



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Liderazgo y motivación laboral en trabajadores de la  
dirección ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad  
Agraria, Lima-Callao, 2017**

**TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Bombilla Churata, Ruben Eulogio

**ASESOR:**

Dr. Lip Licham, Antonio

**SECCIÓN:**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## **Página del Jurado**

## **Dedicatoria**

A mi Dios quien supo guiarme por el camino correcto y por encarar a las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A la mejor mujer mi madre María Natividad, así como al mejor hombre mi padre Víctor por su perseverancia y ejemplo; y en memoria de mis maestros mis hermanos Roberto y Roger que me dejaron semilla de amor eterno y bondad.

Y muy en especial a mis hijos Anderson y Gerald por ser mis razones de vivir en este mundo.

## **Agradecimiento**

A mi Dios por darme la oportunidad de administrar mi vida para el logro de mis objetivos y metas; de la misma manera agradecer al Dr. Antonio Lip Licham por sus asesorías y apoyo.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

### **Declaratoria de autenticidad**

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 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 fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 16 de junio de 2017



.....-...  
Bombilla Churata Rubén Eulogio

DNI N° 01317161

**Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: “Liderazgo y Motivación Laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao 2017”. La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación entre el nivel de satisfacción del cliente interno y el nivel de motivación laboral en la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria de Lima-Callao.

El documento consta de nueve capítulos, estructurados de la siguiente forma:

- I.- INTRODUCCIÓN
- II.- MÉTODO
- III.- RESULTADOS
- IV.- DISCUSIONES
- V.- CONCLUSIONES
- VI.- RECOMENDACIONES
- VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
- ANEXOS

## Índice de Contenido

<b>Páginas Preliminares</b>	<b>Pág.</b>
Páginas del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Tablas	viii
Índice de Páginas	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MÉTODO	29
2.1. Tipos y Diseño de Investigación	29
2.2. Operacionalización de variables	31
2.3. Población, muestra y muestreo	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
2.5. Procedimiento	35
2.6. Métodos de análisis de datos	35
2.7. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	47
VI RECOMENDACIONES	48
VII REFERENCIAS	49
ANEXOS	58

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	<i>Operacionalización de variable Liderazgo</i>	29
Tabla 2.	<i>Operacionalización de variable motivación laboral</i>	29
Tabla 3.	<i>Distribución porcentual del nivel de Liderazgo</i>	35
Tabla 4.	<i>Distribución porcentual del nivel de la motivación laboral</i>	36
Tabla 5.	<i>Distribución de frecuencias entre liderazgo y la motivación laboral</i>	37
Tabla 6.	<i>Distribución de frecuencias entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral extrínseca</i>	38
Tabla 7.	<i>Distribución de frecuencias entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral intrínseca</i>	39
Tabla 8.	<i>Correlación y nivel de significación del liderazgo y la motivación laboral</i>	40
Tabla 9.	<i>Correlación y significancia del liderazgo y la motivación extrínseca</i>	41
Tabla 10.	<i>Correlación y significancia del liderazgo y la motivación intrínseca</i>	42

## Índice de figuras

		Pág.
<i>Figura 1.</i>	Liderazgo y la motivación laboral	35
<i>Figura 2.</i>	Liderazgo y la dimensión intrínseca	36
<i>Figura 3.</i>	Liderazgo y la dimensión extrínseca	37
<i>Figura 4.</i>	Niveles de liderazgo y nivel motivación extrínseca	38
<i>Figura 5.</i>	Niveles de liderazgo y nivel motivación intrínseca	39

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación entre el Liderazgo y la motivación laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Dirección Ejecutiva Lima-Callao.

La plaza o entorno de interés en esta investigación, estuvo conformada por 120 trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Dirección Ejecutiva Lima-Callao, la muestra supuso 40 trabajadores, en los cuales se han empleado las variables: satisfacción del cliente interno y motivación laboral. El método empleado en la investigación fue hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el cuestionario de satisfacción del cliente interno y el cuestionario de motivación laboral de, que brindaron información acerca de la relación que existente entre ambas variables, en sus distintas dimensiones; cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La conclusión de esta investigación señaló que existe evidencia significativa para afirmar que: El resultado de 0.457 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo la significancia bilateral  $p < 0.01$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por ello llego se concluye que: El Liderazgo se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Dirección Ejecutiva Lima-Callao.

Palabras clave: Liderazgo y Motivación Laboral.

## **Abstract**

This research was general objective to determine the relationship between the leadership and work motivation of the National Service of Agrarian Health, Lima-Callao Executive Directorate.

The population or population of interest in this research consisted of 750 workers of the National Agricultural Health Service Executive Directorate Lima-Callao, the sample considered 80 workers, which have been used variables: internal customer satisfaction and work motivation. The method used in the research was hypothetical-deductive. This research used for purpose non-experimental design correlational level transeccional court, which collected information on a specific period, which was developed by applying the questionnaire internal customer satisfaction questionnaire and job motivation, which provided information about of that relationship between the two variables, in its various dimensions; The results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to state that: The result of 0.457 indicates that there is a positive relationship between the variables also lies in the level of moderate correlation and being the bilateral significance  $p < 0.01$ , the null hypothesis is rejected and accepted the general hypothesis. Therefore, it is concluded that: Leadership is significantly related to work motivation of workers of the National Service of Agrarian Health, Lima-Callao Executive Directorate.

**Keywords:** Labor Leadership and Motivation.



## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en las organizaciones gubernamentales es reconocido y practicado en todo ámbito, promovido por organismos de corte global. En contextos de naturaleza de primer mundo ubicados en el hemisferio norte, desde los inicios del siglo XXI, se han visto forzados a definir su valía como factor endógeno y exógeno en el desarrollo de las organizaciones, condición que, en entidades estatales, se hace necesario su práctica. Desde esta perspectiva, en las organizaciones públicas, sumidos en el compromiso de generar calidad de servicios a los usuarios, se ven en aprieto de generar capacidades y competencias en los colaboradores de la institución. Es por ello que se hace necesario generar las condiciones indispensables para su realización, señalando la variable liderazgo como pivote de su realización. La finalidad del proceso, indudablemente será contar con personal altamente efectivo para lidiar con las exigencias programadas y sujetas a las actuales perspectivas de *la nueva gestión pública*.

El Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA), como integrante de las instituciones del estado peruano, está en la obligación incuestionable de generar perspectivas de cambio en el personal de la institución. Abordar variables comprendidas en la teoría de liderazgo, ayuda a comprender el quehacer estratégico de las organizaciones competitivas, con el objetivo de generar políticas que permitan superar niveles y compromiso en el personal, a través de estrategias de motivación, sea esta endógena o exógena; la finalidad es formar involucramiento del personal con la organización. En el cuadro de calidad de servicio que ejecutan los colaboradores en la referida institución, está sujeto excesivamente a las directivas del *management* actuado por su líder, resultado que tiene una relación directa y lineal con los procesos motivacionales establecidos por las variables eficacia, eficiencia y efectividad organizacional.

Es por ello que es fundamental estudiar el enfoque que el líder ejerce sobre los factores motivacionales que pretende activar en su personal operativo, basado en resultados contextuales que permiten leer el estado actual de la institución y en qué estado se encuentran los factores estudiados, parametrando las medidas que se pretende restablecer y mejorar. Es por ello que la investigación abordada por el alumno, pretende demostrar la valía de analizar a profundidad la incuestionable trascendencia que significa establecer como está

manifestándose actualmente las variables de liderazgo y sus consecuencias en los factores motivacionales que ejercen sobre cada uno de los integrantes de la institución.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, la tesis titulada: “Liderazgo y Motivación Laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva Lima-Callao del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - 2017”. Esta investigación tiene el objeto de establecer la relación entre el nivel de satisfacción del cliente interno y el nivel de motivación laboral en la Dirección Ejecutiva Lima-Callao del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

El documento consta de siete capítulos y un anexo, para una comprensión idónea de la tesis desarrollada; además que el trabajo está sujeto a la estructura requerida por la Universidad Cesar Vallejo de la siguiente manera:

- I.- INTRODUCCIÓN
  - II.- MÉTODO
  - III.- RESULTADOS
  - IV.- DISCUSIONES
  - V.- CONCLUSIONES
  - VI.- RECOMENDACIONES
  - VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
- ANEXOS

## **Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Marco teórico de la Variable Liderazgo**

Contreras y et, al (2016) menciona que “El liderazgo, implica un entrenamiento de influencias el concepto de los individuos ante otros buscando un objetivo preciso que se manifieste en los textos sagrados de las diferentes religiones” (p.18).

El concepto alude al proceso que debe ejecutar el funcionario o persona encargada en la Dirección Ejecutiva del SENASA, en el marco del concepto de liderazgo y que tiene por finalidad transmitir y ejercer estrategias de intervención sobre los trabajadores de la institución en estudio y, depende de ello es que se alcanzaran resultados esperados, es decir, sujeto los objetivos planteados en el plan estratégico institucional y el plan operativos institucional. En las instituciones del estado, el proceso de ejercer liderazgo, está condicionado por las políticas que reglamenten el pliego al cual está asignado la institución estudiada; es por ello, que es un proceso riguroso y normativo.

Argos y Ezquerro (2014), mencionan:

La Unión Europea [...] contiene el liderazgo como uno de los puntos intrínsecos para impresionar sistemas educativos de calidad. Sus acciones se centran de forma prioritaria en el profesorado, ya que defienden que es la calidad de la enseñanza la que tiene un efecto directo sobre el nivel de logro de los alumnos y de sus experiencias de aprendizaje. Sin embargo, la práctica demuestra que estos continúan dedicando entre el 40 y 50% de su tiempo a tareas administrativas, lo que les impide centrarse en las verdaderas funciones relevantes para su liderazgo. (p.32)

La educación tiene por finalidad formar estudiantes que deben cumplir con un perfil idóneo para insertarse a la sociedad como hombres y profesionales de bien, por lo tanto, deben de haber recibido sistemas educativos de calidad, desde la perspectiva de la pregonada *formación integral*, promovida por la UNESCO, a través del libro *La Educación es un Tesoro*.

Hurtado de Barrera (2016) explica que “El liderazgo se refiere a las influencias que practica un tipo sobre su coyuntura de mensajes y así logra que otros lleven consigo las tareas que se pretenden idear al empleo de la capacidad colectiva” (p.1).

Cuando se refiere al liderazgo como factor de cambio; es decir, ejercer grado de influencia en los colaboradores a través de desarrollar estrategias que impulsen el cambio y aceleren la percepción que deben mostrar los integrantes de la institución, es necesario desarrollar un proceso sistemático sobre ellos, considerando que se quiere obtener de su aplicación. Recordemos que las percepciones sobre las metas organizacionales varían en la intención de cada uno de los trabajadores, de manera que desarrollar y ejecutar estrategias motivacionales a través del liderazgo, debe ser continuo y parametrado. Lograr eficacia colectiva implica tener claro trabajo en equipo, y que cada uno de los integrantes sumen sinergias organizacionales para su concretización en objetivos organizacionales y, que luego se convertirán en las metas intencionadas a lograr.

Rodrigo (2007) describe que el líder realiza tres funciones principales:

- a. *Aportar visión a la organización.* Desde esta perspectiva, debemos considerar que el pensamiento debe ser prospectivo, es decir, que los plazos deben proyectarse en el largo plazo. Para ello, se debe plasmar en documentos formales que indiquen la dirección a seguir por los colaboradores.
- b. *Involucrar a las personas.* Desde el punto de vista sistémico, son las personas quienes alcanzan los objetivos organizacionales, por lo tanto, es de necesidad primaria que cada uno de los integrantes deben estar en disposición de asistir con su actitud positiva y capacidad para aportar en la construcción de las metas de la institución.
- c. *Motivar.* Variable determinante en el marco del liderazgo transformacional. Esta disposición hace que el personal este comprometido en todo momento con la institución. Para ello se hace uso de las teorías motivacionales de los diferentes teóricos que permiten entender a cabalidad como ejecutarlo óptimamente (p. 131-132).

D’Cecilis (2016) indica que “[...] Liderazgo no es más que la protección que el maestro ejerce sobre los delegación del batallones o sobre la organización, con el fin de pignorar el madurez y la ahorcamiento oportuna de los objetivos planeados [...]” (p.1).

La Dirección Ejecutiva Lima Callao del SENASA, a la fecha se cuenta con trabajadores mal remunerados, donde prima en 90% de trabajadores CAS (Contrato Administrativo de Servicios) y un 10% en planilla según la Ley 728 lo cual influye directamente en el rendimiento de sus funciones, a esto se suma la falta de capacitación en temas de especialidad y otros, razón por la cual en este momento se tiene disconformidad de los trabajadores con sus directivos por falta de motivación en el campo laboral; por tanto la falta de liderazgo por parte de los directivos de esta institución del estado, para lo cual se requiere un nuevo modelo estratégico.

Urcola (2014) indica sobre el perfil del nuevo directivo, que un patrón de dirección requiere de jefes más profesionales que se ajusten al perfil que explicamos a continuación:

- *Competencia profesional.* Ser de alto rendimiento en el área técnica de su actividad.
- *Capacidad de liderazgo.* Crear una visión (crear un proyecto/anticipar al futuro).
- *Pasión, entusiasmo y elevada motivación.* Si uno no está motivado, difícilmente motivara a los demás.
- *Capacidad de dirigir.* Liderar equipos en torno a un proyecto, animador en el logro de objetivos, entrenador (coaching). Impulsor y dinamizador de personas.
- *Talento negociador y no impositivo.* Negociar acuerdos y compromisos (p.33).

De acuerdo con el autor es prioritario capacitar y mejorar los salarios de los trabajadores de esta institución, con la finalidad de generar capacidades y competencias idóneas para ejercer la función en beneficio de la colectividad, a través de las actividades diarias y promoviendo la participación con mayor autonomía y liderazgo. Los trabajadores de esta entidad deben ser visualizados en el futuro en parámetros de *performance*, basados en mejores mecanismos de motivación en campo de la sanidad agraria, mejorando el desarrollo de sus funciones, con líderes de alto nivel y que puedan motivarlos para una buena gestión en la atención del usuario.

Malagón, et. al. (2008), refiere:

El liderazgo del gerente o director en la empresa es factor fundamental para consolidar el proceso de planeamiento con perspectivas de avance continua, en el marco de la eficacia y para garantizar el cumplimiento de toda la normatividad indispensable para lograr la etapa de aseguramiento, sin lo cual la intención tanto de mejoramiento continuo como de garantía de localización podrían convertirse en un ejercicio transitorio e irrelevante. (p.20)

La persistencia del liderazgo, es una condición natural que demuestra que no obedece a una situación circunstancial, sino que es una actitud permanente, resultado de la formación, de la convicción. De la honestidad, de la seguridad de sus principios. Se consideran que el liderazgo además de persiste y eficiente debe ser reiterativo, en el sentido de que las directivas que lo conforman.

Acosta, et. al. (2002) indica que:

El liderazgo puede considerarse un poco como la integración armónica entre una personalidad inmersa en una transformación dinámica de aprender, adquirido en el adiestramiento, el entretenimiento y la fecunda práctica, que posibilita a una persona convertirse en la idónea para solucionar algo, en un tiempo y lugar determinado. Lo más relevante en sentido es la apreciación de que usted también puede convertirse o al menos acercarse a un líder, solo tiene que permitirse. (p.220)

El ser humano tiene la capacidad de autorregularse y con su voluntad y perseverancia puede saltar obstáculos que parecieran infranqueables, se hace necesario enfatizar en algunas cuestiones más generales, como es el caso de los estilos de dirección, que son las consideraciones de como los dirigentes establecen acciones e influencias en los activos procesos de gestión.

Colon (2014) considera que el líder “[...] debe vivir motivado y debe motivar, escucha a su brigada, no incumplimiento a nadie, retroalimenta verdaderamente a su hueste, signo inclinación por su equipo y comparte inmediato a ellos [...]” (p.1).

De acuerdo con la postura anterior, para ejercer liderazgo en una organización sea esta pública o privada debe estar en consonancia tanto la motivación intrínseca y la motivación extrínseca del funcionario que va ejercer liderazgo. De acuerdo con ello, se puede afirmar que, en esta entidad, hoy se necesita de un liderazgo seguro, equitativo y participativo, que genera confianza en las tareas que se desarrollan al interior de la Dirección Ejecutiva del SENASA; influenciando directamente en los trabajadores para tomar decisiones en los diferentes actos involucrados en la práctica sanitaria (trabajadores, líderes, usuarios e instituciones afines).

Morales (2009, citado por García y Duran 2006), indica que:

[...] la percepción individual no necesariamente coincide con la percepción grupal y que esta a su vez incide en los factores motivadores y de perturbación que afectan el clima y comportamiento organizacional. En la medida que el estilo de liderazgo es menos ambiguo y sea percibido de manera clara y sin altibajos el trabajador se adapta y fomenta una actitud para involucrarse o comprometerse más. (p.17-18)

El aporte de este trabajo se enmarca en la importancia de que los estilos de liderazgos de parte de los líderes debe ser genuino y mostrarse tal cual son sin dobles definiciones y que su incidencia para la especulación de las metas trazadas dependerá en la medida que esta percepción por parte de los subalternos coincida con sus intereses ya sea personales u organizacionales. La muestra consistió en un grupo de 30 personas asociadas a diferentes grupos de trabajo.

Ventura (2011) afirma Que “Cuanto mayor es el liderazgo que se aplique en las organizaciones mayor será su efectividad, en donde la autoridad que ejercerá el líder será un factor predominante en el pacto empresarial [...]” (p. 24).

Hoy en día todas las organizaciones orientan sus planes muy bien elaborados en base a diagnósticos muy rigurosos del contexto, esto significa que deben ser eminentemente eficaces y eficientes. Pero la teoría organizacional moderna explica que necesariamente se tiene que operar bajo el concepto de efectividad como requisito de equilibrio entre productividad y rentabilidad organizacional. Por lo tanto, si son los planes quienes direccionan nuestros esfuerzos individuales, estos tienen que estar sujetos a una constante motivación del capital humano, con estrategias de liderazgo muy bien cimentadas en términos de gestión óptima.

Piconero (2010) señala “El líder es aquel sujeto sagaz con capacidad de contagiar en los demás, sin encaminar necesariamente de este mando jerárquica, tiene resonancia de juzgar la representación de coordinación en conjunto a base del predominio que practica [...]” (p.9).

En un mundo globalizado, la búsqueda de líderes para conducir los recursos humanos de las instituciones públicas y privadas, debe ejercer políticas direccionadas a motivar y que estos influyan en el desarrollo de sus actividades; por consiguientemente cerrar sus resultados en cada orden al cual representan; por lo tanto, deben recobrase la raza y la eficacia de los sistemas de dirigir trabajadores, mediante las reformas necesarias con liderazgo y con capacidad de gestión. La responsabilidad recae en los gestores de promover liderazgo participativo.

López (2009) indica que los líderes son “[...] los encargados de evaluar y fortalecer los activos (tangibles e intangibles), [...] tienen que liderar a los equipos con formas de liderazgo emocional y deben crear futuro [...]” (p.1).

Desde la perspectiva de los factores tangibles e intangibles que afectan a las organizaciones, es claro que las estrategias de liderazgo siempre deben estar concientizados que generar actitudes y comportamientos favorables a la organización, fundamentales en la generación de ventajas competitivas.

Tuz (2018) indicó sobre el liderazgo “Es un medio por el cual una persona puede lograr al éxito por lo que debe manejarse de una manera muy disciplinada y muy ordenada ya que cada persona posee un cierto porcentaje de liderazgo en ello [...]” (p.11).

Desde la perspectiva de cambio organizacional, la generación de mejora de capacidades y competencias en los integrantes dispuestos a colaborar con las organizaciones, parte de la decisión individual e instintiva, natural en el ser humano; explicada en la teoría de que el líder no solamente nace, sino que también se hace. De acuerdo a esta postura, todos somos líderes por naturaleza, sin embargo, desde la perspectiva de latencia, sino explotamos esta capacidad o no tenemos la oportunidad de desarrollarlo, estaremos impedidos de ejercerlo en beneficio de la institución, dejando pasar una oportunidad ineludible de generar participación activa como líder organizacional.

### **Bases teóricas de la variable: Motivación Laboral**

Marqués (2008) define la motivación según:

Las dos principales variables que influyen en el buen ánimo y en la motivación de los alumnos son el clima escolar y el liderazgo educativo eficaz, estas dos variables influyen directamente en el aprovechamiento, la motivación y la satisfacción de los alumnos. Crear y mantener el interés supone proponer a cada alumno un desafío razonable, dar orientaciones claras, fijar expectativas claras y explicar la relevancia de cada actividad que realizar, mientras las variables afectivas suponen la creación de un ambiente positivo, retroalimentación inmediata y reconocimiento público. (p.108)

La preocupación de la formación en educación y de las autoridades encargadas será siempre generar personas integra y probas que en el futuro tomen las riendas de la sociedad, es de necesidad determinante, la sociedad lo exige con suma urgencia. Es por ello que todo alumno en formación debe contar con ambiente físico y ambiental que genere un clima escolar óptimo para su aprendizaje. Pero son los docentes quienes deben manifestar, generar e impulsar el liderazgo educativo y, que partiendo de la práctica individual generen modelos de participación en los estudiantes y sean estos replicados en su familia, vecindario y sociedad al cual pertenecen.

Jover (2012) menciona “la motivación se considera como la cadena que conduce a un sujeto a adoptar y ejecutar tareas entre las opciones que se le designen en una realidad establecida [...]” (p.1).

Desde el punto de vista de competitividad, la generación de condiciones idóneas para que el personal desarrolle las tareas encomendadas desde la perspectiva de eficacia, eficiencia y efectividad productiva, necesita de tener claras los escenarios donde van a desarrollar las exigencias para el cual fueron contratados. Es por ello que la gestión asignada a los responsables de las entidades públicas o privadas, deben estar enmarcadas en políticas claras al interior de la organización, para que desarrollen condiciones ambientales físicas y motivacionales que impulsen el compromiso de los integrantes, direccionados a conseguir alto rendimiento personal y grupal; como parte del todo organizacional.

Colon (2014) define el pico de la motivación:

Lo relevante de la motivación [...] radica en el juicio del cualquiera y la forma de elucubrar positivamente [...] es lo que va a determinar [...] enfrentarnos a nuestras tareas para el boom empresarial porque depende altamente la extracción de los objetivos de la empresa. (p.7).

En el caso de la Dirección Ejecutiva del SENASA, como parte de las instituciones del estado y sujetas a la Ley de la Modernización del Estado, son pautas inexistentes en el diario actuar de los encargados en las diferentes áreas de la institución. Esto se explica en las políticas inflexibles al cual están condicionados el diario actuar de los integrantes de las diferentes instituciones del estado, dado que se tienen que sujetar al manual de procedimientos, manual de funciones, reglamentos y ordenanzas que multiplican la falta condiciones idóneas de alcanzar resultados.

Machado (2018) define que la “La combinación entre motivación y liderazgo es un aspecto definitivo para que una organización tenga éxito [...] un maestro debe tener los rasgos de un *knowmad* (creatividad, sin sorpresa al fracaso y en firme transformación y aprendizaje [...])” (p.17).

La combinación de los variables liderazgo y motivación es determinante en la generación de condiciones básicas para considerar que las políticas de la organización están desarrollando el ambiente idóneo para la generación de pautas competitivas, que será en beneficio de la institución. La casi ausencia de que los funcionarios tengan *knowmad*, grafica la ineficiencia del estado para promover condiciones mínimas de actuación laboral. Esta particularidad luego se trasmite al personal, obteniendo la ausencia de creatividad e invitan al fracaso y mediocridad de sus integrantes, absolutamente promovido por las reglas y normas de la actividad pública.

Colon (2014) explican que “sostener un liderazgo dirigido en la motivación nos va a pignorar un conjunto intrincado con las metas de la empresa, los se van a inquietarse de forma unipersonal y grupal por resultados positivos de la empresa [...]” (p.35).

El trabajo en equipo hoy es la meta idónea de toda organización que busca desarrollar al interior de la organización. En la Dirección Ejecutiva Lima Callao del SENASA, existen políticas que impulsan trabajo en equipo ya que están orientados por el presupuesto por resultados; sin embargo, esta finalidad se ve entrampada por la ineficiente labor que realiza el área de recursos humanos. No se hace el tamiz certero en el proceso de contratación y sumado a ello que muchas veces se direccionan a personas que no reúnen las capacidades y competencias idóneas para formar los equipos que necesita la institución.

Acosta, et. al. (2002) afirma que la motivación:

“[...] se trata de un esfuerzo de satisfacer necesidades buscando un cambio en el comportamiento, los pensamientos, los sentimientos, el auto concepto, el entorno y las relaciones ente los sujetos, practicando ejercicios creativos basados en la ciencia que ayudarán a aprender más sobre sus valores y metas y le brindarán las herramientas para inspirar motivación y significado en la vida de sus empleados.

La motivación es la combinación de aspectos energizantes y dinámicos que movilizan a las personas a hacer algo; es también una tensión interior que sitúa en marcha al individuo y sostiene su actuación, siendo en lo fundamental interna y se manifiesta a través del accionar de cada sujeto con el propósito de alcanzar lo que emprende. (p.1).

Méndez (2018) precisa que la motivación y liderazgo “[...] están científicamente demostrados que existe una relación directa de estas dos ciencias; [...] la motivación está coligada al liderazgo que se ejerce sobre esa persona” (p.11).

Efectivamente, tener dos variables que permitan operatividad con creces el impulso que necesita una organización es indiscutible. Siempre ha sido una preocupación constante como generar las condiciones llevaderas para que los miembros de una organización muestren lo mejor de sus capacidades y competencias, sin embargo, la realidad demuestra que muchas de ellas no las practican. Es indiscutible que las variables de liderazgo y motivación no necesitan de mayor comprobación operativa, son necesarias y hay que practicarlas sean por cuestiones de exigencia o alcanzar niveles de competitividad en el mercado.

Martínez (2013) explico sobre las características de la motivación laboral “Para encauzar de una motivación verdadero y positiva se debe percibir un exacto apego por lo que se hace. [...] siente impulsos o pasión que empieza con una fantasía de aquello que se desea arribar o desea convertirse [...]” (p. 18).

Siempre ha sido una discusión por parte de profesionales de la psicología organizacional el concepto de *hacer lo que le gusta*. La cuestión es cómo llegar a otorgar la posición que desea el trabajador en una organización. Es incuestionable que aquel colaborador que se encuentra posicionado en un área que le permita desarrollar todo su potencial, será un trabajador modelo y efectivo.

Jover (2012) menciona que “La motivación se considera como el eje que orienta a un sujeto a optar y efectuar un acto entre un dilema que se le presenten en un preciso momento [...]” (p.1).

Efectivamente, el ser humano es un ser de impulsos por naturaleza. Es por ello que muchos autores han estratificado la motivación por niveles, algunos con carácter de prioridad determinante, llamados como primarios y son de postura extrínseca; otros de carácter interno que motivan impulsos para cada situación en particular.

Tracy (2013) menciona que:

En la práctica el personal que escucha una buena idea, avanza rápidamente para implementarlo y ponerla en marcha, por lo tanto, se puede ayudarte a motivar a tu equipo a un nivel superior y no lo retrases. El elemento primordial en la motivación y en el rendimiento máximo es la conexión de la gerencia y los trabajadores; así como el factor de rendimiento, efectividad, la productividad, los resultados y rentabilidad de una organización es lo que tiene lugar en el momento y el empleado. (p.28)

Cuando este contacto entre el jefe y el subordinado es positivo y favorecedor, entonces el rendimiento, los resultados del individuo aclaran que se puede alcanzar un nivel alto de rendimiento. Siempre se ha discutido sobre las bondades de generar condiciones eficaces de transmitir lineamientos óptimos entre directivos y colaboradores, basados en una comunicación eficaz y efectiva al interior de la organización.

Blanco (2014) explica sobre la motivación que:

Sin duda alguna, podríamos arriar que nos encontramos ante un factor importante que rige nuestro comportamiento empujándonos en dirección a la adquisición de logros. A quemazón de esto, no sería imparcial adscribirse a la motivación un papel único como comportamiento, pues no debemos desconocer que esta es determinada y querida por diferentes factores

psicológicos y sociales, como la personalidad, las resistencias físicas a la fatiga o el contexto en el que revelamos nuestra conducta. (p.21)

La superación de objetivos intermedios nos proporciona signos de progreso propio que facilitan el mantenimiento de la motivación, ya que asimilamos más fácilmente la lista auténtica entre estas metas intermedias y el indiferente final, aunque más casos escritos muchas páginas sobre la motivación en el obligación o en el estudio, numerosos historias y humana trasciende las fronteras más pragmáticas de la existencia y se adentra en el estudio en fronteras más pragmáticas de la vida y se adentra en el estudio de profundidad del conducta humana.

Rodríguez (2014) define “La motivación de trabajo es universalidad de cohesionar energías originadas internamente como remotamente de los individuos [...]” (p.20).

Algunos autores que escriben sobre motivación explican que la palabra trabajo viene del concepto de *traba*, considerando que no debería denominarse en estos términos, ya que sería condición de entropía en la organización y que estaría muy lejos de la preocupación de motivarlos al trabajo. Explican que la palabra correcta es labores organizacionales. Desde esta perspectiva, la motivación empieza con informarles que ellos no vienen a trabajar, sino a laborar su jornada institucional y que esta percepción debería constituirse como el inicio de fomentar condiciones que generen labores llenas de energía positiva en la organización.

El autor antes mencionado indicó las dimensiones de la motivación son intrínsecas y extrínsecas, tipificadas en dimensiones que se plasman en el cuestionario estandarizado para el estudio de la variable mencionada:

#### **A. Intrínsecas.**

- a. *Entusiasmo y deseo.* No hay motivación del personal sin considerar aspectos fundamentales que despiertan un auténtico *amor por lo que se hace*. Las organizaciones no buscan personal que compitan entre ellos, sino que sus resultados deben ser alcanzados por el equipo, gracias a sus capacidades en el puesto que mejor desarrolle sus actividades laborales.

b. *Valor para triunfar.* Es un aspecto fundamental que permite generar y renovar impulsos internos, y sean transmitidos luego hacia una actitud positiva hacia sus labores cotidianas. Es necesario fortalecer el sueño y la autorrealización personal y prepararlos para alcanzar altos niveles de motivación.

#### **B. Extrínsecas.**

c. *Autodirección.* Se hace necesario generar confianza y seguridad en las decisiones que tomen en su diario actuar. Visto desde la perspectiva de impulso personal, esta suficiencia ayuda a lograr resultados por ellos mismos, sin la necesidad de intervención externa.

d. *Compromiso por la excelencia.* Construir personas con calidad de decisiones y que sean corroboradas con un desarrollo óptimo de su *performance* laboral. Hoy la calidad es indiscutible en las organizaciones, considerando que se inicia en las personas de la organización, tener un sueño, conlleva a que está dispuesta a todo por alcanzarlo.

e. *Disciplina y organización.* No hay resultados sin compromiso y rigurosidad en lo que se hace. Las organizaciones deben montar con normas que guíen el ejecutar de los colaboradores, con ello se logra enjuiciar las condiciones claras para alcanzar tenacidad y la disciplina, así como por la repercusión para organizarse.

#### **Problemas de investigación.**

##### **Problema General.**

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima - Callao, 2017?

##### **Problema Específico 1.**

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación laboral intrínseca en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017?

## **Problema específico 2.**

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación laboral extrínseca en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017?

## **Hipótesis**

### **Hipótesis General.**

El liderazgo se relaciona considerablemente con la motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.

### **Hipótesis Específica 1.**

El liderazgo se relaciona considerablemente con la motivación extrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.

### **Hipótesis Específica 2.**

El liderazgo se relaciona considerablemente con la motivación intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.

### **Objetivo Específico 1**

Establecer la relación existente entre el liderazgo y la motivación laboral extrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.

### **Objetivo Específico 2**

Establecer la relación existente entre el liderazgo y la motivación laboral intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **Variables**

#### **Definición conceptual de liderazgo**

Bass (1985) el liderazgo transformacional está orientado en el descubrimiento de necesidades personales y el progreso de los empleados procurando sean tratados de acuerdo a sus necesidades y capacidades (p.20).

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipos y Diseño de Investigación**

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2015) aseveran que el tipo de investigación está en inteligencia de los propósitos y la naturaleza de las dificultades que se han localizado en la unidad de estudios, identificando estudios de sujeto decisivo y aplicado (p.43). En razón de la propuesta teórica del autor, la investigación busca estudiar las variables liderazgo ejecutada por los funcionarios de la entidad del estado estudiada y su grado de relación con la motivación del grupo humano que labora en la unidad de estudio.

Sin embargo, también es necesario desmarcar el tipo de estudio que sugiere el autor, en este caso propone estudios e tipo básico y aplicado; señalando claramente que el básico está referido a la generación de estudios que ayuden a entender básicamente el comportamiento de una variable desconocida y su manifestación nueva para la ciencia. En el caso del tipo aplicado esta direccionado a estudiar el comportamiento de variables en un santiamén y oficio establecido, con el fin de dar solución particularidades que necesiten resolverse oportunamente; también conocida como utilitaria.

Es por ello que la investigación busca conocer las relaciones de las variables existentes en la Dirección Ejecutiva Lima – Callao del SENASA -, para conocer a fondo y señalar los tipos, formas, conductas, comportamientos concretos de liderazgo comprobando su manifestación en el ambiente de trabajo.

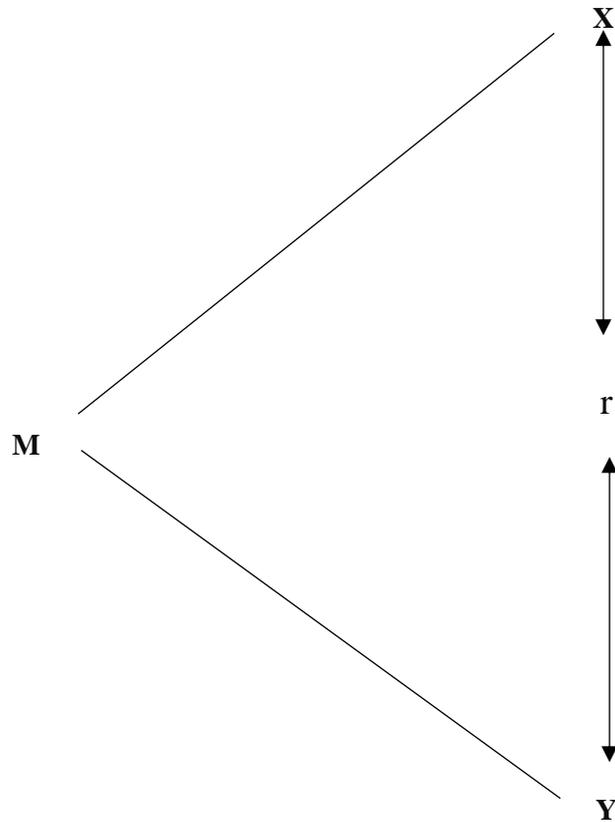
#### **Diseño**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) La función de un diseño de investigación es garantizar que la evidencia obtenida le permita abordar eficazmente el problema de investigación de la manera más inequívoca posible, representa el espacio donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el progreso de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases subsecuentes cuyo carácter es más operativo (p. 126).

De acuerdo con el autor, la investigación corresponde a un diseño de no experimental, transversal de tipo descriptivo correlacional. Es no experimental porque no se pondrá a prueba las variables para generar cambio alguno. Es transversal porque la manifestación de las variables se recogerá en un solo momento o etapa determinado. Es descriptiva porque la investigación describe las

variables en su esencia. Es correlacional porque busca conocer los resultados del trato que existe entre las variables de estudio.

El esquema del presente diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

Y = Liderazgo

X = Motivación laboral

r = Relación

*Figura 1.* Diseño de investigación.

*Fuente: Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014).*

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable liderazgo.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de Medición
Liderazgo	Según Bass (1985) el liderazgo transformacional se orienta en la detección de necesidades individuales y el desarrollo del seguidor y procura que cada uno sea tratado de acuerdo con sus propias necesidades y capacidades (p.20).	Para estudiar la variable liderazgo y establecer las relaciones que ello implica, se estudiara a través de sus dimensiones a) Iniciación de estructura y b) de consideración y de sus indicadores a) Nivel asistencial, b) Nivel de organización, c) Nivel de la relaciones y d) El nivel de gestión.	Iniciación de estructura	Asistencial	1-10	25%	Ordinal
				Organizacional	11-20	25%	
			De consideración	Relaciones	21-30	25%	
				Gestión	31-40	25%	

Tabla 2

*Operacionalización de la variable motivación laboral.*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de Medición
Nivel de motivación laboral	Rodríguez (2014) define "La motivación de trabajo es un vinculado de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de un persona [...]" (p.20).	La variable motivación está enmarcada en niveles específicamente estudiados desde las perspectiva intrínseca y extrínseca, y sus indicadores interioridad, confianza, empatía, identificación, exterioridad, comunicación e interacción.	Dimensión Intrínseca	Interioridad	1-4	12.5%	Ordinal
				Confianza	5-8	12.5%	
				Empatía	9-12	12.5%	
			Dimensión extrínseca	Identificación	13-16	12.5%	
				Exterioridad	17-20	12.5%	
				Extroversión	21-24	12.5%	
				Comunicación	25-28	12.5%	
Interacción	29-32	12.5%					

## **2.3. Población, muestra y muestreo**

### **Población**

Según Arias (2012) “la población reúne características comunes que interesan a un investigador. Las características comunes de los grupos los distinguen de otros individuos, instituciones, objetos, etc. El término. Ésta queda establecida por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81).

En relación a la postura del autor, la investigación centra su población específicamente en una institución del estado, correspondiente a la Dirección Ejecutiva Lima-Callao del SENASA. Es por ello que se tomara a toda la población de la institución y sus diferentes áreas definidas por la estructura de la institución, el cual está conformada por 120 trabajadores.

### **Muestra**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra se extrae de la población, en esta técnica, en lugar de usar todos los elementos en un universo, solo se usa una parte del universo para estudiar. Además, saca conclusiones basadas en la muestra para todo el universo. (p.171).

Para determinar la muestra, se empleó por el método probabilístico sobre la población conformada por los trabajadores de la entidad pública en estudio. Para ello de fragmento en estratos determinados por la población existente en cada una de las áreas de estudio. Además, que los criterios de accesibilidad, costos y conocimiento del tema determino población excluida de algunas áreas de la investigación que se consideró en la población de estudio.

## Muestreo

Determinación de la muestra probabilística:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 120 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(120 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2579}$$

$$n = 91.619 \cong 92$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población bajo estudio.

Z<sup>2</sup> = Valores correspondientes al valor de significancia= 1.96.

E<sup>2</sup> = Error de tolerancia de la estimación= 5%.

p y q= Proporción estimada o esperada de la variable (P=0.5, Q=0.5).

De acuerdo a la muestra probabilística son 92 trabajadores que laboran en la Dirección Ejecutiva Lima-Callao del Servicio Nacional de Sanidad Agraria. Se utilizó la muestra probabilística para evitar sesgos en la determinación de la muestra y que a su vez sea representativa de la población en estudio.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En definición de Arias (2012) “Las técnicas de investigación son las estrategias, procesos o técnicas utilizadas en la recopilación de datos o evidencia para el análisis con el fin de descubrir nueva información o crear una mejor comprensión de un tema. (p.67).

De acuerdo con los parámetros establecidos por la metodología de la investigación científica, señaladas por el autor, se puede considerar que son técnicas la observación, la encuesta y la entrevista. Para el caso de la investigación propuesta se tomará en cuenta la técnica de la encuesta y con ella se recopilará la información manifestada por los trabajadores de la Dirección Ejecutiva Lima-Callao del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

El autor explica que la técnica de la encuesta esta direccionada o recolectar los datos que se supone manifiestan los integrantes de la entidad estudiada. De acuerdo con la investigación cabe señalar que una encuesta aplicada al total de la población y muestra toma el nombre de censo. Sin embargo, cuando se colecciona la información de una parte o fracción representativa de la muestra, se llama sondeo. En el caso de la investigación es de tipo censal, ya que se aplica a la totalidad de los elementos seleccionados.

## **Instrumentos**

En esencia según Sánchez y Reyes (2015) explican que las herramientas utilizadas por los investigadores para recopilar datos en el proceso de investigación. Los instrumentos comunes de recolección de datos en la investigación incluyen entrevistas, cuestionarios, análisis documental y observación” (p.166). Esta investigación se utilizó como instrumento el cuestionario *Encuesta de liderazgo (LBDQ)*, elaborado por la Universidad de Ohio, USA (1998).

El instrumento diseñado con el objeto de recopilar datos de los encuestados y su manifestación sobre las preguntas diseñadas para conocer su postura sobre las variables, dimensiones e indicadores. Se considera como un instrumento idóneo para conocer a profundidad la variable liderazgo en las organizaciones que desean conocer sus limitaciones y mejorar sus resultados logrados. Para su aplicación deben pasar por la prueba de validez y confiabilidad.

Cuando se refiere a la validez, el instrumento debe ser validado a través del coeficiente de Aiken, por especialistas del tema de investigación, estos pudiendo ser de la institución o ajenas a ella, los cuales calificaran bajo criterios de relevancia, pertinencia y claridad. El resumen de calificación de cada ítem será promediado y será la calificación final

del instrumento y consecuente aplicabilidad. En el caso de la confiabilidad, el instrumento debe ser validado por el Alpha de Cronbach por ítems. Se conoce como proceso de validación o consistencia interna, bajo niveles de aceptación. Para ser aplicable, el instrumento debe tener un promedio superior al 70% de aceptación.

## **2.5. Procedimiento**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto establecen posibles elecciones para afrontar problemas de investigación y resultan igualmente valiosos” (p.2). En el caso de la investigación desarrollada se utilizará la metodología de investigación cuantitativa, ya que busca cuantificar los niveles de liderazgo y su relación pragmática con la motivación al interior de las organizaciones.

El proceso de cuantificación fue obtenida a través del análisis de datos con la estadística descriptiva e inferencial de la información recogida en la unidad de estudio planteada en la investigación.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Dado el momento, la utilidad y el tiempo de trabajo, el análisis cuantitativo de datos recolectados a través de los instrumentos se procesa utilizando la computadora u ordenador. Esta facilidad que se atribuye la tecnología, ayuda de sobremanera al investigador ya que permite utilizar paquetes estadísticos de acuerdo a la necesidad y cantidad de datos a procesar. Para la investigación se utilizó el paquete estadístico SPSSv21, el cual está instalado en todos los ordenadores de la Universidad Cesar Vallejo, de manera que ayuda significativamente el trabajo de procesar los datos cuantitativamente.

En el proceso de trabajar los datos, esta se dividió en dos partes fundamentales. La primera estuvo constituida por la estadística descriptiva, analizando básicamente medidas de tendencia central y que apoyaron en decisiones de la elaboración del informe final. La segunda parte es la que corresponde a la estadística inferencial, en ella se demostró primeramente la prueba de normalidad de la data recopilada y como consecuencia de ello se aplicó el estadígrafo paramétrico o no paramétrico, es decir Pearson o Spearman. Luego se hizo la prueba de hipótesis para establecer el nivel de correlación de las variables y aceptar o descartar la hipótesis nula. Recordemos que la prueba de hipótesis busca negar la hipótesis anula o aceptarla, afirmando el grado de relación entre variables

de la investigación, con un nivel de significancia menor a  $p < 0.05$ , como parámetro de aceptación o rechazo.

Es de vital importancia la interpretación de los datos numéricos obtenidos el software de procesamiento de datos para obtener una lectura correcta de las manifestaciones de los encuestados. Los resultados del análisis cuantitativo servirán para la discusión de datos y su posterior planteamiento de conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## **2.7. Aspectos éticos**

Toda tarea de investigación debe estar enmarcado en la responsabilidad social de investigación científica. Es decir que debe señalarse las fuentes que sirvieron en la elaboración del informe de tesis. De acuerdo con las políticas de la Universidad Cesar Vallejo, se acepta como máximo el 20% como nivel máximo de copia, de lo contrario se considera plagio o violación de propiedad intelectual.

Para generar una calificación objetiva del trabajo de investigación, la universidad solicito que el trabajo pase la evaluación de copia, a través de la prueba del turnitin. El software que analiza el nivel de copia y las fuentes de origen. Por lo tanto, es de obligación cumplir con la normativa de la jefatura de investigación en cuanto a propiedad intelectual.

### III. RESULTADOS

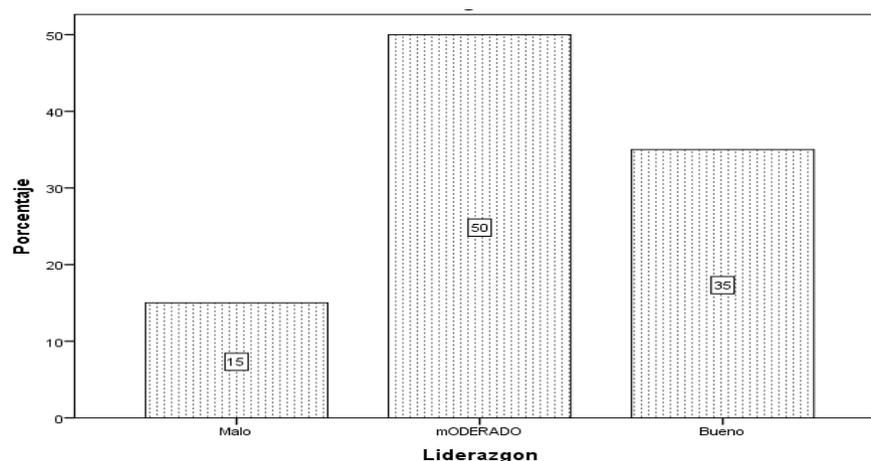
#### Descripción de resultados

Tabla 3

*Distribución porcentual del liderazgo en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	6	15,0	15,0	15,0
Moderado	20	50,0	50,0	65,0
Bueno	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo (Anexo)



*Figura 1. Nivel del liderazgo en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.*

#### Interpretación:

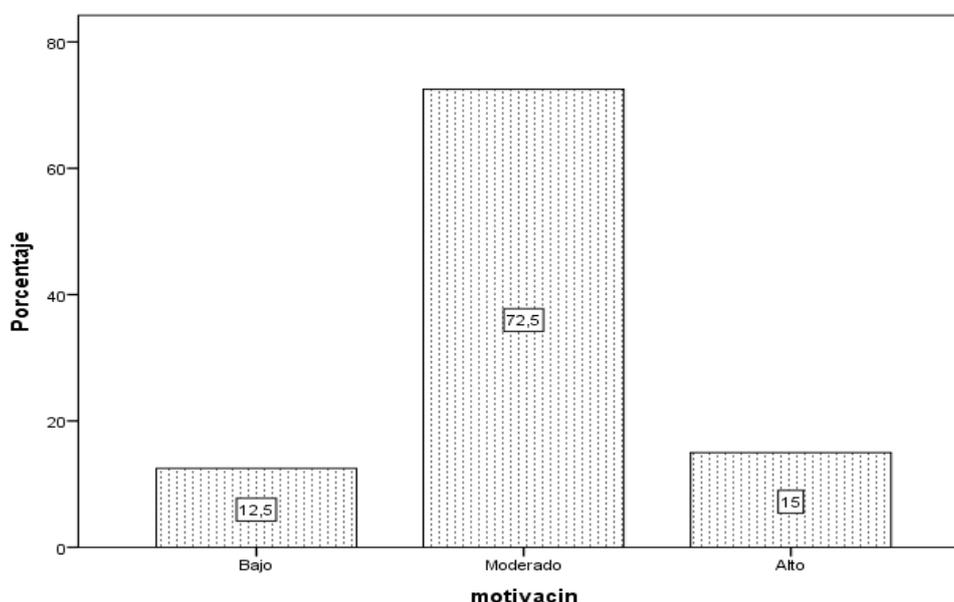
En la tabla 6, se manifiesta la distribución porcentual según los niveles del liderazgo en los trabajadores de la dirección ejecutiva, donde el 15% de los encuestados perciben que el nivel del liderazgo moderado y el 35% de los encuestados perciben que el nivel de liderazgo es bueno en los es malo, así mismo se tiene que el 50% de los encuestados perciben que el nivel de liderazgo es Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

Tabla 4

*Distribución porcentual de la motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	12,5	12,5	12,5
Moderado	29	72,5	72,5	85,0
Alto	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de motivación (Anexo)



*Figura 2. Nivel porcentual de la motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.*

**Interpretación:**

Así mismo se aprecia que la motivación laboral según los niveles de la motivación laboral en los trabajadores de la dirección ejecutiva, donde el 12.5% de los encuestados perciben que el nivel de la motivación laboral bajo, así mismo se tiene que el 72.5% de los encuestados perciben que el nivel de la motivación es moderado y el 15% de los encuestados perciben que el nivel de la motivación es alto en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

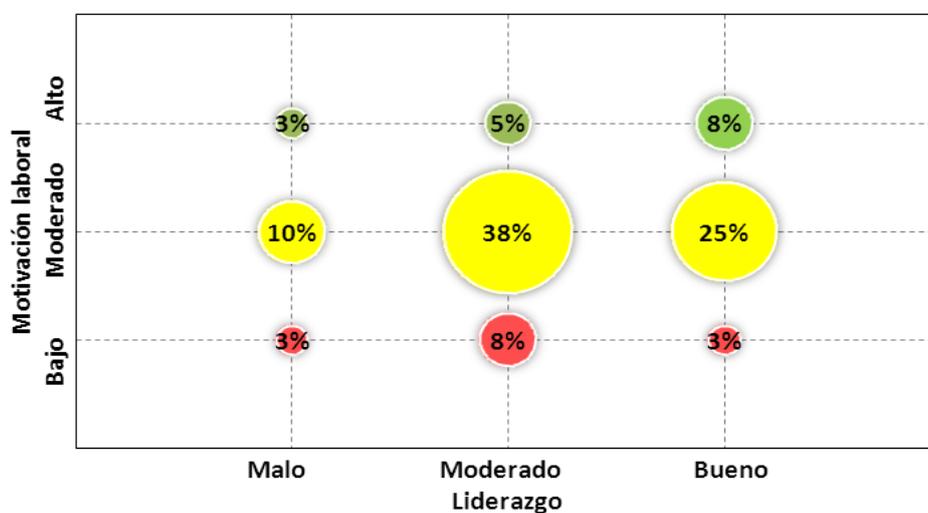
## Resultado general de la investigación

Tabla 5

*Distribución de frecuencias entre liderazgo y la motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.*

Motivación laboral	Liderazgo						Total	
	Malo		Moderado		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	1	3%	3	8%	1	3%	5	13%
Moderado	4	10%	15	38%	10	25%	29	73%
Alto	1	3%	2	5%	3	8%	6	15%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>15%</b>	<b>20</b>	<b>50%</b>	<b>14</b>	<b>35%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de liderazgo y motivación (Anexo)



*Figura 3. Niveles de liderazgo y la motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.*

### Interpretación:

De la tabla y figura, se observa que el 8% de los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria presenta nivel bueno en liderazgo por lo que el nivel de la motivación laboral es alto, mientras que el 38% perciben que el nivel del liderazgo es moderado por lo que la motivación es moderado y el 3% de los encuestados perciben que el nivel del liderazgo es malo por lo que el nivel de la motivación laboral es bajo en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

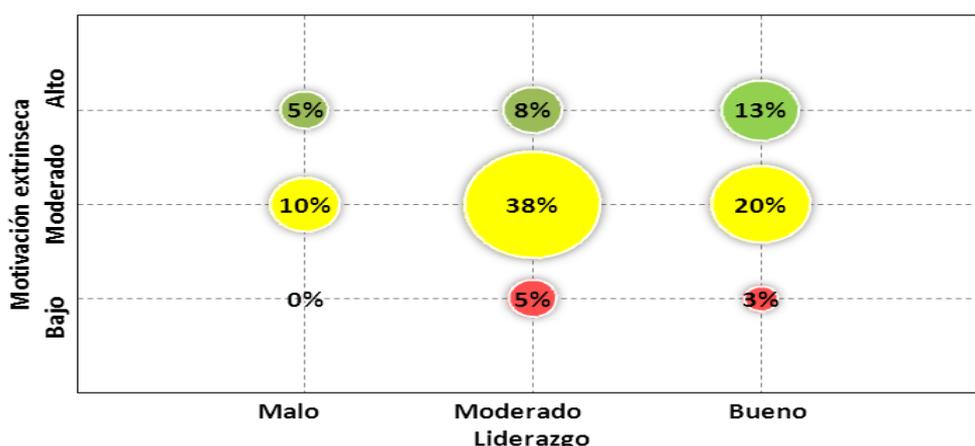
## Resultado específico entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral extrínseca de los trabajadores

Tabla 6

*Distribución de frecuencias entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral extrínseca*

Motivación Extrínseca	Liderazgo						Total	
	Malo		Moderado		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	0	0%	2	5%	1	3%	3	8%
Moderado	4	10%	15	38%	8	20%	27	68%
Alto	2	5%	3	8%	5	13%	10	25%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>15%</b>	<b>20</b>	<b>50%</b>	<b>14</b>	<b>35%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de liderazgo y motivación (Anexo)



*Figura 4. Niveles entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral extrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.*

### Interpretación:

En cuanto al resultado específico de la tabla y figura, se observa que el 13% de los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria presenta nivel bueno en liderazgo por lo que el nivel de la motivación laboral extrínseca es alto, mientras que el 33% perciben que el nivel del liderazgo es moderado por lo que la motivación extrínseca es moderado y el 0% de los encuestados perciben que el nivel del liderazgo es malo por lo que el nivel de la motivación laboral extrínseca es bajo en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

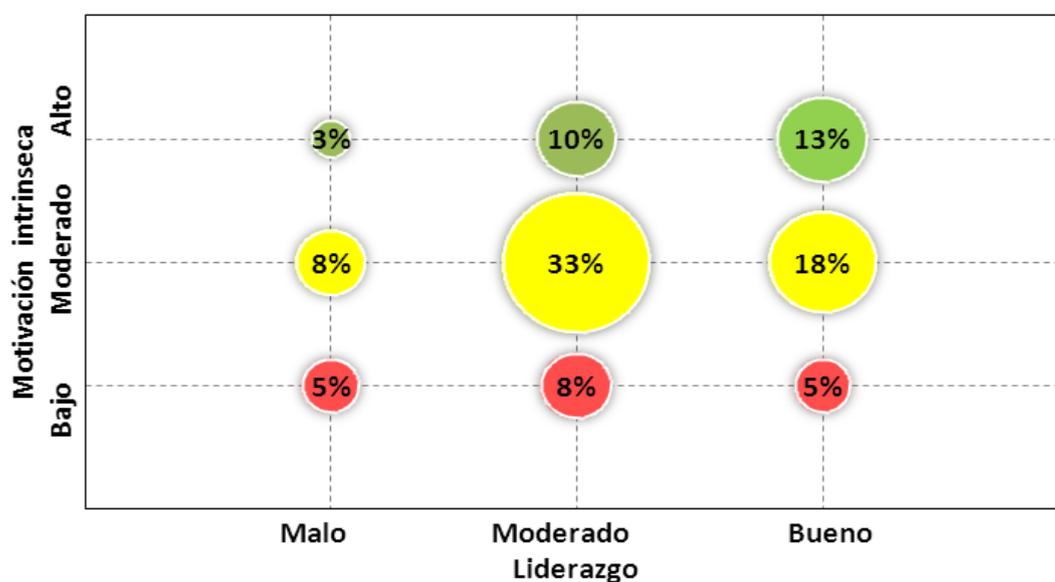
## Resultado específico entre liderazgo y motivación laboral intrínseca de los trabajadores

Tabla 7

*Distribución de frecuencias entre liderazgo y motivación laboral intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria*

Motivación intrínseca	Liderazgo						Total	
	Malo		Moderado		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	2	5%	3	8%	2	5%	7	18%
Moderado	3	8%	13	33%	7	18%	23	58%
Alto	1	3%	4	10%	5	13%	10	25%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>15%</b>	<b>20</b>	<b>50%</b>	<b>14</b>	<b>35%</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de liderazgo y motivación (Anexo)



*Figura 5. Niveles entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria*

### Interpretación:

En cuanto al resultado específico de la tabla y figura, se observa que el 13% de los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria presenta nivel bueno en liderazgo por lo que el nivel de la motivación laboral intrínseca es alto, mientras que el 33% perciben que el nivel del liderazgo es moderado por lo que la motivación intrínseca es moderado y el 5% de los encuestados perciben que el nivel del liderazgo es malo por lo que el nivel de la motivación laboral extrínseca es bajo en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

### 5.3. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

Ho: El liderazgo no se relaciona directa y significativamente con las dimensiones de motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao.

Ha: El liderazgo se relaciona directa y significativamente con las dimensiones de motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao.

#### Prueba de hipótesis

Valor $p$	$> 0.05$	Rechazar la hipótesis nula
Valor $p$	$< 0.05$	Aceptar la hipótesis alterna

Tabla 8

*Grado de correlación y nivel de significación del liderazgo y la motivación laboral en los Trabajadores.*

		Liderazgo	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,457*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Motivación laboral	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,457*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,457\* significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el nivel de liderazgo se relaciona directa y significativamente con las dimensiones de motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativamente entre el liderazgo y la motivación laboral extrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativamente entre el liderazgo y la motivación laboral extrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao.

### Prueba de hipótesis

Valor $p$	> 0.05	Rechazar la hipótesis nula
Valor $p$	< 0.05	Aceptar la hipótesis alterna

Tabla 9

*Grado de correlación y nivel de significación entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral extrínseca de los trabajadores.*

			Liderazgo	Motivación laboral extrínseca
Rho de <u>Spearman</u>	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,455*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación laboral extrínseca	Coefficiente de correlación	,455*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,455\* significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativamente entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral extrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

## Hipótesis específica Específico 2

Ho: No existe relación directa y significativamente entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao.

Ha: Existe relación directa y significativamente entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao.

### Prueba de hipótesis

Valor $p$	$> 0.05$	Rechazar la hipótesis nula
Valor $p$	$< 0.05$	Aceptar la hipótesis alterna

Tabla 10

*Grado de correlación y nivel de significación entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral intrínseca de los trabajadores.*

			Liderazgo	Motivación laboral Intrínseca
Rho de <u>Spearman</u>	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,470*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación laboral intrínseca	Coefficiente de correlación	,470*	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	40	40	

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,470\* significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p < 0,05$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativamente entre el nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria.

## IV. DISCUSIÓN

### Discusión de la relación de variables liderazgo y motivación laboral

Respecto a la hipótesis general, en esta hipótesis, el líder está estrechamente relacionado con la motivación laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Lima Callao, y confirmaron esta hipótesis en los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.457, además de estar en un nivel moderado de correlación, también determina que existe una correlación positiva entre las variables de liderazgo y la motivación laboral.

Confirma el plan de Méndez (2018), quien explicó que la relación entre motivación y liderazgo es cada vez más indiscutible en la empresa o entorno empresarial, y está científicamente comprobado que el jefe ejerce el liderazgo sobre la motivación de sus empleados. En esta relación, la encuesta confirmó que el liderazgo está relacionado con niveles medios y altos de motivación, lo que puede estimular el desarrollo humano y el progreso de todos en el ambiente laboral; de igual manera, Reza (2012) se compromete a demostrar motivación, liderazgo y gestión de equipos. Estos son tres factores importantes que pueden hacer que el desempeño laboral alcance activamente las metas organizacionales, como se ha demostrado en los resultados obtenidos en esta investigación. De igual manera, Méndez (2018) confirmó quien señaló que la motivación y el liderazgo han sido científicamente probados, porque existe una relación directa entre las dos ciencias; explicando que la motivación está relacionada con el liderazgo que ejerce la persona.

De acuerdo con la primera hipótesis específica, existe una correlación significativa entre el liderazgo del Directorio Ejecutivo de la Agencia Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria Lima Callao y la motivación extrínseca; los hallazgos son confirmados por el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.455, y se determina que la variable liderazgo existió una correlación positiva con la motivación extrínseca de los empleados de la entidad estatal estudiada, y se encuentra en un nivel moderada de correlación. Los resultados confirmados por la primera hipótesis son consistentes con los planteados por Ventura (2011), que confirma que cuanto mayor es el grado de liderazgo de

una aplicación en una organización, mayor es su seguridad emocional. Sujeto a influencias externas que el líder utilizará como factor principal en la misión corporativa.

También Alvarado et. al. (2011) afirma que la motivación es un fenómeno multicausal, como el tipo de motivación, recompensa, reconocimiento, promoción, la tarea en sí, las necesidades de las personas, sus metas y objetivos, las condiciones de responsabilidad, el salario, etc.; confirmado en estas fuentes de motivación es una prueba general de liderazgo, por lo que podemos decir que los resultados encontrados en la merienda de memoria son similares al mantenimiento del autor mencionado anteriormente.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica, es decir, la existencia real de la lista importante entre el liderazgo de la Junta Ejecutiva de la Junta Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria y la motivación intrínseca; los hallazgos son confirmados por el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.470, y se determina que la variable de liderazgo es consistente con el estado estudiado. Si existe una correlación positiva entre las motivaciones externas de los empleados de la entidad, y en un nivel moderado de correlación. Los resultados encontrados son similares a los citados por Viato (2014), quien señaló que el liderazgo es una lógica compuesta por el compañerismo, la moralización y el hábito de una persona, con el propósito de impresionar a las personas o proyectar habilidades específicas, y también mostrar La motivación de la obligación constituye una primera categoría más extrema y compleja, que se origina en las variables internas del individuo. En este sentido, es cierto que uno de los principales hallazgos de este estudio es que el liderazgo tiene una influencia significativa en los determinantes de la motivación laboral en función de los componentes internos del empleado. Finalmente, Colon (2014) afirmó que los líderes que se enfocan en la motivación interna dañarán el desempeño en el corto plazo, formando equipos comprometidos con los objetivos de la empresa, y estos equipos no se alterarán de manera única o colectiva con los resultados existentes de la empresa. También es necesario señalar que si un líder quiere movilizar un equipo agresivo, debe aprender de los deseos que supervisa y ser capaz de formular estrategias apropiadas para dar forma a sus enmiendas dentro del alcance prometido, y aún tener control total sobre los resultados del plan.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el cuestionario y con la ayuda del marco teórico se puede concluir lo siguiente:

- Primera:** Interpretando los estadísticos podemos determinar en el presente trabajo de investigación que existe relación significativa entre la variable liderazgo de con la variable motivación laboral de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva Lima-Callao del Servicio Nacional de Sanidad Agraria; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado de 0.457\*, representó una moderada asociación entre las variables; además siendo el nivel de significancia bilateral  $p < 0,05$ , determinó que se rechazase la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna.
- Segunda:** Según el análisis estadístico, podemos apreciar en el presente investigación, que el liderazgo se relaciona significativamente con la dimensión intrínseca de la motivación laboral de la Dirección Ejecutiva Lima-Callao del Servicio Nacional de Sanidad Agraria; siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado de 0,470\*, representó una moderada asociación entre la variables; además siendo el nivel de significancia bilateral  $p < 0,05$ , determinó que se rechazase la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna.
- Tercera:** Se estableció en el presente investigación que existe relación significativamente entre el liderazgo con la dimensión extrínseca de la motivación laboral de la Dirección Ejecutiva Lima-Callao del Servicio Nacional de Sanidad Agraria; siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman encontrado de 0,455\*, representó una moderada asociación entre la variables; además siendo el nivel de significancia bilateral  $p < 0,05$ , determinó que se rechazase la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna.

## VI. RECOMENDACIONES

Con respecto a los instrumentos contruidos y estandarizados:

- Primera:** Mejorar a través de los directivos del Servicio Nacional de Sanidad Agraria a los líderes de los órganos con la finalidad de modernizar y reformar por medio de capacitaciones; y de esta manera mejorar la motivación de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva Lima Callao del Servicio Nacional Agraria.
- Segunda:** Luego de probar la correlación existente entre el liderazgo y la motivación laboral, se sugiere mejorar los criterios de dirección para cambiar la percepción de los trabajadores presentando mejores condiciones de trabajo.
- Tercera:** Con respecto a la variable motivación laboral se deben mejorar sus dimensiones tanto intrínseca y extrínseca por parte de los directivos de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao.
- Cuarto:** Promover la realización de investigaciones con cada uno de los tres instrumentos en diversos contextos socioculturales del país, para que pueda servir como fuente de comparación para futuras investigaciones que busquen contribuir al conocimiento científico en el ámbito del liderazgo y la motivación laboral.
- Quinto:** Finalmente, en cuanto al nivel de liderazgo y el nivel motivación laboral intrínseca y extrínseca de los trabajadores no están bien motivados.

## VII. REFERENCIAS

- Acevedo; P. (2017). Liderazgo y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, Apurímac - 2016. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Acosta, et. al. (2002,) Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería. Madrid: Pearson Educación.
- Almudena, F. (2009). Análisis y medición del liderazgo en una empresa del sector automoción y propuestas de desarrollo. Universidad de Zaragoza: Centro Politécnico Superior.
- Alvarado y et. al. (2011) Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario, Actualidades Investigativas en Educación – costa rica. <http://revista.inie.ucr.ac.cr>
- Andalón C. (2010) Liderazgo y su importancia en la empresa. <http://html.rincondelvago.com/liderazgo-y-su-importancia-en-la-empresa.html>.
- Aranda, I. (2018). Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Argos, J. y Ezquerro, M. (2013). Liderazgo y Educación. Santander: Ediciones Publican.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6ª ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Bass, M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
- Blanco P. (2014). Las claves del motivado. Madrid: Ediciones B.S.A.
- Ccarhuapiña G. (2017). El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Colon, J. (2014). Motivación y liderazgo. España. <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/01/motivacion-y-liderazgo/>
- Contreras, et. al. (2016) Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- D’Cecilia, Á. (2016). Liderazgo Empresarial, Colombia.
- Equipo Vértice (2008). Recursos Humanos, coordinación de equipos de trabajo. Madrid: Editorial Vértice.
- Gutiérrez, A. (2017) Estilos de Liderazgo en un mercado globalizado. España.

- [https://www.google.es/search?as\\_q=tesis++maestria+liderazgo+maestria&as\\_epq=motivacion+laboral&as\\_oq=&as\\_eq=&as\\_nlo=&as\\_nhi=&lr=&cr=&as\\_qdr=all&as\\_sitesearch=&as\\_occt=any&safe=images&as\\_filetype=doc&as\\_rights=&gws](https://www.google.es/search?as_q=tesis++maestria+liderazgo+maestria&as_epq=motivacion+laboral&as_oq=&as_eq=&as_nlo=&as_nhi=&lr=&cr=&as_qdr=all&as_sitesearch=&as_occt=any&safe=images&as_filetype=doc&as_rights=&gws).
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hurtado de Barrera, J. (2016). El liderazgo en el contexto del siglo XXI. Bogotá; Art. Científica.
- Halpin, W. y Winer, J. (1957). A factorial study of the leader behavior descriptions. En R.M. Stogdill y A.E. Coons (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement* (pp. 39-51). Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research.
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Jover, I. (2012). Motivación y liderazgo de éxito a través del desarrollo de competencias. México D.F.: Universidad de Colima.
- Lewin, K, Lippitt, R. y White, K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- López, M. (2009). Claves del liderazgo emocional.  
<https://www.gestiopolis.com/claves-del-liderazgo-emocional/>
- Machado, F. (2018). La motivación y el liderazgo como fórmula del éxito empresarial. *Revista digital de RRHH*. (26 de octubre, 2017).
- Marqués, (2008) Motivación escolar. España
- Malagón, et. al. (2008), *Garantía de Calidad en Salud*. 2da. Edición Médica. Panamericana, Colombia.
- Martínez L. (2013), *Gestalt sin fronteras*, Recuperado de: <http://terapiagestaltsi.com/>
- Manpower Group MeCA, (2012), "Promover la Investigación en Capital Humano es Humanamente Posible" *Insurgentes Sur 688, 3er Piso, Col. del Valle Distrito Federal, C.P. 03100 México*. [www.manpowergroup.com.mx](http://www.manpowergroup.com.mx) © 2012.
- Manual de Organización y Funciones de Servicio Nacional de Sanidad Agraria (2013), Resolución Jefatural N° 0162-2013-AG-SENASA; en el Título III, Art. 6, Ítem d. Sobre el desarrollo de recursos humanos.  
[https://scholar.google.es/scholar?q=Manual+de+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+de+SENASA++&btnG=&hl=es&as\\_sdt=0%2C5](https://scholar.google.es/scholar?q=Manual+de+Organizaci%C3%B3n+y+Funciones+de+SENASA++&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5)

- Méndez, E. (2018). Motivación y Liderazgo. Vizcaya: Universidad del País Vasco.
- Morales, F. (2009). La Importancia de la Motivación Laboral.  
<http://www.bnp.gob.pe/portals/bnp/pdf/snb/debae/boletin04-2008%28ago%29.pdf>.
- Moreno, M. (2011). Motivación y Liderazgo.  
<http://motivacionliderazgo719.blogspot.pe/>
- Pastrana, M. (2013), Experiencia de Liderazgo Educativo en EDP. San Juan: University of Puerto Rico.
- Piconero, G. (2010). Liderazgo Empresarial.  
<http://d1zlh37f1ep3tj.cloudfront.net/wp/wblob/54592E651337D2/EF5/179951/PxnXuFzAmz9dRLAi0Vd5hA/Liderazgo-Empresarial.pdf>
- Ponce, R. (2006). Motivación laboral.  
<http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>.
- Ramírez, R. et al (2008-2012). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. Daena: International Journal of Good Conscience. Vol. 3, No. 1, pp. 143-185
- Rodríguez, E. (2014). Estilos de Liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. Revista de Ciencias Sociales. Vol. XVI, N° 4, ISSN 1315-9518, 629-641.
- Rodrigo, L. (2007). Habilidades directivas y técnicas de liderazgo. Madrid: Edit. Ideas propias.
- Rojas, L. (2016). El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA., ubicada en Pamplona, Norte de Santander. Valledupar: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Ruíz, M. (2008). Lecciones de liderazgo aplicadas a la empresa, política y la vida. Madrid: Editorial Díaz Santos.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica (5ª ed.). Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Santángelo, A. (2018). Liderazgo, motivación y eficiencia. Buenos Aires: Universidad del Cema.
- SENASA (2008). Plan Estratégico 2008 a 2022. Lima: Ministerio de Agricultura.
- Taylor, F. (1969). Principios de la Administración Científica. México D.F.: Herrero Hermanos, Sucesores S.A.

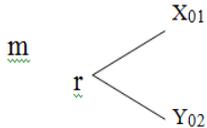
- Tracy, B. (2013). Los tratamientos que incorporan aspectos motivacionales y procesos de cambio. Nashville: Grupo Nelson.
- Tuz, R. (2018). Motivación y Liderazgo.  
<https://www.gestiopolis.com/liderazgo-en-las-organizaciones/>
- Urcola, J, (2014). Dirigir personas: fondo y formas (6ª ed.). Madrid: Editorial Esic.
- Universidad ESAN (2012), Liderazgo y cambio organizacional.  
<http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/10/09/liderazgo-cambio-organizacional/>.
- Velarde, G. (2015). La importancia de motivar al empleado. Perú. Recuperado de:  
<http://peru21.pe/noticia/802310/importancia-motivar-al-empleado>.
- Ventura, S. (2011) La importancia del liderazgo.  
<https://www.observatoriorh.com/liderazgo/que-diferencias-hay-entre-el-liderazgo-femenino-y-el-masculino-en-puestos-directivos.html>

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO:** LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA, LIMA CALLAO, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITÉMS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL					
¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017?	Determinar la relación existente entre el liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017”	El liderazgo se relaciona significativamente con la motivación laboral en los Trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.	Variable 1: Liderazgo	De iniciación	Asistencial	- Cumplimiento - Conocimiento - Aplicación	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo
				Organización		- Confianza - Planificación - Evaluación - Monitoreo	<b>Tipo:</b> Aplicado
				De estructura	Relaciones	- Trabajo en equipo - Comunicación - Socialización	<b>Diseño:</b> No experimental Transversal Descriptivo Correlacional.
			Variable 2: Motivación	Intrínseca	Gestión	- Planificación - Organización - Implementación - evaluación	<b>Población:</b> 120 trabajadores
					Extrínseca	Cualidades personales	
						Naturaleza del trabajo	- Empatía - Identificación
					Clima laboral	- Exterioridad - Extroversión	
					Autorrealización	- Comunicación - Interacción	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS					
1. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación laboral extrínseca en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017?	1. Establecer la relación existente entre el liderazgo y la motivación laboral extrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.	1. Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral extrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.					
2. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación laboral intrínseca en los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017?	2. Conocer la relación existente entre el liderazgo y la motivación laboral intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.	2. Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral intrínseca de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima-Callao, 2017.					

METODO Y DISEÑO	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
<p>TIPO. Tipo descriptiva y correlacional DISEÑO. El presente estudio se clasifica dentro del Diseño de investigación no experimental, del tipo transversal. El esquema del presente diseño es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Dónde: M = Muestra Y = Nivel de Liderazgo X = Nivel de Motivación laboral R = Relación</p>	<p>TRABAJADORES DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA, LIMA-CALLAO.</p> <p>Es una muestra censal de 120 trabajadores asistenciales, por que toma a criterio del investigador toda la población de características semejantes.</p>	<p><b>Instrumento de la Variable 1 Nivel de Liderazgo.</b></p> <p>Ficha Técnica: Nombre Del Instrumento: Encuesta de Nivel Liderazgo (LBDQ) Autor: Universidad de Ohio. USA. Año: 1998 Descripción Tipo de instrumento: Encuesta. Objetivo: El LBDQ proporciona una técnica mediante la cual los miembros del grupo pueden describir el comportamiento del líder, o líderes, en cualquier tipo de grupo u organización, siempre y cuando los seguidores han tenido la oportunidad de observar el líder en la acción como un líder de su grupo. Población: Trabajadores de una organización. Número de ítem: 40 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 60 minutos Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado. Niveles o rango: Abad (1997: 179). Según la escala tipo Likert permite que el usuario exprese su opinión sobre la calidad de un servicio o productos en grados de variables.</p> <p><b>Instrumento de la Variable Nivel de Motivación Laboral.</b></p> <p>Ficha Técnica: Nombre del Instrumento: Cuestionario MbM, de Motivación, Tercera edición. Autor: Marshall Sashkin, Ph.D. 1996, adaptado por Levano y Menacho en la UCV 2014. Año: 2013 Tipo de instrumento: Encuesta. Objetivo: Evaluar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una institución. Población: 18 años a más. Número de ítem: 32 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 60 minutos Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado. Niveles o rango: Abad (1997). Según la escala tipo Likert permite que el usuario exprese su opinión sobre la calidad de un servicio o productos en grados de variables</p>	<p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, <math>\rho</math> es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “<math>\rho</math>”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <math display="block">\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}</math> </div> <p style="text-align: center;"><math>\rho = r_s</math></p> <p>Dónde: <math>\rho</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman <math>\sum</math> = Diferencia entre los rangos <math>d</math> = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. <math>n</math> = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si <math>p &lt; 0.05 \Rightarrow</math> Existe relación entre las variables Si <math>p &gt; 0.05 \Rightarrow</math> No existe relación entre las variables</p>





## INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA, DIRECCIÓN EJECUTIVA LIMA – CALLAO, 2015.

Estimado, se les solicita responda de la manera más sincera posible, la presente encuesta sujeto a reserva y con fines de Investigación.

#### CUESTIONARIO DE LIDERAZGO (LBDQ - FORMA XII)

Estimado colega, la presente encuesta pretende recopilar información referente al estilo de liderazgo que presentan los directivos del Servicio Nacional de Sanidad Agraria de la Dirección Ejecutiva Lima Callao donde usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta (Coloque una X en la respuesta que considere conveniente).

Dónde:

- 5 = Totalmente de acuerdo
- 4 = De acuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 1 = Totalmente en desacuerdo

<b>ASISTENCIAL (A)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Me da a conocer lo que espera de mí.					
2. Trata de que yo use los procedimientos establecidos.					
3. Pone a prueba sus ideas conmigo, solicitando mi opinión.					
4. Me da a conocer claramente sus actitudes.					
5. Decide qué es lo que tengo que hacer y como lo tengo que hacer.					
6. Me asigna tareas específicas.					
7. Se asegura que su rol dentro del grupo sea entendido por mí.					
8. Programa el trabajo que tengo que hacer.					
9. Mantiene exigencias definidas de rendimiento.					
10. Me pide que cumpla con las normas y reglamentos.					
<b>ORGANIZACIÓN (O)</b>					
11. Me permite completa libertad en mi trabajo.					
12. Me permite usar mi propio criterio al resolver problemas.					
13. Alienta mi iniciativa.					
14. Permite que haga mi trabajo como mejor me parezca.					
15. Me asigna una tarea y deja luego que yo me encargue de llevarlo a cabo.					
16. Me hace sentir cómodo en mi trabajo y me deja ejecutarlo.					
17. Se resiste a dejarme libertad de acción.					
18. Me permite un alto grado de iniciativa.					
19. Confía en mi buen criterio propio ritmo de trabajo.					
20. Me permite que establezca mi propio ritmo de trabajo.					
<b>RELACIONES (R)</b>					
21. Es tratable y amigable conmigo.					
22. Hace algunos esfuerzos para que el pertenecer al grupo de trabajo sea algo agradable para mí.					
23. Pone en práctica las sugerencias hechas por mí.					
24. Me trata en términos de igualdad (como a su igual).					
25. Me anuncia los cambios con anterioridad.					

27. Se mantiene encerrado en sí mismo.					
28. Se preocupa por mi bienestar personal.					
29. Tiene buena disposición para hacer cambios.					
30. Rehúsa darme explicaciones de sus actos.					
31. Actúa sin consultarme.					
<b>GESTIÓN (G)</b>					
32. Me alienta para que trabaje sobretiempo.					
33. Me dice que hay que aventajar a los grupos que compiten con el muestreo.					
34. Me anima para que haga el mayor esfuerzo.					
35. Hace que mi trabajo marche a ritmo acelerado.					
36. Me empuja para que aumente la producción.					
37. Me pide que trabaje más.					
38. Me permite que tome las cosas con calma en mi trabajo.					
39. Es muy exigente conmigo cuando hay que terminar un trabajo.					
40. Me urge para que bata mi record anterior de producción.					
41. Me mantiene trabajando en toda mi capacidad.					

**INSTRUMENTOS.**

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA, DIRECCIÓN EJECUTIVA LIMA – CALLAO, 2015.**

Estimado, se les solicita responda de la manera más sincera posible, el presente cuestionario está sujeto a reserva y solamente se realiza con fines de Investigación.

Estimado colega, la presente encuesta pretende recopilar información referente al estilo de liderazgo que presentan los directivos del Servicio Nacional de Sanidad Agraria de la Dirección Ejecutiva Lima Callao donde Usted labora. Por ello rogaría a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario. Agradezco tu gran apoyo y generosidad por participar en esta encuesta.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta (Coloque una X en la respuesta que considere conveniente).

Dónde:

- 5 = Totalmente de acuerdo
- 4 = De acuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 1 = Totalmente en desacuerdo

ITÉM/S MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN INTRINSECA</b>					
1. Usted es autónomo en las decisiones que pueda sumir dentro de su centro de trabajo					
2. Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras					
3. Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido					
4. Está motivado usted por el trabajo que realiza					
5. Las ansiedades y angustia interrumpe su motivación					
6. Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo					
7. Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo					
8. Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo					
9. Tiene usted aspiraciones profesionales					
10. Tiene usted pocos éxitos su trabajo					
11. Aprende de sus errores para mejorar en el futuro					
12. Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades					
13. Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen					
14. Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo					
15. Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales					
16. En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas					
<b>DIMENSIÓN EXTRINSECA</b>					
17. Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo					
18. Evita el rechazo de sus compañeros					
19. Logra usted premios y recompensas en su trabajo					

20. Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a Ley.					
21. Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente					
22. Evita las sanciones de sus jefes					
23. Cuando no cumple con sus funciones es sancionado					
24. Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo					
25. En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido					
26. Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.					
27. Sus padres reconocen el éxito profesional					
28. Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo					
29. La empresa donde usted labora reconoce su crecimiento profesionalmente					
30. Recibe usted algún incentivo por parte de la empresa (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros)					
31. Voy A trabajar porque quiero que ciertas persona me tomen en cuentan					
32. Se siente usted reconocido por su empresa donde labora					