvo como objetivo determinar en qué nivel la gestión de motivación laboral interviene en la productividad de las compañías industriales. El investigador revela que la muestra fue seleccionada a un total de 52 firmas industriales de Chimbote, se utilizaron un diseño descriptivo – simple de tipo no experimental, para la obtención de los datos y para aplicar la encuesta se utilizaron ciertos instrumento como la encuesta, entrevista y de observación directa. A los resultados que se llegaron del objeto de estudio fue que el 100% de los trabajadores se encuentran satisfechos en el área y ambiente laboral que se encuentran, ya que cada trabajador puede crecer de forma profesional y realizar línea de carrera dentro de la empresa.

A las conclusiones que arribo el investigador fueron que, lo que más les motiva a los trabajadores dentro de la empresa, es la relación que hay entre el jefe y el subordinado, además del orden de trabajo según las áreas correspondientes, estando a la par con el desarrollo profesional ya que les permite hacer línea de carrea, pero también hay ciertos factores desmotivadores como, los incentivos económicos que también de una forma u otra afectan a la productividad de la empresa.

Chávez J., Cigüeña M., y Martensen R. (2016) realizó la siguiente investigación titulada *La relación entre los estilos de liderazgo y las formas ante el cambio organizacional en una firma de servicios*. Esta investigación tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo predominante y determinar el nivel de relación entre las actitudes ante el cambio organizacional de los colaboradores de la

firma peruana del sector de servicios. Para esta investigación se diseñaron una metodología de estudio cuantitativo, correlacional - transversal, donde para obtener los datos se usaron los instrumentos de encuesta, para el presente estudio fueron aplicados a 193 colaboradores de la empresa, de los resultados obtenidos se evidenciaron que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo tiene un nivel de significancia, moderada y positiva con relación a la actitud de

aprobación ante el cambio organizacional.

A las conclusiones a las que arriba el investigador fueron que, le permitieron el desarrollo de un plan de acción propuesto mediante actividades, destinándose a fortalecer los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, así mismo como mejorar la actitud de aceptación ante el cambio organizacional.

Cerbellón (2015) realizó la siguiente investigación titulada *La motivación laboral y su relación con la calidad de servicio al cliente en la empresa efecto estrategia comunicaciones S.A.C. – Distrito de Miraflores, año 2015*. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral de los colaboradores, con la calidad de servicio que se brinda al cliente. Para esta investigación se diseñaron una metodología cuantitativa de estudio descriptivo correlacional, para la recolección de datos se utilizó el instrumentos de encuesta de tipo Likert, aplicado de forma censal a los 10 trabajadores de la empresa. De los resultados que se obtuvieron, el nivel de confiabilidad significativa alta, con relación a la motivación extrínseca y la calidad del servicio que se le brinda al cliente de la organización, debido a que es congruente a los incentivos y a las compensaciones económicas, mientras que las motivaciones intrínsecas tiene un nivel de significancia moderada, con relación a la calidad del servicio debido a que los trabajadores no se encuentran muy motivados para llevar al nivel máximo de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus tareas y procesos correspondientes.

A las conclusiones a la que arriba el investigador fue que, si hay una relación positiva entre ambas variables y que la aplicación de los factores motivacionales, formaría un impacto significativo en el desempeño de los colaboradores para lograr una mejora en la calidad del servicio brindado al cliente, también que cada uno en su área correspondiente se sientan comprometido en lograr los objetivos que la empresa ha planteado, por más que, las políticas de incentivos que brinda la empresa, sean escasos e insignificantes.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

En el presente capítulo de investigación se detallaran ciertas teorías que nos servirán como sustento para las variables del estilo de liderazgo y motivación laboral a los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017. La presente investigación fue realizada, en una empresa dedicada al rubro de la elaboración de utensilios descartables, dentro del distrito de Comas, este estudio fue fundamentado con las teorías de administración, relaciones humanas, estilos de liderazgo y motivaciones para aplicarlos a los colaboradores de la empresa, el caso estudiado será de analizar la relación del estilo de liderazgo para que el personal este más motivado, a la vez estará apoyado por investigaciones y aportes de otros investigadores nacionales e internacionales.

#### **1.3.1. Estilo de liderazgo**

El estilo de liderazgo, es utilizado según sea la mejor estrategia por los jefes de una empresa, por ello es una variable estudiada en estos años y su ejecución dependerá de la alineación de los especialistas que intenten definirla. A continuación se presentaran las siguientes definiciones:

Bass (2008), citado por Ayoub, (2010) nos dice que un líder es un individuo que tiene forma de influenciar a otras personas mediante sus actos, donde esta acción le puede afectar positivamente y agregar valor a su trabajo que va a desarrollarlo, a su vez, este que realiza el papel de líder tiende a dirigir coordinar y hacerse cargo de que se cumpla para llegar al objetivo de la empresa (p. 25).

Este mismo autor citado en el (Bass 2010, p.57) explica que “el liderazgo es determinado como el intercambio transaccional del líder con sus seguidores”. Estas transacciones pueden ser a través de beneficios materiales, sociales y psicológicos, el cual debe representar un intercambio justo y provechoso.

Robbins y Judge (2009, p.385) definieron al liderazgo como la capacidad de influir en un grupo de personas, encaminándolos y orientándolos hacia la consecución de

objetivos en común. El líder puede ser establecido de manera formal o de manera informal.

Para Chiavenato (2001, p.314) definió al liderazgo como la influencia interpersonal, la cual se realiza mediante mecanismos de comunicación. El líder es aquel que dirige a los seguidores, hacia la consecución de objetivos o metas previamente determinadas.

French y Bell (1996), nos dicen que el liderazgo es como el transcurso dinámico y cooperado, el cual se obtiene que todos los colaboradores de una empresa conduzcan sus habilidades hacia una misma dirección de procesos. Dentro de los procesos esta la visión, los objetivos y las estrategias para llegar a la meta en común (p.58).

Castañeda (2007) define liderazgo, a las habilidades, cualidades y hábitos positivos que un individuo puede dirigir y orientar a un grupo de individuos a alcanzar los objetivos y metas, mediante buenas estrategias, con principios, valores de gran relevancia moral y con un propósito trascendente.

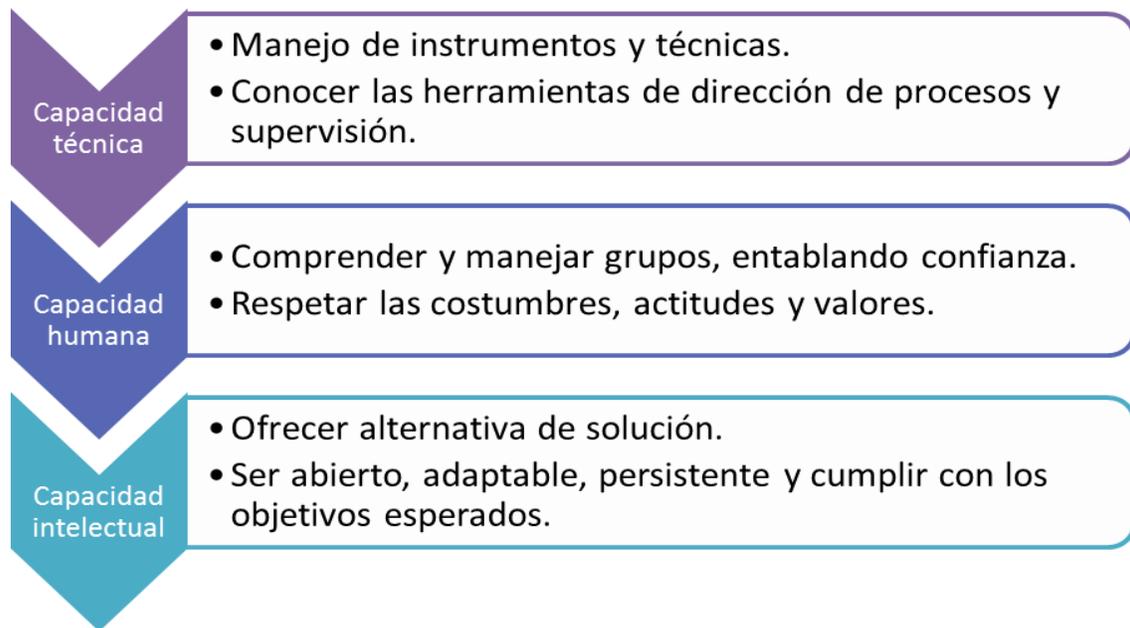
El investigador nos dice que un líder, no solo quiere conseguir objetivos en conjunto, sino, aplicar una estrategia adecuada, respetando a los subordinados y empleando dentro de la empresa la responsabilidad social (p. 89).

Harold y Heinz (2006), explica sobre las características del liderazgo.

Toda empresa tiene un líder, quien es el que direcciona a los colaboradores y depende del líder para que la empresa crezca o se mantenga, Por eso es importante que resalte ciertas características como: la responsabilidad, involucramiento y comunicación con la misión, visión, seguros de sí mismo y ética personal.

Así mismo se sostienen que "(...) se debe tener ciertos valores y virtudes que le permitan realizar su trabajo de forma efectiva, estos serían: prudencia, templanza, justicia y fortaleza" Harold y Heinz (2006, p. 532, pp.3).

Además López (2013, p.5), también nos dice que, el líder tiene parte de responsabilidad para el logro de las metas de la organización, así mismo de tener la habilidad de coordinar, distribuir y gestionar de forma motivada a un grupo de individuos, orientando a una enfoque y al logro de los objetivos organizacionales. Por eso debe de presentar las siguientes características:



*Figura 1: Características del liderazgo*

Fuente: López (2013)

Las características de liderazgo mencionadas en la figura 1, son las más desempeñadas dentro de una empresa y las que mejores resultados han tenido según lo planteado por López en el 2013.

En la figura 2, según el mismo autor se detalla la importancia de ejercer el liderazgo dentro de una empresa, para que el desempeño empleado por el líder sea eficaz y eficiente, además de percibir una satisfacción con las personas que se están ejerciendo el indicador de desempeño.

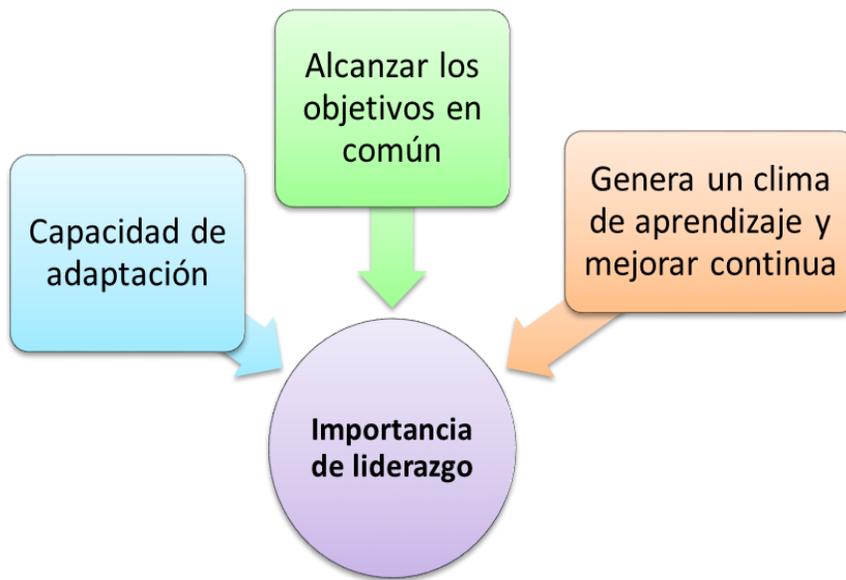


Figura 2: Importancia del liderazgo

Fuente: López (2013)

### **Algunas teorías de los estilos de liderazgo**

Existe una variedad de modelos de estilos de liderazgo, según las posturas desarrollada por el investigador Burns y Bass (1990), citado por D'Alessio (2010, p.57-60).

#### **Modelo de liderazgo según Burns y Bass**

Modelo teórico desarrollado por Burns y Bass, este modelo integra a los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y a un tercero denominado Laissez faire (Dejar hacer). A partir de planteamientos previos realizados por Bass, se desarrolla este modelo que representa el intento más preciso para describir el liderazgo.

Este modelo teórico como se mencionó anteriormente describe tres estilos de liderazgo, los cuales son:

Liderazgo transformacional; este estilo se entiende como el proceso de influencia en el cual el líder genera cambios en la conciencia y en el comportamiento de sus seguidores, orientándolos a realizarse a sí mismo, a ver las oportunidades y a

resolver los desafíos del entorno, dando nuevas soluciones a los problemas que se presentan. Teniendo como subáreas: a la influencia idealizada o carisma, motivación inspiraciones, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Liderazgo transaccional; sostuvieron que este estilo, se centra en el intercambio de valores, es decir se da cuando el líder plantea los objetivos y para alcanzar ofrece una recompensa para los seguidores. Cuenta con las siguientes subáreas: recompensa contingente y gerencia por la excepción activa.

Estilo de liderazgo Laissez - Faire; es un estilo pasivo de liderazgo, donde los líderes tienden a no responder a las situaciones ni los problemas que se presenten, por ello los objetivos en la organización no se logra.

Estos tres estilos son, uno de los modelos más utilizados para medir la situación del liderazgo dentro de una organización, porque se centra en medir cual es el tipo de liderazgo predominante en la organización. De ello, el liderazgo transformacional aparece como, el que mejor resultados trae a corto y largo plazo; el liderazgo transaccional como, aquel que genera resultados de manera mecánica a corto plazo y el estilo laissez faire como un estilo ineficiente dentro de la organización, pero la que es más aplicado de forma inconsciente por los directivos en una empresa.

### **Modelo de Tannenbaum y Schmidt**

Modelo propuesto por Tannenbaum y Schmidt (1973) los cuales son pioneros en estudios sobre el liderazgo, los cuales realizaron investigaciones en busca de establecer el liderazgo efectivo, por lo que explican este constructo desde la perspectiva denominada liderazgo situacional (p.42)

Al respecto, Van Mauri (2001, p. 42) resumió el modelo de la siguiente manera:

- Establece límites del grupo, para posteriormente tener autonomía para las decisiones.
- Presenta la situación a resolver al grupo de trabajo.

- Sugerencias a los colaboradores, para la toma de decisiones tentativas y establecer el camino a seguir, estando sujetas al cambio.
- Presenta las ideas o propuestas al equipo de trabajo y les motiva a participar y realizar cuestionamiento sobre ellas.
- Comunica y persuade sobre la decisión que se va a tomar, pero no deja libertad para que esta sea argumentada.
- Determina la decisión sobre una situación específica, luego comunica los colaboradores.

### **Según el estilos de liderazgo desde la perspectiva de Collao**

Collao (1997, p 118 - 122) propone su modelo que consta de tres estilos de liderazgo, lo cual refleja la manera como los líderes influyen sobre los subordinados. Los cuales se describen a continuación:

**Liderazgo autocrático:** Este estilo de liderazgo está caracterizado por autoritarismo del líder, es decir el líder manda, da órdenes y espera que las mismas sean cumplidas tal y como se dijeron. El líder de tipo autoritario mantiene una relación vertical y de superioridad con los subordinados. La organización con este tipo de liderazgo está caracterizada por rigidez y firmeza, lo que genera un clima de desconfianza, miedo y pasividad para enfrentar los diversos retos diarios.

Este tipo de líder tiende a no escuchar sugerencias, opiniones y propuestas, las cosas se hacen como él quiere, se cree autoridad y solo espera que los colaboradores cumplan con sus órdenes.

**Liderazgo democrático:** este estilo también conocido como participativo, el líder tiende a consultar y persuadir a los colaboradores para participar en los diferentes procesos organizacionales. En este punto, el líder asume un rol de integrante del grupo, por lo que llega a establecer vínculos de amistad, confianza y buena comunicación; lo cual facilita que los colaboradores expresen sus opiniones, ideas, sugerencias y expectativas.

Es el estilo más recomendable para una organización, porque está enfocado en el crecimiento y desarrollo de los seguidores; además porque permite el fortalecimiento de trabajo en equipo y mantener relaciones sociales satisfactorias, siendo un factor muy importante en el compromiso e involucramiento laboral de los trabajadores. Los líderes participativos logran cumplir los objetivos y las metas organizacionales dentro de un clima de motivación, cooperación, confianza y respeto entre los colaboradores.

**Liderazgo liberal o permisivo:** el líder liberal tiende a no manifestar su posición de poder y autoridad, los colaboradores tiende a ser autónomos en la realización de las actividades y en el proceso de toma de decisiones, estableciendo un vínculo de dependencia hacia sus miembros para el cumplimiento de las metas y objetivos.

En este estilo de liderazgo el líder no tiene el control de la situación, lo único que hace es ofrecer recursos a los trabajadores para que realicen su trabajo. Tiende a creer en el trabajo de grupo pero no hace nada para fortalecer los vínculos entre ellos; además muestran desinterés hacia las actividades y problemas, que por lo general genera desmotivación, ineficiencia, desorden e improvisación.

## **Dimensiones de los estilos de Liderazgo**

Burns y Bass (1990) determinaron tres estilos de liderazgo, los cuales se pasan a describir a continuación:

### **Dimensión 1: Liderazgo transformacional**

Según Burns y Bass (1990, p.57-60) describieron a este estilo como el proceso de influencia en el cual el líder genera cambios en la conciencia y en el comportamiento de sus seguidores, orientándolos a realizarse a sí mismo, a ver las oportunidades y a resolver los desafíos del entorno, dando nuevas soluciones a los problemas que se presentan. Así mismo, estos autores sostuvieron que el liderazgo transformacional tiene cuatro subáreas:

**Influencia idealizada o carisma:** Según los líderes representan admiración, respeto y confianza, por ello los seguidores se identifican y quieren imitarlos. Por su parte, el líder tiende a priorizar las necesidades de sus seguidores por encima de las propias. En esta subárea la influencia idealizada se puede dar de dos maneras: (a) atribución idealizada, y (b) comportamiento idealizado.

**Motivación inspiracional:** el comportamiento de los líderes es motivador para sus seguidores, facilitando significados y retos para el trabajo de sus seguidores. Se muestra un espíritu individual y de equipo, que alienta a los seguidores a imaginar un futuro atractivo que en última instancia, pueden imaginarse por sí mismos.

**Estimulación intelectual:** el líder es aquel estimula constantemente a la creatividad a la innovación, incitando a buscar formas más eficaces de solucionar los problemas y planteándose nuevos objetivos, en un clima de aprendizaje continuo.

**Consideración individualizada:** el líder ayuda a desarrollar el logro y crecimiento personal, como una guía, para que los seguidores se desenvuelvan en niveles sucesivamente más altos de potencia y crear así un clima laboral adecuado para el crecimiento profesional según las necesidades y deseos de cada individuo y sean reconocidos.

Otros autores, definieron al liderazgo transformacional de la siguiente manera:

Bass (2008, p.27) sostiene que este estilo de liderazgo, favorece las habilidades colectivas dentro de una institución, le permite adaptarse a nuevos retos y plantear soluciones enfocados a cambios significativos en los subordinados; estas condiciones generan un adecuado clima dentro de la organización.

Así mismo, Cardona (2005, p.61) afirma que el liderazgo transformacional es aquel que atrae y motiva a los seguidores, caracterizado por tener una visión, emprendedora, tiene la capacidad de ver un problema de manera integral, innovador, siempre tiene recursos para adaptarse y resolver las situaciones que se presentan. Es

aquel que transforma los procesos y también aspiraciones y expectativas de los subordinados.

Por otro lado, Omar (2011, p.56) nos menciona sobre este tipo de liderazgo como aquel que promueve las relaciones de confianza y respeto de los subordinados, apoyándoles en su crecimiento, motiva, estimula, resaltando la importancia de las contribuciones individuales y el trabajo en equipo, lo que genera en los colaboradores compromiso, colaboración y satisfacción laboral tanto de manera individual como también colectiva.

De lo anterior, se aprecia de las definiciones que el liderazgo transformacional es el estilo más adecuado por el que deben optar en una organización, porque no solo busca que se alcancen los objetivos de la organización, si también resalta la importancia de los colaboradores, de las necesidades y expectativas de estos. Promoviendo un crecimiento individual y colectivo constante, dentro de un clima de confianza, motivación y trabajo en equipo.

## **Dimensión 2: Liderazgo transaccional**

Burns y Bass (1990), citado por D' Alessio (2010) sostuvieron que este estilo es que se centra en el intercambio de valores, es decir se da cuando líder plantea los objetivos y para alcanzar ofrece una recompensa para los seguidores. El primer paso es definir los objetivos y las expectativas por parte del líder y luego promueve los mecanismos para alcanzar altos desempeños, finalmente los seguidores se les informan cual será el incentivo o recompensa que tendrán por alcanzar y llegar a la meta establecida. Este estilo de liderazgo tiene los siguientes componentes:

**Recompensa contingente:** Los líderes son los que aclaran los objetivos, metas y expectativas y formulan la recompensa o reconocimiento cuando los objetivos sean alcanzados. El cual genera un sistema de transacción, el cual se cumplirá cuando los subordinados alcancen los objetivos.

**Gerencia por la excepción-activa:** los líderes no solo plantean las expectativas y los objetivos, sino también tienen un rol activo en la supervisión y monitoreo de las actividades y el desempeño de sus colaboradores, tomando decisiones y acciones correctivas si es que amerita la situación. Para ello el líder establece ciertos estándares, este componente se centra en detectar errores y tomar decisiones correctivas oportunas. (p.59)

Se aprecia que este estilo de liderazgo plantea el establecimiento de premios o castigos para los colaboradores alcancen los objetivos planteados, para lo cual los líderes tienen un papel fundamental en el establecimiento de las expectativas y los mecanismos para lograr resultados satisfactorios.

Otros autores como, Figueroa (2011) sostiene que este tipo de liderazgo se centra en cumplir los objetivos, bajo un desempeño esperado, se recompensa los logros y se castiga o reprende si no se alcanza los objetivos que se plantearon. Es decir existe una transacción entre el líder y los subordinados, esta relación es la que mantiene unidos a ambos elementos (p.89)

Así mismo, Quesada (2014, p.64), el liderazgo transaccional es aquel que otorga beneficios a los subordinados y estos tienen a responder con su esfuerzo y trabajo en miras de alcanzar objetivos y metas, para ello el líder le ofrece los recursos necesarios para dichos procedimientos.

De las definiciones anteriores, se aprecia que este tipo de liderazgo se centra en ofrecer recompensas, este tipo de liderazgo si bien puede ser efectivo en la práctica, corre el riesgo de convertir el procedimiento en algo mecánico, y los seguidores más que motivados al proceso o a su líder están motivados a la recompensa, cuando esta no este, probablemente no se logren los objetivos.

### **Dimensión 3: liderazgo Laissez- faire**

Según Burns y Bass (1990), citado por D' Alessio (2010) el liderazgo Laissez – Faire (pasivo) es otra forma de dirigir, es un estilo más pasivo y reactivo. Las personas

tienden a no responder a las situaciones ni los problemas que se presenten, por ello los objetivos en la organización no se logra. Este tipo de líderes no llegan a establecer acuerdos o consensos, las expectativas no son claras o coherentes, a las actividades que realizan los colaboradores.

Por lo tanto, este estilo tiene un efecto negativo y resultado diferente a los que propuso el líder, los colaboradores tienden a realizar sus actividades desde su perspectiva individual y muchas veces no toman en cuenta los objetivos planteados inicialmente.

El liderazgo pasivo se divide en dos subáreas: según Avolio y Bass (2004)

**Gerencia por la excepción-pasiva:** en esta área el líder tiende a tener un desempeño pasivo, es decir no interviene en las actividades de los colaboradores, salvo haya un problema crítico.

**Dejar-Hacer:** esta área describe a un líder que brilla por su ausencia, no asume sus responsabilidades de liderazgo. (p.62)

Del autor, se aprecia que este tipo de liderazgo no genera resultados positivos ni para la organización ni para los trabajadores, habiendo una desconexión y falta de coherencia entre los objetivos organizacionales y las actividades de los trabajadores.

Por otro lado, Campos, Pérez y Martínez (2010, p.54) afirma que este tipo de liderazgo es aquel, que concede a los subordinados un alto grado de autonomía en la realización de sus actividades, es decir esta no ejerce poder. El funcionamiento y el logro de los objetivos dependen de los subordinados más que del líder.

Así mismo, Chiavenato (2001) menciona que es también conocido como liderazgo liberal, puesto que el líder deja a los subordinados a su voluntad, por lo tanto las actividades y procesos que se desarrollan carecen de un objetivo preciso (p.300)

Para, Martínez (2004, p.27) el líder laissez faire es un líder inactivo, que evita las actividades de toma de decisiones y supervisión dentro de la organización, por lo

que tiende a no involucrarse en las actividades del grupo y otorga total autonomía a las personas a su cargo.

De lo anterior, se aprecia que el liderazgo *laissez faire* ofrece plena libertad a los subordinados, por lo cual este líder no se involucra en los procesos, por ello el éxito o fracaso de la organización depende en gran medida de las acciones de los subordinados. No obstante, es un líder que proporciona los materiales necesarios y deja hacer su trabajo a sus empleados como ellos mejor lo crean conveniente (Robbins y Judge, 2009, p.214).

### **1.3.2. Motivación laboral**

La motivación en pleno siglo XXI ha cambiado con relación a los años anteriores, que más adelante se mencionará y detallar a través del pensamiento y/o teorías de diferentes autores desde sus inicios hasta la actualidad, esta investigación se basará en la motivación laboral. Así mismo Chiavenato (2001), nos dice que la motivación es la forma como las personas tienen un vínculo de relación afectiva con otros individuo que los rodea, esto dependerá según, Stoner (1996), citado por Ramírez, (2012, párr. 3-6) de las característica Psicológica del individuo y de diversos elementos para promover, regularizar y conservar las conductas del individuo.

Como dice Santrock (2002), citado por Naranjo que las personas actúan tal cual, como desarrollan sus actividades, estando vinculados por diversos motivos para su desempeño laboral vigoroso y consecutivo (2009, p.342), para Robbins la motivación son “los métodos que dan la fuerza, la trayectoria y perseverancia de la voluntad de la persona por conseguir un fin” (2004, p.155), el recurso humano tiene un cimiento motivacional, especialmente por conservar la cultura y valores organizacionales que transborden un alto nivel de desempeño.

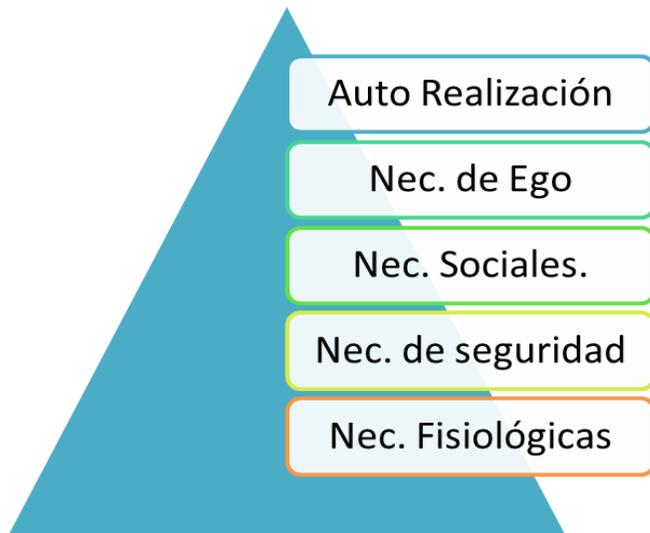
Según Herrera (2004), citado por Naranjo (2009, p. 300), nos habla un poco de la evolución de la motivación histórica: entre la década de 1920 hasta mediados de 1960 la motivación estuvo relacionado con las investigaciones experimentales sobre la teoría del comportamiento entre ello aspectos de la conducta motora, la intuición y

el impulso, la dirección en la administración no solamente se readapta a las anteriores nociones, sino que también aumenta su contenido y diversifica su naturaleza. Después de la década de 1960 se presentó la teoría cognitiva de la motivación centradas en la práctica bien ejecutado, el beneficio, el rendimiento, su importancia y los logros en su vida personal, es algo similar a la teoría de Atkinson (citado por Herrera et. al., 2004, p. 89) quien explica que para medir el rendimiento del individuo tiene que ver con cuan motivado este el mismo y logre alcanzar la metas concluidas, bajo ciertas perspectivas evaluadas por cada individuo ya que son pocas personas que logran mantener su control interno y ansiedad, dependiendo de las altas y bajas necesidades que tienen.

Desde la época de los 70 hasta hoy en día la tendencia motivacional está manifestada por las especulaciones cognitivas, enfatizando la importancia de algunos de sus elementos constitutivos, entre ellos el auto concepto y aspectos tales como el papel de la atribución causal, la apreciación de competitividad, el manejo del control, las dogmas sobre la capacidad y autoeficacia aprendida. Con relación a la teoría de la motivación, divididas en tres aspectos esenciales, la conductista, humanista y cognitiva, por Santrock (2002). La conductista se enmarca en las recompensas motivacionales (p. 25) y Trechera (2005) también enfatiza que se basa en los incentivos de las personas, con la finalidad de tener un beneficio (p. 13), la humanista es lograr el crecimiento de las capacidades del individuo para su desarrollo personal, fijándose objetivos para cumplirlos tomando riesgos calculados, dependiendo de su desempeño y la cognitiva resalta en el dominio del pensamiento, así mismo Ajello (2003) explica que las personas reciben y envían información mediante diversos mecanismos, de forma que regula el comportamiento sobre las habilidades y esfuerzos que realizan según sus acciones (p.30).

Maslow también nos habla sobre la teoría de las necesidades, establecida para determinar ciertas respuestas de cada individuo, clasificado mediante cinco necesidades, estas son los factores que comprenden la Pirámide de Maslow que a continuación se detallará en el siguiente orden, primero las necesidades básicas y

luego las necesidades más altas:



*Figura 3:* Teoría de la Pirámide de Maslow.

Fuente: Chiavenato (2001)

- Necesidades fisiológicas: aquí se encuentran las necesidades básicas de las personas afines con su estabilidad, como: los suministros de comida, sueño y abrigo para conservar y mantener un buen equilibrio físico.
- Necesidades de seguridad: estas necesidades son importante para las personas, a nivel organizacional ya que el trabajador decidiría su estabilidad dentro de la empresa, como la defensa física y/o emocional, seguridad de la zona donde se encuentra la permanencia, amenazas o evadir el peligro.
- Necesidades sociales: nos habla sobre las necesidades que tienen los individuos de sentirse aceptado o de ser parte de un conjunto de persona, debido a que el individuo necesita trabajar con otras personas porque solo no podrá realizarlo, es por ello que se necesita que las actividades y tareas que realiza el individuo no sea de actitud negativa y hostil con los que interactúe, sino que sea armoniosa.

- Necesidades de ego: estas son las que tienen los individuos de obtener algún tipo de reconocimiento por dos factores internos y externos, la primera influye la autoestima, la independencia, los triunfos, la competitividad, mientras que lo otro está relacionada con el respeto social, el status, la popularidad y el que los demás te reconozcan por lo bueno que eres.
- Necesidades de autorrealización: son las que aun a las personas les cuesta alcanzarlas, siendo estas las de un mayor nivel, así mismo están relacionadas con el crecimiento personal para lograr la autosatisfacción soñada.

### **La teoría de Clayton**

Esta teoría fue desarrollada en su estudio de investigación de Trechera (2005). Guiándose de la teoría de la pirámide de Maslow, estas son agrupadas en tres elementos:

- Necesidades de existencia: son las que están relacionadas a las necesidades fisiológicas y de seguridad, estas son factores externos que satisfacen al individuo.
- Necesidades de relación: son las necesidades sociales y de afiliación, estas están más relacionadas en la satisfacción de las relaciones interpersonales y de la pertenencia a un grupo.
- Crecimiento: son las necesidades de autorrealización y de estima o ego, enfocándose en el desarrollo personal del individuo, y se llega a satisfacer cuando logra alcanzar los objetivos más relevantes para su mejora de vida (p. 51).

## **Teoría de McClellan**

Hampton, Summer y Webber (1989) nos explican en su estudio de investigación que existen tres necesidades que resumen las cinco necesidades anteriores de la teoría de Maslow: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder (p. 89). Estas necesidades también son explicadas en su estudio de García (2008) que se acontecen a las motivaciones sociales, conductas, comportamientos asociados al éxito y satisfacción de las personas. La teoría de McClellan nos menciona tres tipos de necesidades que se detallara mejor a continuación (p. 95).

### **1. Necesidad de logro**

Dentro de esta necesidad indican que los individuos demuestran características como: circunstancias en que el individuo asume brindar responsabilidad para solucionar problemas, buscando retroalimentación en temas puntuales que se necesite.

### **2. Necesidad de poder**

Esta necesidad está enfatizada en las personas que consideran que utilizan su tiempo y esfuerzo para conseguir ejercer el poder ante los individuos que tienen un bajo dominio, este tipo de personas que se relacionan con esta necesidad de poder siempre buscan ganar sus argumentos, persuadiendo que el otro oyente este de acuerdo, accedan y prevalezcan los criterios mencionados, pero se frustran sí no cuentan con cierto poder de autoridad, explica que la necesidad de poder tiene dos situaciones. Del mismo modo McClellan, explica que tiene dos situaciones. La primera produce reacciones negativas, porque relaciona el poder que ejerce el individuo cuando se relaciona con situaciones de dominio-sumisión, estos casos serian cuando las personas creen que lo que dicen es lo mejor opción para que el resto lo ejecute. La segunda necesidad produce reacciones positivas, muestra el transcurso sobre el comportamiento persuasivo e inspirador de un individuo y que este puede transmitir sentimientos de fortalezas y habilidades en otros,

así mismo apoyar para construir metas.

### 3. Necesidad de afiliación

Los individuos con una alta necesidad de afiliación tienden a utilizar estrategias para transmitir una buena imagen y disimular las tensiones desagradables, además les gusta ser admiradas, así mismo se preocupan sobre la calidad de sus relaciones interpersonales. Le dan importancia a los momentos agradables que comparten con otras personas, se preocupan por las deficiencias y dificultades a la hora de relacionarse, para lograr la interacción social y aceptación de otras personas. En algunos casos asumir este comportamiento es parte de la reducción de la ansiedad y conseguir la aprobación social. Según señala Rice (2000) en la adolescencia se da un aumento de importancia durante esta transición con sus amistades, entrar a un grupo y que sea aceptado y aprobado por este es un gran avance para ellos, así mismo Goodenow (2005), citado por Rice (2000) nos dice que estar dentro de un grupo y ser aceptado es como el sentimiento que tiene la persona de ser valorada por otras individuos y sentirse una parte importante de la vida. (pp. 15-16)



Figura 4: Teoría de McClellan

Fuente: García (2012)

## **La Teoría de los dos factores**

Esta teoría nos explica el desarrollo del comportamiento motivacional de las personas en situaciones de trabajo, para Porte y Lawer (1999), citado por (García 2008, p.90), nos dice que el desempeño motivacional, se divide en dos tipos de recompensas, unas intrínsecas y otras extrínsecas, la primera está relacionada en la sensación de logro o autorrealización y las otras en el prestigio y recompensas.

Esta teoría desarrollada por Herzberg (1950, p.90) nos explica que hay dos tipos de factores los extrínsecos o higiénicos y los intrínsecos o motivacionales, el primero se da cuando las personas al desempeñar su trabajo dentro de su centro laboral, no tienen control y son administradas según la situación de la empresa y las gestiones con su personal y estos están relacionadas a sus sueldos, los beneficios sociales, el buen clima laboral, el trato de los supervisores o jefaturas con los subordinados, las políticas y reglamentos empresariales, las recompensas e incentivos salariales, entre otros. El otro factor se refiere a la relación que la persona ejerce el cargo, de forma interna con las labores que desarrolla, esto quiere decir al como lo hace y desempeña sus responsabilidades laborales, para obtener con el tiempo un crecimiento profesional y hacer línea de carrera según el área en que trabaja, con ello lograra la autorrealización y satisfacción personal, óptimo para la empresa. Citado por Chiavenato (2001, p. 286 - 287).

La Teoría X - Teoría Y, que fue expresada por Douglas McGregor en 1960, relacionando el lado humano de las corporaciones y describiendo dos formas de pensamiento o puntos de vista de estas teorías.

Hablar de la Teoría X, nos da a entender la relación negativa que los gerentes tienen hacia sus empleados, debido a que piensan que no tienen la voluntad de trabajar y que se tiene que estar atrás de ellos para que cumplan con sus responsabilidades y conseguir con los objetivos, ya que los empleados no pueden tener autocontrol de sus tareas.

Por otra parte la Teoría Y, nos habla sobre la conducta con los empleados

dentro de la organización, estas personas son a las que les gusta el trabajo y están comprometidos con el desarrollo de su trabajo y tienen toda la capacidad y las ganas de aprender y así mismo de asumir sus responsabilidades para lograr un mejor desempeño laboral. Con relación a esta teorías mencionadas (Robbins, 2004, p. 157), se incrementaría la satisfacción a los trabajadores en su toma de decisiones.

Por eso algunos autores que nos hablan sobre la variable de motivación laboral en sus teorías explicadas están integrada por variedades de dimensiones, según la problemática y el tipo de estudio que el investigador realizaría.

Las dimensiones de estudio de la variable de Motivación que se va a realiza en esta investigación son basadas en la teoría de McClellan, las necesidades motivacionales que afectan su comportamiento y estilo de trabajo de cada persona se divide en tres tipos Necesidad de Logro, Necesidad de Afiliación y Necesidad de Poder.

### **Dimensiones de motivación**

McClellan determinó que la motivación de un individuo se puede dar por la búsqueda de tres necesidades dominantes:

#### **Dimensión 1: Necesidades de logro**

Definido primero por Murray (1938) en la predisposición a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del desempeño, o en palabras del propio McClellan, “estándar de excelencia”, estando relacionados con el grado de responsabilidad y el nivel de comunicación (p.145).

#### **Dimensión 2: Necesidades de afiliación**

Para el autor McClellan (1989), Implica el deseo de conservar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con sus compañeros de trabajo, supervisores o de cargos mayores, dependiendo en el rubro en que este laborando, por ello se dice que tiene una buena interacción con las otras personas de su centro laboral, así mismo

en las empresas se les brinda diversos tipo de reconocimiento al empleador, pero siempre en cuando dependa de su desempeño.

### **Dimensión 3: Necesidades de poder**

Para el autor McClellan (1989), Implica el deseo de ejercer poder sobre individuos y situaciones para hacer que sucedan ciertas cosas que de otra no ocurrirían, en estos casos trata mantener dominio sobre sus compañeros de trabajo y quiere que se cumpla lo que él dice porque su palabra tiene poder.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Qué relación hay entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017?

##### **Problemas específicos 1**

¿Qué relación hay entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017?

##### **Problemas específicos 2**

¿Qué relación hay entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017?

##### **Problemas específicos 3**

¿Qué relación hay entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

Para el presente trabajo de investigación se presenta diversas teorías de varios autores sobre los temas de estilos de liderazgo y la motivación laboral a los subordinados de una firma, para determinar si hay una relación entre ambas variables con los colaboradores de la empresa Isolima Plast SAC. En este aspecto, el aporte del estudio de investigación realizada permitirá sustentar el trabajo y lo referencial para la mejora en el entendimiento de las relaciones humanas y motivarlas para su buen desempeño laboral.

### **Justificación práctica**

A partir de la justificación práctica, en este estudio de investigación, se pretende implementar estrategias de mejora, para el proceso de las actividades con buena dirección de los superiores, como los programas de aprendizaje, reconocimiento por su productividad, mejor clima laboral, talleres para que conozcan los beneficios de seguridad del trabajador, brindar las mejores condiciones para el cumplimiento de las metas. Aplicarlo, ayudará a que todos los colaboradores de la empresa estén motivados y desarrollen mejoras en la productividad dentro de la empresa, sintiéndose identificados en su centros de labores de la empresa Isolima Plast SAC.

### **Justificación metodológica**

Dentro de esta investigación se ha utilizado instrumentos adaptados para el estudio, estos son, el cuestionario, elaboradas con la escala de Likert y validadas a través del Juicio de Expertos, además se ha verificado la confiabilidad, con el uso de la prueba del coeficiente del Alfa de Cronbach, para comprobar si el estudio que se realiza es confiable o no. Esta metodología nos servirá para medir la relación que tiene el estilo de liderazgo con la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast

SAC, esto permitirá a otros investigadores a identificar los posibles problemas que se presentarían dentro de una empresa, siendo este el lugar de estudio.

### **Justificación social**

Con referente a la justificación social, la investigación pretende aportar y contribuir al mejoramiento de la organización tanto para los trabajadores de la organización en un estudio que se realicen respecto a los estilos de liderazgo y motivación, así mismo se pretende aplicar herramientas para mejorar el ambiente de trabajo, ser más productivo y resaltar en su desempeño profesional y personal. Con este estudio se procura brindar las facilidades a la empresa para que pueda saber cómo van a evaluar, examinar y fijar si están procediendo de forma adecuada con sus subordinados para mantenerlos contentos, motivados con su trabajo o en su defecto realizar y aplicar talleres de capacitaciones, reconocimientos por los logros conseguidos, entre otros que permita una permanencia duradera del talento humano.

### **1.6. Hipótesis**

#### **Hipótesis general:**

Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

#### **Hipótesis específica 1**

Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

### **Hipótesis específica 3**

Existe una relación significativa entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017

#### **1.7. Objetivos**

##### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

##### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

##### **Objetivo específico 2.**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

##### **Objetivo específico 3.**

Determinar la relación que existe entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

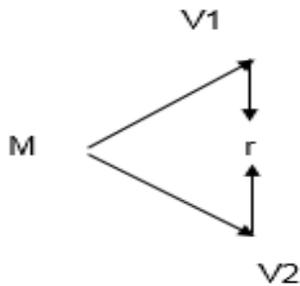
En la presente investigación se empleo el método hipotético – deductivo, respecto a las variables de “estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Isolima plast SAC, Comas año 2017.

La significancia para Bizquerra (2009, p. 62), respecto al método hipotético – deductivo, se derivan de la hipótesis, que luego son justificadas mediante las observaciones del fenómeno de la realidad para la recolección de información y sea deducida a una conclusión, donde estas argumentaciones serán refutadas o aceptadas.

El diseño de investigación fue de tipo no experimental, descriptivo - correlacional, según Hernández et al (2014) donde se “buscan las características, perfiles de las personas u otro fenómeno que sea de análisis y el grado de relación que tienen ambas variables”. También se le dice que este diseño de investigación es no experimental, porque nos indica que “es un estudio donde no hay manipulación de las variables y se observa en un solo momento los fenómenos que se van dando en un contexto natural para sus respectivos análisis” (p.153).

Por lo cual, este estudio de investigación busca determinar la relación de las variables de estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast, Comas 2017. Así mismo Hernández et al. (2014) nos dice el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base a la aproximación numérica y el análisis estadístico, con el fin de formar pautas de comportamientos y examinar las teorías (p. 4).

El gráfico que le corresponde al diseño es:



*Figura 05.* Diseño correlacional de la investigación.

Fuente: Sánchez y Reyes (2015)

**Donde:**

M: Muestra del estudio

R: Relación entre V1 y V2

V1: Observación de la variable estilo de liderazgo

V2: Observación de la variable motivación laboral

**2.2. Variables, operacionalización**

**Operacionalización de variables**

Al respecto Valderrama (2012), refiere que la operacionalización está constituida por, los proceso de medición de las variables, para tener los conocimientos abstractos en lenguaje sencillo, dándose una observación directa y comprensible de la investigación a través de la composición de sus indicadores, que nos permita cuantificarlo, para conocerlo y llegar a las conclusiones. (Citado por Avalos, 2014, p. 50).

**Variable 1: Estilos de liderazgo**

El liderazgo es ejercida por una persona y tiene la capacidad de influir en otros, en sus actitudes, conductas, habilidades, motivar, dirigir y orientar a un grupo de personas a alcanzar los objetivos establecidos, en su posición de estructura de poder French (1971), citado por Jober (2016, p.5). Se fundamenta la variable Estilos de liderazgo, por el autor es Burns y Bass (1990), citado por D'Alessio (2010, p.57), quien describe

las siguientes dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y la conducta pasiva en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable estilos de liderazgos*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL	RANGO
<b>Estilo de Liderazgo</b>	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala Likert ordinal	Bueno (83-113) Regular (53-83) Malo (23-83)
		Motivación inspiracional		Siempre (5)	
	Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	9,10,11,12,13,14,15,16	Casi siempre(4)	
		Gerencia por excepción – activa		A veces(3)	
	Conductiva Pasiva	Gerencia por excepción – pasiva	17,18,19,20,21,22,23	Casi nunca(2)	
		No liderazgo		Nunca(1)	

*Elaboración: Propia*

**Variable 2: Motivación laboral**

Para la motivación laboral, el autor que sustenta esta variables es McClellan (1989) quien define motivador a aquellas necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona (citado por García, 2008, p. 16), quien describe las siguientes dimensiones de necesidades de logro, necesidades de afiliación y necesidades de poder en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable motivación laboral*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL	RANGO
<b>Motivación</b>	Necesidades de Logro	Grado de responsabilidad	1,2,3,4,5,6,7	Escala Likert Ordinal	Bueno (72-98) Regular (46-72) Malo (20-46)
		Nivel de comunicación		Siempre (5)	
	Necesidades de Afiliación	Interacción con las personas	8,9,10,11,12,13	Casi siempre(4)	
		Tipo de reconocimiento		A veces(3)	
	Necesidades de Poder	Influencia en las personas	14,15,16,17,18,19,20	Casi nunca(2)	
		Tipo de autoridad		Nunca(1)	

*Elaboración: Propia*

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

Hernández et al. (2014) nos dice que la población es la representación del grupo de estudio, objeto o elementos de forma individual ya sean personas o casos, serian establecidas en la investigación mediante una serie de descripciones por el investigador (p.174).

La población fue conformado por 60 colaboradores entre hombres y mujeres de la empresa Isolima Plast, ubicada en Av. Tambo Río Ltd. 22 – Comas, este fue un emprendimiento familiar que se dedica a fabricar y comercializar los productos de plásticos, ofreciendo a sus clientes, productos de calidad y a bajo precio. Esta empresa tiene más de 5 años en el Perú.

Para el análisis de los datos, se tomará a toda la población, según Hernández et al (2014) nos dice que esta será una muestra de tipo censal, donde se escogerá a todos los 60 colaboradores de la empresa (p.173).

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

### **2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta de acuerdo a Valderrama (2015, p.194), indica que, “las técnicas de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a obtener la información de la realidad u fenómenos de estudio, que se dan de forma directa o indirecta”.

Hernández et al. (2014, p.217) sustentaron que los cuestionarios están compuesto por una serie de ítems respecto a las variables a medir. Para responder las preguntas se utilizan escalas que pueden ser dicotómicas o politómicas. En este punto, los instrumentos utilizados en el presente estudio corresponde a una escala politómica de tipo Likert.

### 2.4.2. Validez del instrumento

Hernández, et, al. (2014), explica que “la validez del instrumento es el grado que es medido la variable y refleja un dominio específico de contenidos” (p. 200), así mismo es preciso detallar que las encuestas y sus contenidos han sido validados por 03 expertos en el tema.

Para la validez del instrumento de las variables:

Variable 1: Estilo de Liderazgo

Variable 2: Motivación laboral

Para la validez del cuestionario se ha considerado las variables, las dimensiones, indicadores e ítems, para su aplicación.

Tabla 3

*Validez de contenido del instrumento de las variables estilo de liderazgo y motivación laboral.*

EXPERTOS	NOMBRE Y APELLIDOS	APLICABLE
Experto 1	Mg. Antonio Peña Cerna	Es aplicable
Experto 2	Mg. Giovana Flores Lizarazo	Es aplicable
Experto 3	Mg. Miguel Aragaki Vilela	Es aplicable

Nota: Ficha de validación de expertos.

De la tabla, se infiere que para la validez del instrumento, se basó en la opinión de cada uno de los expertos, donde cada uno dijeron, que fue aplicable al tema de la investigación y al grupo de muestra.

### 2.4.3. Confiabilidad del instrumento

Hernández, et, al. (2014, p.200) define que la confiabilidad es el “grado en que, un instrumento que es repetida varias veces al mismo individuo se obtendrán los mismos resultados sólidos y relacionados”, estos procesos que buscan estipular la credibilidad del instrumento, constatando un requisito indispensable de recolección de información.

Para este estudio, se estableció el método estadístico, alfa de Cronbach, por ser la escala del instrumento de tipo politómica. Los valores del coeficiente de confiabilidad oscilan entre uno (1) y cero (0), este procedimiento estadístico permite establecer la solidez y claridad, a continuación se presenta los valores que fijar el nivel de confiabilidad:

Tabla 4

*Niveles de confiabilidad aplicados a los instrumentos de medición.*

MAGNITUD	RANGO
Muy baja confiabilidad	0.01 a 0.20
Baja confiabilidad	0.21 a 0.40
Moderada confiabilidad	0.41 a 0.60
Fuerte confiabilidad	0.61 a 0.80
Alta confiabilidad	0.81 a 1

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

Para determinar la confiabilidad de cada cuestionario se realizó la prueba piloto a 20 colaboradores del Instituto Adex, Sede San Borja, en el 2018, con los datos recolectados se procede a analizar mediante el programa estadístico SPSS v23.0, denominado, índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach, ya que los cuestionarios están determinados en escala politómicas.

Tabla 5

*Análisis de confiabilidad de la variable estilos de liderazgo*

Variable	Alfa de Cronbach	N de ítems
<b>Estilos de liderazgo</b>	0,946	23

De acuerdo a la tabla, al aplicar una prueba de Alfa de Cronbach el valor de confiabilidad fue de 0.946, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable, es decir, el instrumento que se utiliza en la investigación hace mediciones estables y consistentes, además se expone los 23 ítems del cuestionario.

Tabla 6

*Análisis de confiabilidad de la variable motivación laboral*

Variable	Alfa de Cronbach	N de ítems
<b>Motivación Laboral</b>	0,890	20

De acuerdo a la tabla, al aplicar una prueba de Alfa de Cronbach el valor de confiabilidad fue de 0.890, se concluye que la consistencia interna del instrumento utilizado es aceptable, es decir, el instrumento que se utiliza en la investigación hace mediciones estables y consistentes, además se expone los 20 ítems del cuestionario.

El instrumento utilizado es el cuestionario con escala Likert para recoger datos de las variables a medir, este es el “estilos de liderazgo y motivación laboral con los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, 2017”.

Tabla 7

*Ficha técnica del instrumento de estilo de liderazgo*

<b>Criterio</b>	<b>Descripción</b>
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de estilo de liderazgo
<b>Autor</b>	
<b>Adaptado por</b>	Burns y Bass (1990)
<b>Procedencia</b>	Br. Indira Aranda Mendoza
<b>Lugar</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Fecha de aplicación</b>	Isolima Plast SAC, Comas
<b>Objetivo</b>	Noviembre del 2017 Medir el estilo de liderazgo de los trabajadores a través de las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva.
<b>Tiempo:</b>	20 a 30 minutos
<b>Tipo de instrumento</b>	Cuestionario
<b>Niveles</b>	Bueno (83 – 113) Regular (53 – 83) Malo (23 – 53)
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach (0.946)
<b>Margen de error</b>	Ninguno
<b>Observación</b>	Se tomó como referencia el cuestionario elaborado por José Ayoub y Vielka Sosa

*Elaboración: Propia*

Tabla 8

*Ficha técnica del instrumento de motivación laboral*

<b>Criterio</b>	<b>Descripción</b>
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de <i>motivación laboral</i>
<b>Autor</b>	
<b>Adaptado por</b>	McClellan (1989)
<b>Procedencia</b>	Br. Indira Aranda Mendoza
<b>Lugar</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Fecha de aplicación</b>	Isolima Plast SAC, Comas
<b>Objetivo</b>	Noviembre del 2017 Medir motivación laboral de los trabajadores a través de las dimensiones de necesidades de logro, de afiliación y de poder.
<b>Tiempo:</b>	20 a 30 minutos
<b>Tipo de instrumento</b>	Cuestionario
<b>Niveles</b>	Bueno (72 – 98) Regular (46 – 72) Malo (20 – 46)
<b>Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach (0.890)
<b>Margen de error</b>	Ninguno
<b>Observación</b>	Se tomó como referencia el cuestionario elaborado por Dioses Zavala

---

*Elaboración: Propia*

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014, p. 254), nos dicen que los datos obtenidos de ambas variables mediante el instrumento de medición nos sirvió para el análisis descriptivo e inferencial, siendo este procesamiento lo más relevante en una investigación cuantitativa.

En esta investigación se utilizaron los análisis de datos de estadística descriptiva, que tiene como objetivo conocer el nivel de las variables de estudio usando el programa SPSS, los datos son presentados en tablas de doble entrada y gráficos de barras, donde se especifica los niveles según frecuencias y porcentajes, tanto para las variables como para cada una de las dimensiones. Así mismo el análisis de estadística inferencial, para determinar si se usa estadísticos paramétricos o estadísticos no paramétricos para la correlación de las variables. Posterior a la prueba de normalidad se determinó el grado de relación de las variables utilizando el estadístico de correlación Rho de Spearman, para contrastar las hipótesis de estudio.

## **2.6. Aspectos éticos**

Para el presente estudio de investigación se respetó los criterios éticos que son fundamentales en toda investigación científica. Debido a que la investigación se trabajó con el permiso de los colaboradores y de la organización involucrada en el estudio, así mismo se respetó la confidencialidad de los datos obtenidos y de la identidad de los participantes en la investigación, al ser evaluados, se respetó el antes, el durante y el después del proceso de la encuesta.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

#### 3.1.1. Análisis descriptivo de la variable estilo de liderazgo

Tabla 9

*Resultados de los niveles de la variable estilo de liderazgo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	16,7
	Regular	36	60,0
	Bueno	14	23,3
	Total	60	100,0

*Nota:* La tabla se obtuvo del cuestionario sobre estilo de liderazgo dirigido a los trabajadores.

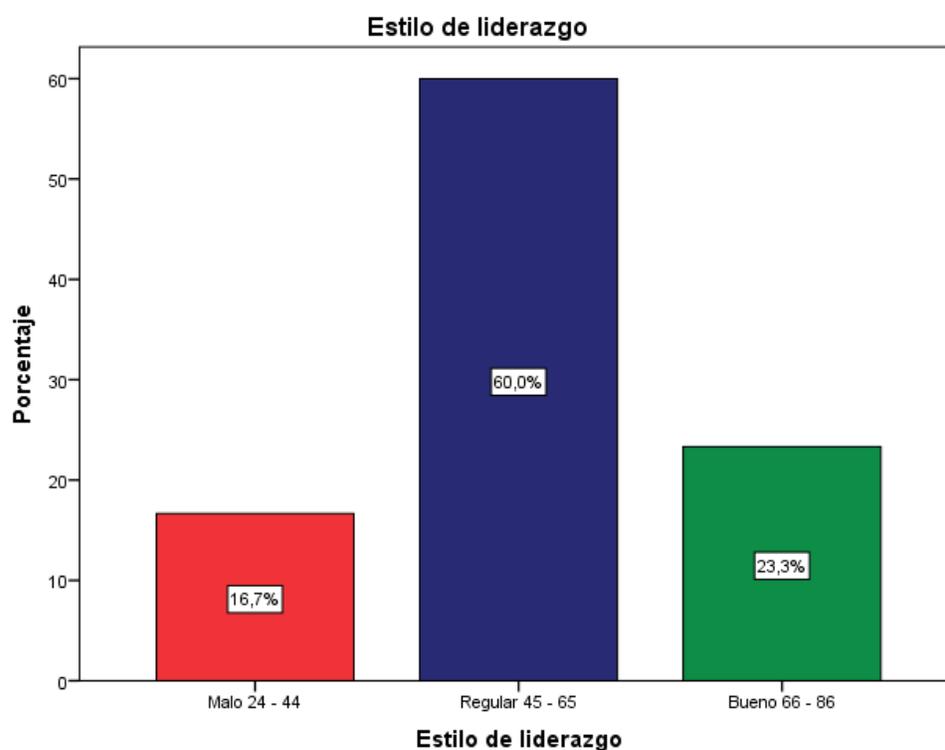


Figura 06. Resultado de los niveles de la variable de estilo de liderazgo

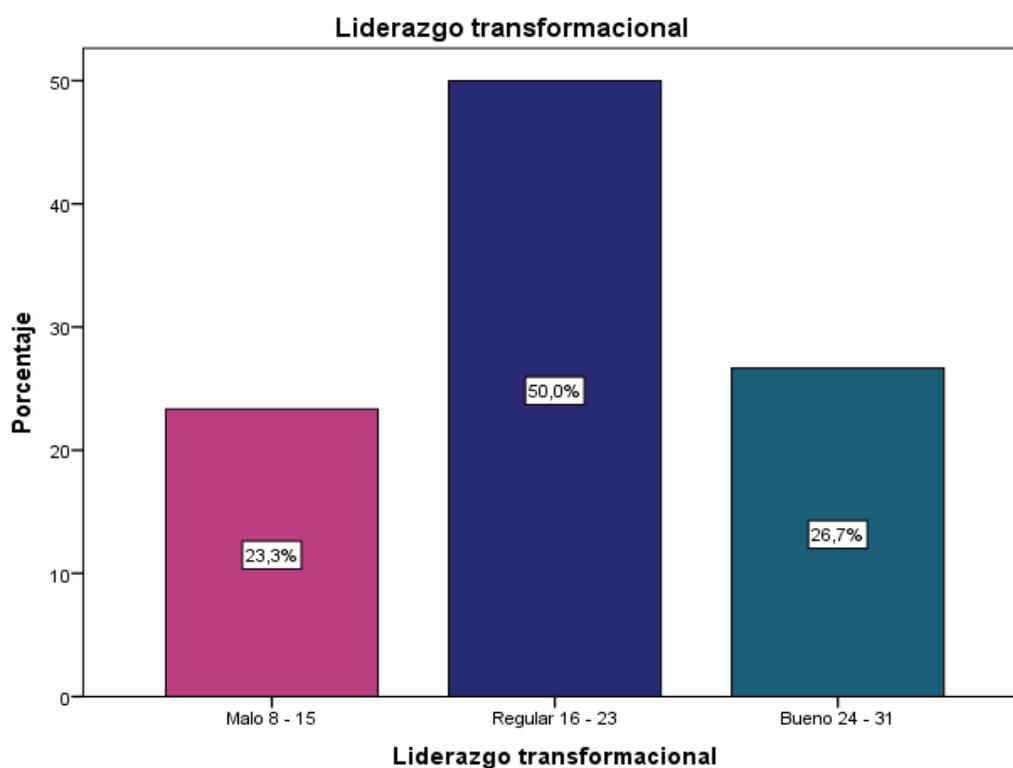
La tabla N° 9 y la figura 06, describe los resultados obtenidos correspondientes a la variable de estilos de liderazgo, precisando que solo el 16,7% de los 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast, fueron encuestados en el 2017, presenta un estilo de liderazgo malo, el 60% de los encuestados presentan un estilo de liderazgo regular y por último presenta el 23,3% presenta un estilo de liderazgo bueno.

Tabla 10

*Resultados de la dimensión liderazgo transformacional de la variable estilo de liderazgo.*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Malo	14	23,3
	Regular	30	50,0
	Bueno	16	26,7
	Total	60	100,0

*Nota:* La tabla se obtuvo del cuestionario sobre estilo de liderazgo dirigido a los trabajadores.



*Figura 07.* Resultado de los niveles de la dimensión liderazgo transformacional de la variable estilo de liderazgo.

La tabla N° 10 y la figura 07, describe los resultados obtenidos correspondientes a la dimensión liderazgo transformacional, el 23,3% de los 60 colaboradores en la empresa Isolima Plast fueron encuestados en el 2017, presenta un liderazgo transformacional malo, el 50% de los encuestados presentan un liderazgo transformacional regular y por último presenta el 26,7% presenta un estilo de liderazgo bueno.

Tabla 11

*Resultados de la dimensión liderazgo transaccional de la variable estilo de liderazgo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo 8 -14	6	10,0
	Regular 15 - 21	36	60,0
	Bueno 22 - 28	18	30,0
	Total	60	100,0

Nota: La tabla se obtuvo del cuestionario sobre estilo de liderazgo dirigido a los trabajadores

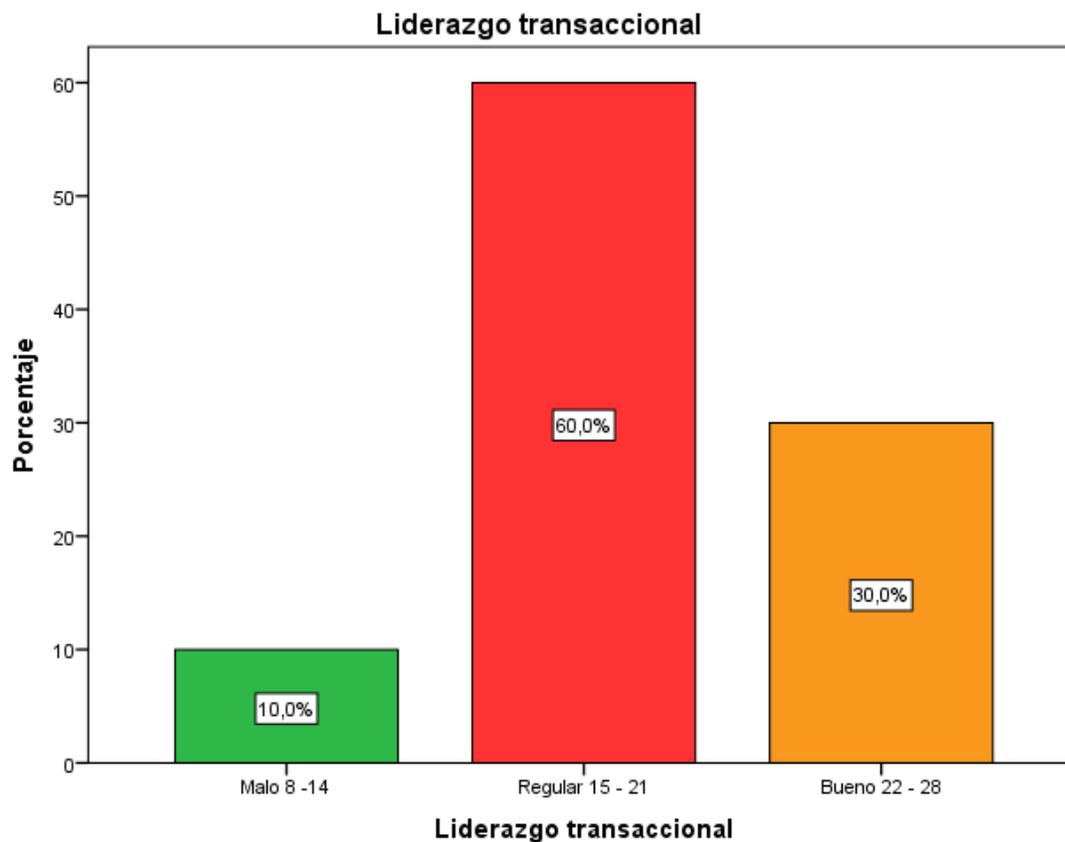


Figura 08. Resultado de los niveles de la dimensión liderazgo transaccional de la variable estilo de liderazgo.

La tabla N° 11 y la figura 08, describe los resultados obtenidos correspondientes a la dimensión liderazgo transaccional, el 10% de los 60 colaboradores en la empresa Isolima Plast fueron encuestados en el 2017, presenta un liderazgo transaccional malo, el 60% de los encuestados presentan un liderazgo transaccional regular y por ultimo presenta el 30% presenta un estilo de liderazgo bueno.

Tabla 12

Resultados de la dimensión conducta pasiva de la variable estilo de liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	18	30,0
	Regular	36	60,0
	Bueno	6	10,0
	Total	60	100,0

Nota: La tabla se obtuvo del cuestionario sobre estilo de liderazgo dirigido a los trabajadores

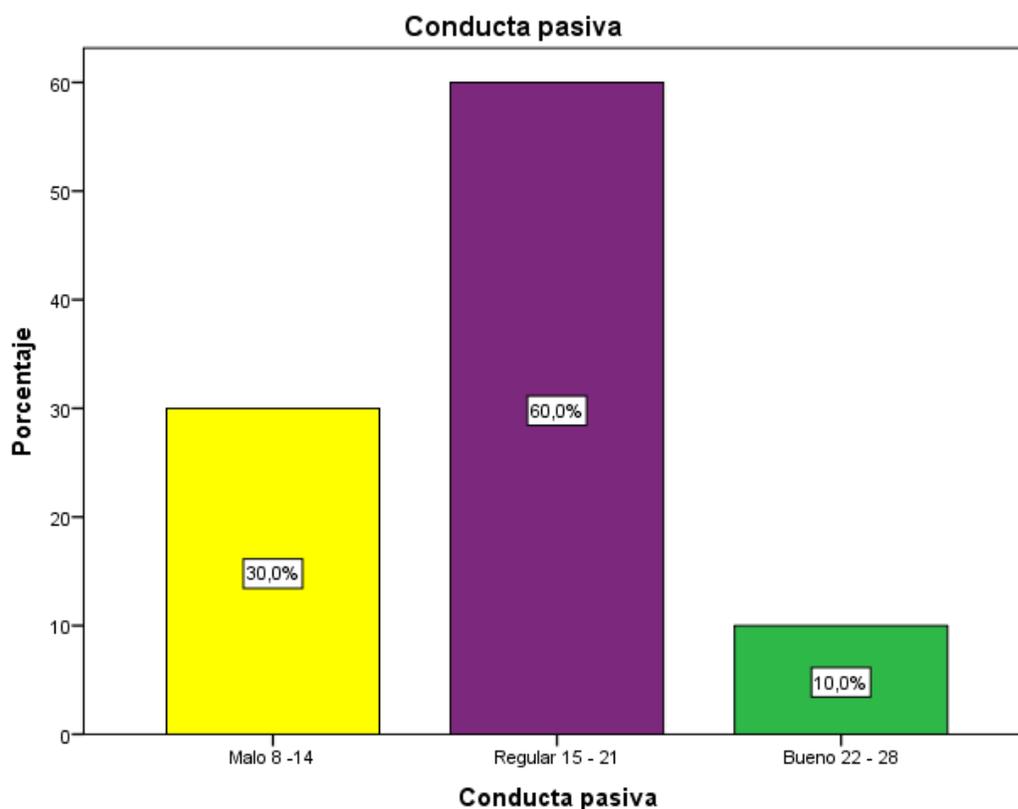


Figura 09. Resultado de los niveles de la dimensión conducta pasiva de la variable estilo de liderazgo.

La tabla N° 12 y la figura 09, describe los resultados obtenidos correspondientes a la dimensión conducta pasiva, el 30% de los 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast fueron encuestados en el 2017, presenta un *conducta pasiva* malo, el 60% de los encuestados presentan un *conducta pasiva* regular y por ultimo presenta el 10% presenta un *conducta pasiva* bueno.

### 3.1.2. Análisis descriptivo de la variable motivación laboral

Tabla 13

Resultados de los niveles de la variable de motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	6	10,0
	Regular	32	53,3
	Bueno	22	36,7
	Total	60	100,0

Nota: La tabla se obtuvo del cuestionario sobre motivación laboral dirigido a los trabajadores

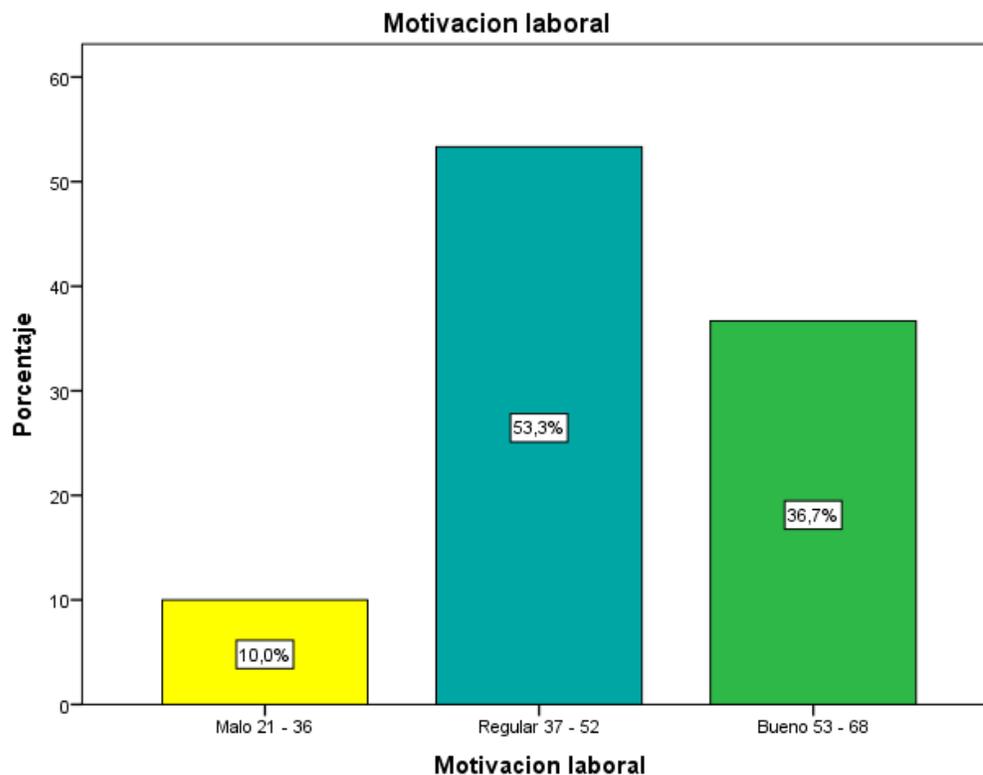


Figura 10. Resultado de los niveles de la variable motivación laboral

La tabla N° 13 y la figura 10, describe los resultados obtenidos correspondientes a la variable de motivación laboral, el 10% de los 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast fueron encuestados en el 2017, presentan una motivación labora malo, el 53,3% de los encuestados presentan un motivación laboral regular y por ultimo presenta el 36,7% presenta una motivación laboral buena.

Tabla 14

*Resultados de la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	8	13,3
	Regular	38	63,3
	Bueno	14	23,3
	Total	60	100,0

Nota: La tabla se obtuvo del cuestionario sobre motivación laboral dirigido a los trabajadores

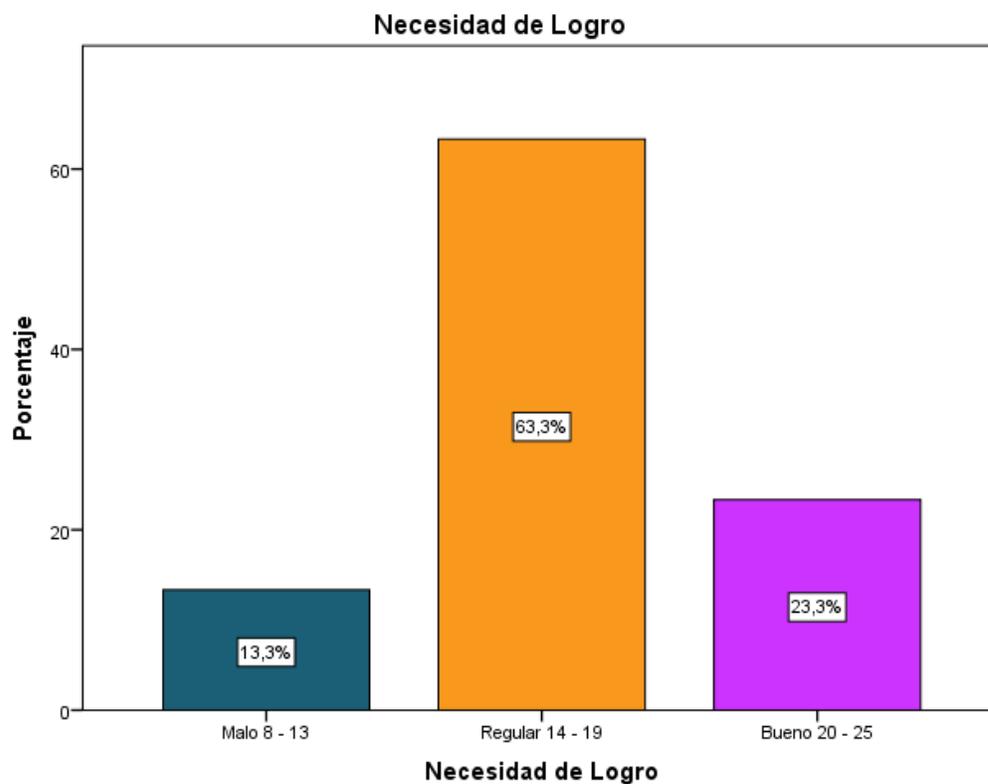


Figura 11. Resultado de los niveles de la dimensión necesidad de logro de la variable motivación laboral

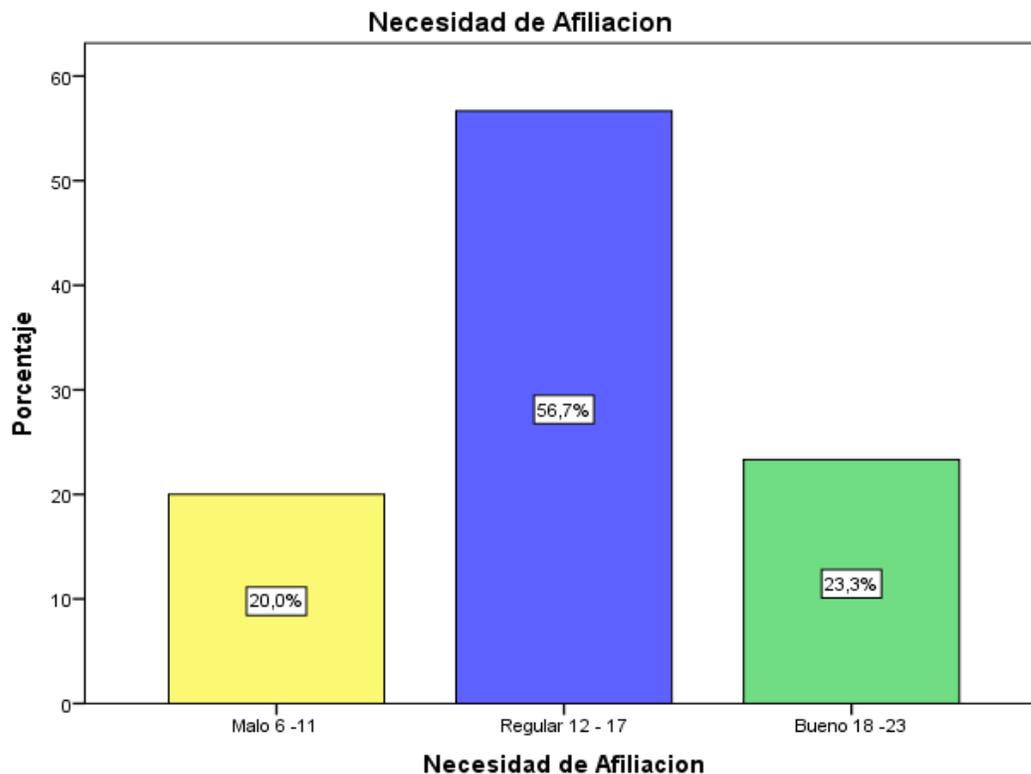
La tabla N° 14 y la figura 11, describe los resultados obtenidos correspondientes a la variable de necesidad de logro, el 13.3% de los 60 colaboradores en la empresa Isolima Plast fueron encuestados en el 2017, presentan una necesidad de logro malo, el 63,3% de los encuestados presentan un necesidad de logro regular y por ultimo presenta el 23,3% presenta una necesidad de logro buena.

Tabla 15

*Resultados de la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Malo	12	20,0
	Regular	34	56,7
	Bueno	14	23,3
	Total	60	100,0

*Nota:* La tabla se obtuvo del cuestionario sobre motivación laboral dirigido a los trabajadores



*Figura 12.* Resultado de los niveles de la dimensión necesidad de afiliación de la variable motivación laboral

La tabla N° 15 y la figura 12, describe los resultados obtenidos correspondientes a la variable de necesidad de afiliación, el 20% de los 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast fueron encuestados en el 2017, presentan una necesidad de afiliación malo, el 56,7% de los encuestados presentan un motivación laboral regular y por ultimo presenta el 23,3% presenta una necesidad de afiliación buena.

Tabla 16

*Resultados de la dimensión necesidad de poder de la variable motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Malo	6	10,0
	Regular	28	46,7
	Buen	26	43,3
	Total	60	100,0

Nota: La tabla se obtuvo del cuestionario sobre motivación laboral dirigido a los trabajadores

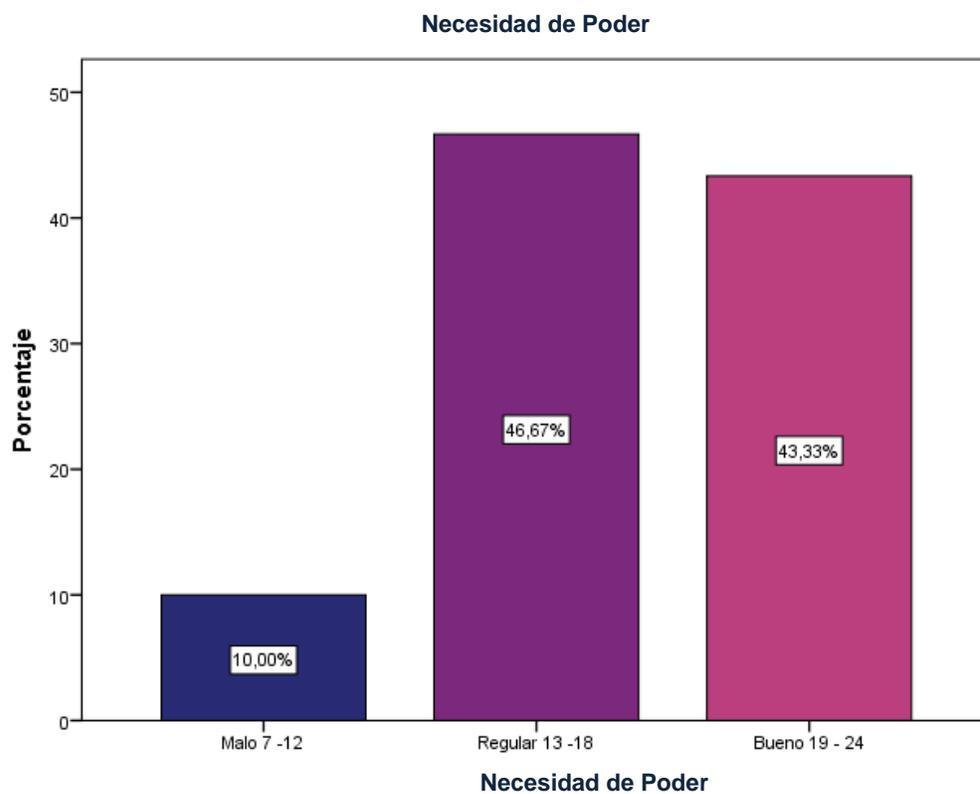


Figura 13. Resultado de los niveles de la dimensión necesidad de poder de la variable motivación laboral

La tabla N° 16 y la figura 13, describe los resultados obtenidos correspondientes a la variable de necesidad de poder, el 10% de los 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast fueron encuestados en el 2017, presentan una necesidad de poder malo, el 46,6% de los encuestados presentan un motivación laboral regular y por último presenta el 43,3% presenta una necesidad de poder buena.

## 3.2. Resultados inferenciales

### 3.2.1. Análisis correlacional por variables

Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la Motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

La elección del nivel de significancia teórica será representada por  $\alpha$ , donde este tiene que ser mayor a 5%, si lo representamos sería:

$$\alpha = 0,05$$

Si:

$$p < \alpha \quad \text{Se rechaza la hipótesis nula}$$

Tabla 17

*Resultados de la correlación entre las variables estilo de liderazgo y motivación laboral.*

		Correlaciones		
			EST.LIDTotal	MOTIVACIÓN Total
<b>Rho de Spearman</b>	EST.LIDTotal	Coeficiente de correlación	1,000	0,929**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	MOTIVACIÓN Total	Coeficiente de correlación	0,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

*Nota:* La tabla se obtuvo del análisis correlacional del estilo de liderazgo y motivación laboral.

La tabla N° 17 describe el análisis realizado para determinar si existe relación significativa entre la variable estilo de liderazgo y la variable de motivación laboral de los 60 colaboradores encuestados en la empresa Isolima Plast, 2017; obteniendo la asociación de ambas por el coeficiente de Rho de Spearman = 0,929; precisando que es positiva y alta la relación entre las mismas. Así mismo el Sig. (Bilateral) nos da que  $0,05 > 0,01$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa, demostrando que existe relación significativa entre las variable de investigación.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis específica1

Hipótesis nula 1: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

Hipótesis alterna 1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

La elección del nivel de significancia teórica será representada por  $\alpha$ , donde este tiene que ser mayor a 5%, si lo representamos sería:

$$\alpha = 0,05$$

Si:

$$p < \alpha \quad \text{Se rechaza la hipótesis nula}$$

Tabla 18

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: liderazgo transformacional y motivación laboral.*

		Correlaciones		
			LID.TRANS.Total0	MOTIVACIÓNTotal0
<b>Rho de Spearman</b>	LID.TRANS.To tal01		1	1
		Coefficiente de correlación	1,000	0,810**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	MOTIVACIÓN Total01	Coefficiente de correlación	0,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

*Nota:* La tabla se obtuvo del análisis correlacional de la dimensión liderazgo transformacional y la variable motivación laboral

La tabla N° 18 describe el análisis realizado para determinar si existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo transformacional y la variable de motivación laboral de los 60 colaboradores encuestados en la empresa Isolina Plast, 2017; obteniendo la asociación de ambas por el coeficiente de Rho de Spearman = 0,810; precisando que es positiva y alta la relación entre las mismas. Así mismo el Sig. (Bilateral) nos da que  $0,05 > 0,01$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa, demostrando que existe relación significativa la dimensión y la variable de investigación.

### 3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula 2: No existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolina Plast SAC, Comas, año 2017.

Hipótesis alterna 2: Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolina Plast SAC, Comas, año 2017.

La elección del nivel de significancia teórica será representada por  $\alpha$ , donde este tiene que ser mayor a 5%, si lo representamos sería:

$$\alpha = 0,05$$

Si:

$$P < \alpha \quad \text{Se rechaza la hipótesis nula}$$

Tabla 19

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: liderazgo transaccional y motivación laboral.*

		Correlaciones		
		LID.TRANSACCTotal01	MOTIVACIÓNTotal01	
<b>Rho de Spearman</b>	LID.TRANSACCTotal01	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	60	
	MOTIVACIÓNTotal01	Coeficiente de correlación	0,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

*Nota:* La tabla se obtuvo del análisis correlacional de la dimensión liderazgo transaccional y la variable motivación laboral

La tabla N° 19 describe el análisis realizado para determinar si existe relación significativa entre la dimensión de liderazgo transaccional y la variable de motivación laboral de los 60 colaboradores encuestados en la empresa Isolima Plast, 2017; obteniendo la asociación de ambas por el coeficiente de Rho de Spearman = 0,904; precisando que es positiva y alta la relación entre las mismas. Así mismo el Sig. (Bilateral) nos da que  $0,05 > 0,01$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa, demostrando que existe relación significativa la dimensión y la

variable de investigación.

### 3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula 3: No existe una relación significativa entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la Empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

Hipótesis alterna 3: Existe una relación significativa entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la Empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

La elección del nivel de significancia teórica será representada por  $\alpha$ , donde este tiene que ser mayor a 5%, si lo representamos sería:

$$\alpha = 0,05$$

Si:

$$p < \alpha \quad \text{Se rechaza la hipótesis nula}$$

Tabla 20

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman: conducta pasiva y motivación laboral.*

		Correlaciones		
			LID.CONDUC.Total0	MOTIVACIÓNTotal
<b>Rho de Spearman</b>	LID.CONDUC.Total 01		1	01
		Coeficiente de correlación	1,000	0,669**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	60	60
	MOTIVACIÓNTotal 01	Coeficiente de correlación	0,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
N		60	60	

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

*Nota:* La tabla se obtuvo del análisis correlacional de la dimensión conducta pasiva y la variable motivación laboral

La tabla N° 20 describe el análisis realizado para determinar si existe relación

significativa entre la dimensión de conducta pasiva y la variable de motivación laboral de los 60 colaboradores encuestados en la empresa Isolima Plast, 2017; obteniendo la asociación de ambas por el coeficiente de Rho de Spearman = 0,669; precisando que es positiva y moderada la relación entre las mismas. Así mismo el Sig. (Bilateral) nos da que  $0,05 > 0,01$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa, demostrando que existe relación significativa la dimensión y la variable de investigación.

## **IV. Discusión**

Para esta investigación tiene que existir un adecuado nivel de correlación entre las variables de estilos de liderazgo y motivación laboral, donde intervendrán ciertas dimensiones como: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva, dándole una mejor alineación a los trabajadores que conforma la empresa Isolina Plast SAC, año 2017.

En este estudio de investigación se comprobaron mediante los resultados que existe un nivel de significancia de  $p = 0,00$  entre el estilo de liderazgo y motivación laboral y un nivel de correlación significativa alta de 0,929 de las variables. De los resultados que se obtuvieron se comprobaron, que si los líderes del área de la empresa Isolina Plast, Comas, tenían buen dominio de sus actitudes se podrían comunicar con sus subordinados e interactuar pacíficamente y trabajar sin estar motivados, para llegar a los objetivos que la empresa se trazaban, a su vez si manejaba el buen estilo de liderazgo el encargado del área, motivaban a los trabajadores siempre en cuando muestren el carisma e inspire la confianza del encargado del área. Así mismo estos resultados se revalidan con la investigación realizada en la tesis de Avancar (2015) donde indica que los datos que se obtuvieron se comprobaron que los supervisores tenían una buena influencia del liderazgo hacia el equipo de trabajo que afectaba de forma positiva en la motivación laboral, a la vez nos dice, que la fuente principal de una empresa distribuidora son los ingresos económicos los cuales están encargados los vendedores y para que los ingresos sean en margen positivo, tiene que ir de la mano por un buen líder del área correspondiente, este será el que busque una comunicación adecuada, entre el supervisor y el colaborador, manteniendo la confianza, el respeto dentro del ámbito laboral y mejorando su desempeño profesional. Este estudio se realizó para saber la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruteros de distribuidora Mariposa CBC de la ciudad de Quetzaltenango, estudio en la que aplico una encuesta al equipo de ventas (47 supervisores y 8 vendedores).

Por otra parte con este estudio de investigación se comprobaron que la dimensión del estilo de liderazgo transformacional se relaciona con la variable motivación laboral y que existe un nivel de significancia de  $p = 0,000$  y un nivel de

correlación significativa alta de 0,810. De los resultados que se obtuvieron en este estudio coinciden con la tesis de Mendoza, García y Uribe (2014) quien nos dice que establecer la influencia de los factores del estilo de liderazgo transformacional y transaccional en variables de resultados con personal directivo de nivel medio de un comercio de entretenimiento, existe una relación de confiabilidad de las variables, así mismo en este estudio, los investigadores llegaron a la conclusión de que los 100 directivos a quienes aplicamos la encuesta, se interesan en la resolución de los problemas presentados en la vida diaria y la actualización de sus trabajadores mostrándose ellos como ejemplos mediante su conducta y tomando las necesidades personales de cada empleador en su respectiva área, así mismo nos dice que si el directivo emplearía más tiempo en su estilo de liderazgo transformacional, habría mayor impacto en sus trabajadores ya que se estaría desarrollando ciertas características como la estimulación intelectual, consideración individual, la influencia de atributos y de comportamientos, todo esto sería gracias a que todos los directivos siguieran enfocándose en el esfuerzo extra según los resultados obtenidos.

Así mismo, con este estudio de investigación se demostraron que la dimensión del estilo de liderazgo transaccional se correlaciona con la variable de motivación laboral y que existe un nivel de significancia de  $p = 0,000$  y un nivel de correlación significativa alta de 0,904. Estos resultados contrastan, que la relación que se dieron en este estudio con respecto al estilo de liderazgo transaccional asumido por los jefes del área, está influenciado motivándolos con confiar en las opiniones de los colaboradores de su entorno, para la toma de decisiones y compartir los esfuerzos con los demás para que estos sean luego recompensados con relación a las actividades laborales; así mismo se puede decir que estos resultados están relacionados con la tesis de Velázquez (2015) quien en sus resultados llegó al 100% del objeto de estudio, ya que los trabajadores se encontraron satisfechos en su ambiente laboral, porque trabajar en esa empresa industrial pesquera en Chimbote, les permitía crecer de forma profesional, por eso mismo se dice que a los trabajadores, les motivaba la buena relación que existía con sus jefes, el orden de trabajo en su respectivas áreas para el desarrollo de sus labores de forma profesional y les permita hacer línea e carrera, pero

también se dice que había ciertos factores desmotivadores como los incentivos económicos que también de una forma u otra afectan a la productividad de la empresa, pero que igual existía una relación significativa entre las dos variables de la motivación y su productividad.

Por último, en este estudio de investigación se obtuvieron como resultado que la dimensión del liderazgo de conducta pasiva se relaciona con la variable motivación laboral y que existe un nivel de significancia de  $p = 0,000$  y un nivel de correlación significativa moderada de 0,669. Estos resultados se asemejan a la tesis de Tito P. y Vargas S. (2013), quienes llevaron a cabo el impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana, quien tiene trabajando para su empresa a personas jóvenes de mayor porcentaje el género femenino, este estudio se realizó a 167 vendedores. En el resultado de este estudio indicaron que el nivel promedio de las variables tuvo un impacto motivacional bajo, y es por ello que ahora en esta empresa, la gestión del recurso humano está influenciado en lograr un buen desempeño laboral, desarrollar estrategias para controlar el manejo del estrés laboral, minimizar la monotonía, crear un buen clima laboral y brindar un salario acorde con su labor desempeñada, así mismo aplicar las evaluaciones periódicamente según las charlas, talleres y capacitaciones de temas de manejo del estilo de liderazgo y de cómo realizar la motivación laboral a sus personales directos (administrativos, obreros y/o técnicos) dentro del área de trabajo, para aumentar la motivación de los trabajadores y desarrollen sus labores de forma eficaz.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Del resultado obtenido en este estudio de investigación se observa que existe una correlación directa y alta de los estilos de liderazgo y motivación laboral dándose un valor para  $p = 0,000$  y  $r = 9,29$ , por ello se aprueba la hipótesis general: existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, aplicado a 60 trabajadores.

**Segunda:** De estos resultados conseguidos en este estudio de investigación, se observa que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación laboral de forma positiva alta, dándose un valor para  $p = 0,000$  y  $r = 0,810$ , por ello se aprueba la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC.

**Tercera:** De estos resultados conseguidos en este estudio de investigación, se observa que el liderazgo transaccional se relaciona con la motivación laboral de forma positiva alta, dándose un valor para  $p = 0,000$  y  $r = 0,904$ , por ello se aprueba la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC.

**Cuarta:** De estos resultados conseguidos en este estudio de investigación, se observa una correlación positiva moderada de la conducta pasiva con la motivación laboral, dándose un valor para  $p = 0,000$  y  $r = 0,669$ , por ello se aprueba la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Se recomienda a la empresa Isolima Plast SAC efectuar el desarrollo del liderazgo transformacional, para motivar a sus trabajadores y trabajar con carisma según el procedimiento que se le explica dentro del área de trabajo, respetando las normas y políticas de la empresa.

**Segunda:** Se recomienda a la empresa Isolima Plast SAC efectuar el desarrollo del liderazgo transaccional, para motivar a sus trabajadores a través de las recompensas, según el desempeño de evaluación por la gerencia, siendo esto de forma activa, interactuando en las reuniones realizadas destacando su capacidad de cada trabajador.

**Tercera:** Se recomienda a la empresa Isolima Plast SAC efectuar el desarrollo de conducta pasiva, para motivar a sus trabajadores, donde se tiene influencia en las personas dejándoles hacer su responsabilidad para luego ser evaluadas según su avance y se reconozca por la gerencia, para medir su capacidad.

**Cuarta:** Se recomienda a la empresa Isolima Plast SAC efectuar actividades de estilos de liderazgo para motivar a sus trabajadores, a través de talleres, seminarios o programas de crecimiento personal y profesional para que se vean reflejado en su desempeño laboral según lo programado en su plan operativo anual.

## **VII. Referencias**

- Avanecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Rafael Candiva. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://bit.ly/2npbFKt>
- Avolio, B. y Bass, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire. Manual and sampler test*. Redwood, Estados Unidos: Mind Garden.
- Bisquerra, R. (2009). *Métodos de investigación educativa*. Barcelona, España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002519.pdf>
- Burns, J. y Bass, B. (1990). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. Nueva York, Estados Unidos: Fress Press.
- Cardona, P. (2005). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Bogotá, Colombia: Trilla.
- Castañeda, L. (2007). *Naciste para ser líder*. Ciudad de México, México: Panorama.
- Cerbellón, G. (2015). *La motivación laboral y su relación con la calidad de servicio al cliente en la empresa Efecto Estrategia Comunicaciones S.A.C., Distrito de Miraflores, año, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Chavez, J., Cigüeñas, M. y Martensen, R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios*. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima.
- Chiavenato, A. (2001). *Introducción a la Teoría de las relaciones humanas*. Colombia: McGran Hill.
- D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y Atributos Gerenciales*. Ciudad de México, México.
- Esparza, A. (2016). *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Roció S.A., año 2016 – Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Figuroa, N. (2011). *Liderazgo transaccional y transformacional: las dimensiones del liderazgo*. Recuperado de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2011/10/liderazgo-transaccional-y-transformacional.pdf>.
- French, W. y Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional*. Ciudad de México, México: Prentice Hall.

- García, V. (2008). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables*. (Tesis de maestría). Universidad de Nueva León, España. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/2oOaEOs>
- Harold, K. & Heinz, W. (2006).
- Hampton, H., Summer, M. y Webber, E. (1989). *Administración: Una perspectiva global*. Ciudad México, México: McGraw-Hill.
- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona: UAB.
- Mendoza, I., García, B. y Uribe, J. (2014). *Liderazgo y su relación con variables de resultado: Un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Peñareta, D. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito.
- Robbins, S, Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Ciudad de México, México: Pearson Educación.
- Rojas, L. (2016). *El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa Coomultrup LTDA, ubicada en Pamplona Norte de Santander*. (Tesis de maestría). Universidad nacional Abierta y a Distancia, Santander. Bogotá.
- Quesada, T (2014). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, Lima*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

- Tito, P. y Vargas, S. (2013). *Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marco. Lima.
- Velásquez, N. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote.

## **VIII. Anexos**

## Anexo 1: Artículo Científico

Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.

Autora: Br. Indira Jahaira Aranda Mendoza  
Correo electrónico: iarandame01@gmail.com  
Universidad Cesar Vallejo.

La presente investigación ha sido realizada con el objetivo de determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolina Plast SAC, Comas 2017. Titulada "Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolina Plast SAC, Comas, año 2017".

Se utilizó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación es de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, La población estuvo formada por 60 colaboradores de la empresa Isolina Plast, el tipo de muestra es censal, siendo toda la población a la que se realizará la encuesta, por ser pequeña la cantidad de trabajadores de la empresa a realizar, la técnica empleada para recolectar información fue de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios con escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20).

Los resultados expresan que el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de relación de  $r = 0,929$  entre las variables: Estilo de Liderazgo y Motivación laboral, esto indica que el nivel de correlación entre las variables es positiva y alta. La significancia de  $p = 0,000$ , muestra que es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa para la prueba de normalidad, e uso la prueba de Kolmogorov.

Además las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva tiene una relación significativa moderada alta con el estilo de

liderazgo utilizado para mantener motivados a los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

**Palabras claves:** Estilo de liderazgo, motivación laboral, trabajadores.

### **Abstract**

The present investigation has been carried out with the objective of determining the relationship between leadership styles and motivation of employees in the company Isolina Plast SAC, commas 2017. Entitled "Leadership style and motivation of employees in the company Isolina Plast SAC, commas, year 2017".

We used the hypothetical-deductive method, the type of research is of a descriptive level, quantitative approach, cross-sectional non-experimental design, the population was composed of 60 collaborators of the company Isolina Plast, the type of sample is the census, the population that is carried out the survey, to be small in proportion to the number of workers of the company to perform, the technique used to collect information was of survey and the data collection instruments were questionnaires with Likert scale which were duly validated through expert judgments and determined its reliability through statistical reliability (Cronbach's Alpha, KR-20).

The results express the statistical analysis to account for the existence of relationship of  $r = 0,929$  between the variables: Leadership Style and motivation, this indicates that the level of correlation between variables is positive and high. The significance of  $p = 0,000$ , shows that is less than 0.05, which allows you to point out that the relationship is significant for the test of normality, and use the Kolmogorov test.

In addition to the dimensions of transformational leadership, transactional leadership and passive behavior has a significant relationship with the moderate leadership style used to keep motivated to the workers of the company object of study.

**Key words:** leadership style, motivation, workers.

## Introducción

Estamos viviendo en un constante cambio de transformación social, económico, empresarial y ambiental, que a nivel mundial nos van empujando a plantear estrategias acordes a los tiempos de incertidumbre. Así mismo, en esta etapa de los milenios, se está dando un acelerado crecimiento empresarial, esto conlleva, a la necesidad de aprovechar las tecnologías que están a nuestro alcance para innovar, posicionarnos en el mercado y el líder sea más comunicativo, para que los trabajadores se comprometan en cumplir con los objetivos determinados por la organización, temas, en donde los investigadores estudian a las empresas que han logrado alcanzar el éxito en el mercado de una forma repentina.

En la empresa Isolima, los jefes del área trataron de utilizar un liderazgo transformacional, delegando responsabilidades en cada trabajador de acuerdo al área correspondiente, evitando conflictos y demoras, pensaron que de esa manera estaban realizando una motivación inspiracional pasiva, cuando era todo lo contrario, lo que se estaba ejerciendo fue el liderazgo de conducta pasiva, donde la gerencia empleaba el liderazgo, dejando que cada uno actue de una forma pasiva con tal de cumplir el pedido. En otras áreas era todo lo contrario lo que más aplicaban era el liderazgo transaccional, porque los trabajadores actuaban en base a las recompensas de sus superiores al terminar su labor antes que sus demás compañeros, los jefes del área, pensaron que en base a la recompensa y a la competencia, serían más productivos y eficientes en sus labores encomendadas.

Esta problemática se basa en ello, ante estos escenarios cambiantes en las áreas dentro de la empresa Isolima, la gerencia pensaba que era lo correcto, hasta que se vio afectado en su productividad y la línea del producto no terminaban a tiempo o si lo hacían no cumplía el estándar de calidad al 100 %, analizándolo existía una problemática de que no se ejercía un buen liderazgo más, bien lo que hacían era delegar las responsabilidades y cada jefe del área tenían que cumplirlas porque es una orden y el cliente lo necesitaba para una fecha determinada.

## Método

En la presente investigación se enfocó en definir respecto a las variables de “estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa, conceptual y operacionalmente, para determinar si existe relación significativa o no de dichas variables, según Bizquerra (2009, p. 62), el método es hipotético – deductivo de este estudio de investigación, el diseño de tipo no experimental transversal – descriptivo correlacional, debido a que se mide el grado relacional entre dos o más variables, de enfoque cuantitativo, según Hernández, et, al. (2014, p.93).

La investigación se fue conformado por 60 colaboradores entre hombres y mujeres de la empresa Isolina Plast, Comas. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta siendo sustentados por los cuestionarios por una serie de ítems respecto a las variables a medir, de acuerdo a Valderrama (2015, p.194), en este punto, los instrumentos utilizados en el presente estudio corresponde a una escala politómica de tipo Likert. En el presente estudio se analizaron los datos empleando el programa estadístico SPSS 23, obteniendo datos estadísticos, tablas de frecuencia y correlación, así como grafico de barras descriptivas.

## Resultados

Tabla 1

*Resultados de los niveles de la variable estilo de liderazgo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	16,7
	Regular	36	60,0
	Bueno	14	23,3
	Total	60	100,0

*Nota:* La tabla se obtuvo del cuestionario sobre estilo de liderazgo dirigido a los trabajadores.

La tabla N° 1, describe los resultados obtenidos correspondientes a la variable de estilos de liderazgo, precisando que solo el 16,7% de los 60 colaboradores de la empresa Isolina Plast fueron encuestados en el 2017, presenta un estilo de liderazgo malo, el 60% de los encuestados presentan un estilo de liderazgo regular y por ultimo presenta el 23,3% presenta un estilo de liderazgo bueno.

Tabla 2  
*Resultados de los niveles de la variable de motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Válido</b>	Malo	6	10,0
	Regular	32	53,3
	Bueno	22	36,7
	Total	60	100,0

*Nota:* La tabla se obtuvo del cuestionario sobre motivación laboral dirigido a los trabajadores

La tabla N° 2, describe los resultados obtenidos correspondientes a la variable de motivación laboral, el 10% de los 60 colaboradores de la empresa Isolina Plast fueron encuestados en el 2017, presentan una motivación laboral mala, el 53,3% de los encuestados presentan una motivación laboral regular y por último presenta el 36,7% presenta una motivación laboral buena.

Tabla 3

*Resultados de la correlación entre las variables estilo de liderazgo y motivación laboral.*

Correlaciones				
			EST.LIDTotal	MOTIVACIÓN Total
<b>Rho de Spearman</b>	EST.LIDTotal	Coefficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	MOTIVACIÓN Total	Coefficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

*Nota:* La tabla se obtuvo del análisis correlacional del estilo de liderazgo y motivación laboral.

La tabla N° 3 describe el análisis realizado para determinar si existe relación significativa entre la variable estilo de liderazgo y la variable de motivación laboral de los 60 colaboradores encuestados en la empresa Isolina Plast, 2017; obteniendo la asociación de ambas por el coeficiente de Rho de Spearman =0,929; precisando que es positiva y alta la relación entre las mismas. Así mismo el Sig. (Bilateral) es de 0,05 > 0,01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y es aceptada la hipótesis alternativa, demostrando que existe relación significativa entre las variable de investigación

### **Discusión**

Para esta investigación tiene que existir un adecuado nivel de correlación entre las variables de estilos de liderazgo y motivación laboral, donde intervendrán ciertas dimensiones como: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva, dándole una mejor alineación a los trabajadores que conforma la empresa Isolina Plast SAC, año 2017.

Con este estudio de investigación se pudieron realizar una correlación alta positiva y significativa entre estilos de liderazgos y motivación laboral. Dándose un nivel de correlación 0,929. Los resultados que se obtuvieron se comprobó que los supervisores tiene una buena influencia del liderazgo hacia el equipo de trabajo que afecta de forma positiva en la motivación laboral, expresando cada subordinado su responsabilidad que tiene con su organización y la aspiración de aumentar su desempeño para mejorar su forma de trabajo. Estas manifestaciones tienen coincidencia con Avanecer (2015), que realizo la investigación de influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ruterros de distribuidora Mariposa CBC de la ciudad de Quetzaltenango, estudio en la que aplico una encuesta al equipo de ventas (47 supervisores y 8 vendedores).

### **Conclusiones**

Del resultado obtenido en este estudio de investigación se observa que existe una correlación directa y alta de los estilos de liderazgo y motivación laboral dándose un valor para  $p = 0,000$  y  $r = 9,29$ , por ello se aprueba la hipótesis general: existe una

relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, aplicado a 60 trabajadores.

### Referencias

- Avanecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. Tesis de licenciatura. Universidad de Rafael Candiva. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://bit.ly/2npbFKt>
- Avolio, B. y Bass, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire. Manual and sampler test*. Redwood, Estados Unidos: Mind Garden.
- Bass, B. (1990). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. Nueva York, Estados Unidos: Fress Press.
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación 6° Edición*, C.P. 01376, Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/2oOaEOs>
- Harold, K. & Heinz, W. (2006).
- Hampton, H., Summer, M. y Webber, E. (1989). *Administración: Una perspectiva global*. Ciudad México, México: McGraw-Hill.
- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona: UAB.
- Mendoza, I., García, B. y Uribe, J. (2014). *Liderazgo y su relación con variables de resultado: Un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México.

**Declaración jurada**  
**Declaración jurada de autoría y autorización**  
**para la publicación del artículo científico**

Yo, Indira Jahaira Aranda Mendoza, estudiante del Programa de la Maestría en Gestión del Talento Humano, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 47041555, con el artículo titulado.

**“Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la  
empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”**

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 10 de marzo del 2018

Br. Indira Jahaira Aranda Mendoza

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017 Autora: Br. Indira Aranda Mendoza							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p><b>¿Qué relación hay entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017?</b></p> <p>Problemas específicos:</p> <p><b>1 ¿Qué relación hay entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017?</b></p> <p><b>2 ¿Qué relación hay entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017?</b></p> <p><b>3 ¿Qué relación hay entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017?</b></p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1. Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</p>	<b>Variable 1: Estilo de liderazgo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada o carisma Motivación inspiracional	1,2,3,4 5,6,7,8,	Escala de valores de LIKERT (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bueno (83 – 113) Regular (53 – 83) Malo (23 – 83)
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Gerencia por excepción-activa	9,10,11,12 13,14,15,16		
			Conductiva Pasiva	Gerencia por excepción-pasiva Dejar-Hacer (No Liderazgo)	17,18,19,20 22,22,23		
			<b>Variable 2: Motivación laboral</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Necesidades de logro	Grados de responsabilidad Nivel de comunicación	1,2,3,4,5,6,7	Escala de valores de LIKERT (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bueno (72 – 98) Regular (46 – 72) Malo (20 – 46)
			Necesidades de afiliación	Interacción con las personas Tipo de reconocimiento	8,9,10,11,12,13		
			Necesidades de poder	Influencia en las personas Tipo de autoridad	14,15,16,17,18,19,20		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: <b>Cuantitativo</b></p> <p>Nivel: <b>Descriptivo Correlacional</b></p> <p>Diseño: <b>No experimental de corte transversal</b></p> <p>Método: <b>Hipotético – deductivo</b></p>	<p><b>Población:</b> Se tomara a toda la población, estos son 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast SAC.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estilo de liderazgo</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario con escala de valores de Likert</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Isolima Plast SAC, Comas</p> <p><b>Forma de administración:</b> Individual - directa</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Motivación laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos;</b> Cuestionario con escala de valores de Likert</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Isolima Plast SAC, Comas</p> <p><b>Forma de administración:</b> Individual - directa</p> <p><b>Año:</b> 2018</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se describe a través de tabla de frecuencia, grafica de barras, porcentajes, mediana, de los resultados obtenidos de la base de datos aplicados son con el programa SPSS.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Se realizó la prueba de bondad de ajuste y se determinó que los datos registrados provenían de una distribución no normal, por lo tanto para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de correlacional de Rho de Spearman</p>

## Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

### Instrumento de Estilo de Liderazgo

Instrucciones: A continuación Ud. encontrará 23 interrogantes sobre el diagnóstico de estilos de liderazgos, debe leerlas atentamente y decidir marcando con un aspa (X) en la opción que considere como su respuesta.

Antes de certificar su respuesta, se recomienda que reflexione sobre situaciones reales que haya vivido en su día a día y no responder sobre lo que usted piense que debería ser lo adecuado.

#### Datos informativos:

Edad                      Años                      Sexo    F ( )    M ( )                      Fecha:    /    / 201...

#### Opciones de respuesta:

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

Variable	Nº	Dimensiones e Items	Escala				
<b>Estilo de Liderazgo</b>	<b>Liderazgo Transformacional</b>		5	4	3	2	1
	1	¿Cree usted que la gerencia muestra consideración por las necesidades de sus colaboradores?	5	4	3	2	1
	2	¿Considera usted que los miembros de la gerencia son un ejemplo a seguir?	5	4	3	2	1
	3	¿Considera usted que la gerencia transmite optimismo en los colaboradores?	5	4	3	2	1
	4	¿Considera usted que la gerencia alienta cada una de sus actividades realizadas?	5	4	3	2	1
	5	¿Usted apoya el crecimiento profesional de los colaboradores?	5	4	3	2	1
	6	¿Usted facilita el trabajo de las nuevas competencias en los colaboradores?	5	4	3	2	1
	7	¿Usted incentiva el trabajo en equipo?	5	4	3	2	1
	8	¿Usted considera diferentes medios para conocer la empresa?	5	4	3	2	1
	<b>Liderazgo Transaccional</b>		5	4	3	2	1
	9	¿Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo?	5	4	3	2	1
	10	¿Considera justo los reconocimientos otorgados por la gerencia?	5	4	3	2	1
	11	¿Considera usted que la gerencia aplica un buen control en las actividades laborales?	5	4	3	2	1
	12	¿Considera usted que la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema?	5	4	3	2	1
13	¿Usted toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa?	5	4	3	2	1	
14	¿Usted prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial?	5	4	3	2	1	

15	¿Usted compartir esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente?	5	4	3	2	1
16	¿Usted usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar de decisiones?	5	4	3	2	1
<b>Conducta Pasiva</b>		5	5	4	3	2
17	¿Considera usted que la gerencia solo interviene en el momento necesario?	5	4	3	2	1
18	¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa?	5	4	3	2	1
19	¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades externas a la empresa?	5	4	3	2	1
20	¿Cree usted que su jefe evade responsabilidades en el trabajo?	5	4	3	2	1
21	¿Usted se apoya en colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes?	5	4	3	2	1
22	¿Usted obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones?	5	4	3	2	1
23	¿Usted prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder?	5	4	3	2	1

Gracias por su participación.

## Instrumento de motivación laboral

Instrucciones: A continuación Ud. encontrará 20 interrogantes sobre el diagnóstico de motivación laboral, debe leerlas atentamente y decidir marcando con un aspa (X) en la opción que considere como su respuesta.

Antes de certificar su respuesta, se recomienda que reflexione sobre situaciones reales que haya vivido en su día a día y no responder sobre lo que usted piense que debería ser lo adecuado.

### Datos informativos:

Edad                      Años                      Sexo    F ( )    M ( )                      Fecha:    /    / 201...

### Opciones de respuesta:

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

Variable	Nº	Dimensiones e Items	Escala				
<b>Motivación Laboral</b>	<b>Necesidades De Logro</b>		5	4	3	2	1
	1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.	5	4	3	2	1
	2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	5	4	3	2	1
	3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	5	4	3	2	1
	4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	5	4	3	2	1
	5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa	5	4	3	2	1
	6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	5	4	3	2	1
	7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	5	4	3	2	1
	<b>Necesidades de Afiliación</b>		5	5	4	3	2
	8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
	9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
	10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	5	4	3	2	1
	11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	5	4	3	2	1
	12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	5	4	3	2	1
	13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	5	4	3	2	1
<b>Necesidades de Poder</b>		5	5	4	3	2	

14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	5	4	3	2	1
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.	5	4	3	2	1
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	5	4	3	2	1
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	5	4	3	2	1
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	5	4	3	2	1
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	5	4	3	2	1
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	5	4	3	2	1

Gracias por su participación.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable de estilo de liderazgo

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1 Liderazgo Transformacional</b>								
1	¿Cree usted que la gerencia muestra consideración por las necesidades de sus colaboradores?							
2	¿Considera usted que los miembros de la gerencia son un ejemplo a seguir?							
3	¿Considera usted que la gerencia transmite optimismo en los colaboradores?							
4	¿Considera usted que la gerencia alienta cada una de sus actividades realizadas?							
5	¿Usted apoya el crecimiento profesional de los colaboradores dentro de la empresa?							
6	¿Usted facilita el trabajo de las nuevas competencias en los colaboradores?							
7	¿Usted incentiva el trabajo en equipo?							
8	¿Usted considera diferentes medios para conocer la empresa?							
<b>Dimensión 2 Liderazgo Transaccional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	¿Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo?							
10	¿Considera justo los reconocimientos otorgados por la gerencia?							
11	¿Considera usted que la gerencia aplica un buen control en las actividades laborales?							
12	¿Considera usted que la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema?							
13	¿Usted toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa?							
14	¿Usted prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial?							
15	¿Usted compartir esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente?							
16	¿Usted usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar de decisiones?							
<b>Dimensión 3 Conducta Pasiva</b>								
17	¿Considera usted que la gerencia solo interviene en el momento necesario?							
18	¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa?							
19	¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades de la empresa de forma externa?							

20	¿Cree usted que su jefe evade responsabilidades en el trabajo?							
21	¿Usted se apoya en colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes?							
22	¿Usted obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones?							
23	¿Usted prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI:

Especialidad del validador: Gestión del talento humano

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable de motivación laboral**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1 Necesidades De Logro</b>							
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.							
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.							
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.							
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.							
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa							
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta							
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.							
	<b>Dimensión 2 Necesidades de Afiliación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.							
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.							
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.							
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.							
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.							

13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.							
<b>Dimensión 3 Necesidades de Poder</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.							
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.							
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.							
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.							
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.							
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.							
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.**

**DNI:**

**Especialidad del validador:** Gestión del talento humano

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

-----

**Firma del Experto Informante.**

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

### Anexo 4: Base de datos y resultados de la prueba de confiabilidad

	EST. LID.TOTAL	LID.TR ANSF OR.01	LID.TR ANSF OR.02	LID.TR ANSF OR.03	LID.TR ANSF OR.04	LID.TR ANSF OR.05	LID.TR ANSF OR.06	LID.TR ANSF OR.07	LID.TR ANSF OR.08	LID.TR ANSF total	LID.TR ANSA CC.01	LID.TR ANSA CC.02	LID.TR ANSA CC.03	LID.TR ANSA CC.04	LID.TR ANSA CC.05	LID.TR ANSA CC.06	LID.TR ANSA CC.07	LID.TR ANSA CC.08	LID.TRA NSACCT total	COND UC.PA SIV.01	COND UC.PA SIV.02	COND UC.PA SIV.03	COND UC.PA SIV.04	COND UC.PA SIV.05	COND UC.PA SIV.06	COND UC.PA SIV.07	LID.CO NDUC. Total
1	24	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	2	8
2	73	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	4	4	2	3	2	21
3	61	2	3	3	3	2	2	3	3	21	2	3	3	2	2	3	3	3	21	2	2	3	3	2	3	4	19
4	54	2	3	2	2	2	2	3	3	19	2	3	3	2	2	3	2	2	19	2	2	3	3	1	2	3	16
5	40	1	2	2	2	1	1	2	2	13	1	3	1	1	1	2	2	2	13	1	1	2	2	2	2	4	14
6	52	2	3	1	3	2	2	3	3	19	2	2	1	3	2	3	1	3	17	2	2	3	3	2	1	3	16
7	61	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	1	3	3	3	2	3	21	3	3	3	3	2	2	1	17
8	65	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	2	3	1	18
9	55	2	3	2	2	2	2	3	3	19	2	3	3	2	2	3	2	2	19	2	2	3	3	2	2	3	17
10	53	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	3	3	3	2	2	2	3	20	2	2	2	2	2	2	4	16
11	55	2	3	2	3	2	2	3	3	20	2	2	3	1	2	3	2	3	18	2	2	3	3	2	2	3	17
12	64	3	2	3	3	3	3	2	2	21	3	3	3	4	3	2	3	3	24	3	3	2	2	3	3	3	19
13	66	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	2	3	3	20
14	56	2	3	2	3	2	2	3	3	20	2	3	3	1	2	3	2	3	19	2	2	3	3	1	2	4	17
15	33	1	1	1	3	1	1	1	1	10	1	3	2	1	1	1	1	3	13	1	1	1	1	1	1	4	10
16	51	2	2	3	1	2	2	2	2	16	2	1	3	3	2	2	3	1	17	2	2	2	2	3	3	4	18
17	39	1	2	1	2	1	1	2	2	12	1	2	3	5	1	2	1	2	17	1	1	2	2	2	1	1	10
18	46	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	2	1	2	2	2	2	3	16	2	2	2	2	1	2	2	13
19	75	4	3	3	3	4	4	3	3	27	4	2	2	4	4	3	3	3	25	4	4	3	3	2	3	4	23
20	86	3	5	4	3	3	3	5	5	31	3	3	2	5	3	5	4	3	28	3	3	5	5	4	4	3	27

## Confiabilidad de la variable Estilos de liderazgo

Tabla 7

Variable	Alfa de Cronbach	N de ítems
<b>Estilos de liderazgo</b>	0,946	23

\*Dado que el valor de la confiabilidad al aplicar una prueba alfa de Cronbach

	MOTIV ACIÓN Total	NECE S.D.LO GR.01	NECE S.D.LO GR.02	NECE S.D.LO GR.03	NECE S.D.LO GR.04	NECE S.D.LO GR.05	NECE S.D.LO GR.06	NECE S.D.LO GR.07	NEC.L OGRO Total	NECE S.D.AF ILI.01	NECE S.D.AF ILI.02	NECES. D.AFILI. 03	NECE S.D.AF IL.04	NECE S.D.AF IL.05	NECE S.D.AF IL.06	NEC. AFILT otal	NECE S.D.P OD.01	NECE S.D.P OD.02	NECE S.D.P OD.03	NECE S.D.P OD.04	NECE S.D.P OD.05	NECE S.D.P OD.06	NECE S.D.P OD.07	NEC.P ODERT otal
1	21	1	1	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	7
2	59	3	3	3	2	3	2	3	19	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21
3	53	3	3	2	2	3	4	2	19	2	3	3	3	2	3	16	3	2	3	2	3	3	2	18
4	45	2	2	2	1	2	3	2	14	2	3	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	3	2	17
5	35	2	2	1	2	2	4	1	14	1	2	2	2	1	3	11	1	1	2	1	3	1	1	10
6	43	1	3	3	2	1	3	2	15	2	3	1	3	2	2	13	1	3	3	2	2	1	3	15
7	50	2	3	3	2	2	1	3	16	3	3	2	3	3	3	17	1	3	3	3	3	1	3	17
8	55	3	3	3	2	3	1	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	2	3	19
9	46	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	2	2	2	3	14	3	2	2	2	3	3	2	17
10	52	2	3	3	2	2	4	2	18	2	2	2	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	3	20
11	44	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	2	3	2	2	14	3	1	3	2	2	3	1	15
12	60	3	3	2	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	3	3	4	23
13	55	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	2	17	2	3	3	3	2	2	3	18
14	46	2	3	1	1	2	4	2	15	2	3	2	3	2	3	15	3	1	3	2	3	3	1	16
15	35	1	3	1	1	1	4	1	12	1	1	1	3	1	3	10	2	1	3	1	3	2	1	13
16	46	3	1	3	3	3	4	2	19	2	2	3	1	2	1	11	3	3	1	2	1	3	3	16
17	39	1	2	1	2	1	1	1	9	1	2	1	2	1	2	9	3	5	2	1	2	3	5	21
18	40	2	3	2	1	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	1	2	3	2	2	1	2	13
19	63	3	3	4	2	3	4	4	23	4	3	3	3	4	2	19	2	4	3	4	2	2	4	21
20	66	3	3	2	4	4	3	3	22	3	5	4	3	3	3	21	2	5	3	3	3	2	5	23

## Confiabilidad de la variable Motivación Laboral

Tabla 8

Variable	Alfa de Cronbach	N de ítems
<b>Motivación Laboral</b>	0,890	20

\*Dado que el valor de la confiabilidad al aplicar una prueba alfa de Cronbach

## Anexo 5: Base de datos y resultados de la constatación de hipótesis

	EST.LIDTotal01	LID.TRANS.Tota01	LID.TRANSACC Total01	LID.CONDUC.Total01	MOTIVACIÓNTotal01	NEC.LOGROTTotal01	NEC.AFILTota...	NEC.PODERTotal01	Grupo01	Valores01	Grupo02	Valores02
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2
3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
8	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
12	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3
13	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3
14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
17	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
18	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
21	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3
22	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2

	EST.LIDTotal01	LID.TRANS.Total01	LID.TRANSACC Total01	LID.CONDUCTotal01	MOTIVACIÓTotal01	NEC.LOGROTtotal01	NEC.AFILTota...	NEC.PODERTotal01	Grupo01	Valores 01	Grupo02	Valores 02
23	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
25	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
27	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
28	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
29	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2
34	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
36	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
37	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
38	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
39	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2
40	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
43	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3
44	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	1	3

	EST.LIDTotal01	LID.TRANS.Total01	LID.TRANSACC Total01	LID.CONDUC.To tal01	MOTIVACIÓNTot al01	NEC.LOGROTot al01	NEC.AFILTota...	NEC.PODERT otal01	Grupo01	Valores 01	Grupo02	Valores 02
45	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
47	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2
48	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
49	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
50	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
52	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3
53	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2
54	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
55	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
56	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
58	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2
59	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
60	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3

Tabla 20. Resultados de la correlación entre las variables estilo de liderazgo y motivación laboral

Correlaciones				
			EST.LIDTota	MOTIVACIÓ
			I	N Total
<b>Rho de Spearman</b>	EST.LIDTotal	Coeficiente de correlación	1,000	0,929**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	MOTIVACIÓN Total	N	60	60
		Coeficiente de correlación	0,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	60	60

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

## **“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

Solicitud: Consentimiento para efectuar a los colaboradores de la empresa Isolina Plast SAC, Comas, trabajo de investigación - Tesis

Señorita : Zulema Delgado Torres

Administradora de la empresa Isolima Plast. SAC

Yo, Indira Jahaira, Aranda Mendoza, identificado con D.N.I. N° 47041555, con domicilio en Av. Chalaca Mz.12 Lt. B., distrito del Callao, solicita a usted lo siguiente:

Que, estando cursando el tercer ciclo de estudios de la Maestría en Gestión del Talento Humano en la Universidad César Vallejo en la sede Lima Norte, con código de alumno N° 6000153101, llevando a la fecha el curso de Desarrollo de Proyecto de Investigación, en el cual se está desarrollando propiamente la Tesis de investigación para poder sustentar y optar el grado de Magister.

Que, mi proyecto de investigación lleva por título “Estilo de Liderazgo y La Motivación Laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”, siendo un estudio de tipo cuantitativo descriptivo, que busca establecer la relación entre el estilo de liderazgo y motivación laboral.

Que, como parte del desarrollo de dicho trabajo, requiere la colaboración de un grupo de 60 trabajadores de las diferentes áreas quienes se les realizará una encuesta previo consentimiento informado, respecto a las variables que aparecen en el título de la tesis, para después de la recolección de la información, organizarlos y transcribirlos en una base de datos de Excel, la relación entre las variables, mediante métodos estadísticos cuantitativos, apoyados en programas estadísticos como: el programa SPSS vs. 23.

Que, el resultado final será plasmado en el informe de tesis final elaborada por el suscrito, la misma que formará parte de la Biblioteca de la Universidad César Vallejo.

Que, estando a lo antes expuesto, solicito a usted me pueda brindar su consentimiento por escrito, para realizar dichas entrevistas y así poder desarrollar mi trabajo de investigación, por cuanto es requisito básico para poder continuar con el mismo y poder sustentarlo y finalmente poder optar el grado de Magister en la especialidad de Gestión del Talento Humano, se respetará y mantendrá estricta confidencialidad de los participantes.

Por tanto: Pido a usted acceda a mi solicitud.

30 de Diciembre del 2017

Indira Jahaira, Aranda Mendoza

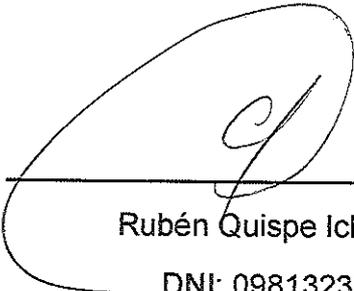
DNI 47041555

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Rubén Quispe Ichpas, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“ESTILO DE LIDERAZGO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA ISOLIMA PLAST SAC, COMAS, AÑO 2017”** de la estudiante **ARANDA MENDOZA, INDIRA JAHAIRA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de marzo del 2018.



---

Rubén Quispe Ichpas  
DNI: 09813237



Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestro en Gestión del Talento Humano

AVTORA: Dr. Aranda Mendoza, Indira Jahaira

ASESOR: Dr. Quispe Velasco, Roberto

SECCIÓN: Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración del Talento Humano

LIMA - PERÚ

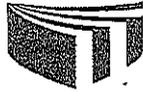


Resumen de coincidencias

21 %

- 1 Entregado a Universid... 15 % >  
Repositorio de la Universidad
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 1 % >  
Repositorio de Internet
- 3 mercator.org <1 % >  
Repositorio de Internet
- 4 uaeh.tcdalyc.org <1 % >  
Repositorio de Internet
- 5 repositorio.uasb.edu.ec <1 % >  
Repositorio de Internet





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ARANDA MENDOZA INDIRA JAHAIRA

D.N.I. : 47041555

Domicilio : AV. CHALACA N2-B LT. 12 - CALLAO

Teléfono : Fijo : Móvil : 964767569

E-mail : iarandameo1@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[X] Tesis de Post Grado

[X] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : Maestra

Mención : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARANDA MENDOZA INDIRA JAHAIRA

Título de la tesis:

Estilo de Liderazgo y la Motivación Laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma:

[Handwritten signature]

Fecha: 25/05/2018

William Flores  
831-18



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FORMATO DE SOLICITUD

**SOLICITA:**  
Visto Bueno para el  
empastado.

ESCUELA DE POSGRADO

Indira Jahaira Aranda Mendoza con DNI N° 47041555  
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Calle Borovan 173 Tercer Nivel - Los Olivos  
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016 del programa: Gestión del  
(Promoción) (Nombre del programa)

Talento Humano identificado con el código de matrícula N° 6000153101  
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Solicito autorización para el visto bueno para el  
empastado

ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
CAMPUS LIMA NORTE  
OFICINA DE INVESTIGACIÓN  
22 MAR 2018  
**RECIBIDO**  
Hora: 10:00 / Firma: [Firma]

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 22 de 03 de 2018

(Firma del solicitante)

- Documentos que adjunto:
- a. Resolución
  - b. Dictamen
  - c. Acta de aprobación
  - d. Portafolio del turno de tesis correspondiente

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:  
Teléfonos: 969.761567  
Email: iaranda.me01@gmail.com

Dr. William Sebastian Flores Sotelo  
Docente Investigador de Posgrado  
CEL N° 09425  
NB para soporte