



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo y motivación laboral según el personal administrativo de la Dirección General de Personal de la Fuerza Aérea del Perú, 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORES:**

Br. Segundo Elmer Hernández Sánchez

Br. Oscar Humberto Vercelli Espinoza

**ASESOR:**

Mg. Jesús Enrique Núñez Untiveros

**SECCIÓN:**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración de Talento Humano

**PERÚ – 2015**

**Página del Jurado**

**Dr. Antonio Lip Licham**  
**Presidente**

**Dr. Ricardo Guevara Fernández**  
**Secretario**

**Mg. Jesús Núñez Untiveros**  
**Vocal**

### Dedicatoria

“A mi querida esposa Morayma, a mis hijos Niels y Noelia, por su inconmensurable apoyo y comprensión de postergar ratos de compañía y esparcimiento para dedicarlos a estudiar esta maestría lograda con éxito”.

Br. Elmer Hernández Sánchez

### Dedicatoria

“Al amor de mi vida, mi esposa Julia, por ser el motor de mi vida y quien me inspira a ser cada vez mejor persona. A mis amados hijos Danny, Giuliana y Juanita, quienes son mi mayor motivación para superarme cada día más”.

Br. Oscar H. Vercelli Espinoza

## **Agradecimientos**

A Dios todopoderoso que ilumina y bendice nuestras vidas. A la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de seguir esta Maestría y haberla concluido con éxito. A los señores profesores, por su esfuerzo y dedicación en lograr nuestro aprendizaje en el manejo y gestión de los asuntos de la Administración Pública. Y, a los amigos de nuestros respectivos Centros Laborales que, de una u otra manera, hicieron posible la formulación de la presente Tesis.

## Declaración Jurada

Segundo Elmer Hernández Sánchez identificado con DNI 06862570 y Oscar Humberto Vercelli Espinoza con DNI 06699317,estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo y motivación laboral según el personal administrativo de la Dirección General de Personal de la Fuerza Aérea del Perú, 2014”.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 17 de octubre de 2015

Firma.....  
Segundo E. Hernández Sánchez  
DNI: 06862570

Firma.....  
Oscar H. Vercelli Espinoza  
DNI: 06699317

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “Liderazgo y motivación laboral según el personal administrativo de la Dirección General de Personal de la Fuerza Aérea del Perú, 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumentos de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se presentan las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se plantean las recomendaciones y el séptimo capítulo hace mención de las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los anexos correspondientes.

## Índice

|  |           |
|--|-----------|
| Página del Jurado                                  | ii        |
| Dedicatoria  | iii       |
| Agradecimiento                                     | iv        |
| Declaratoria de autenticidad                       | v         |
| Presentación                                       | vi        |
| Índice   | vii       |
| Resumen  | xi        |
| Abstract   | xii       |
| <br>   |           |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b>                             | <b>13</b> |
| <br>   |           |
| 1.1 Antecedentes                                   | 14        |
| 1.2 Bases teóricas y fundamentación científica     | 25        |
| 1.2.1 Variable 1: Liderazgo                        | 25        |
| 1.2.2 Variable 2: Motivación laboral               | 49        |
| 1.3 Justificación                                  | 68        |
| 1.4. Problema                                      | 70        |
| 1.5 Hipótesis                                      | 72        |
| 1.6 Objetivos                                      | 73        |
| <br>   |           |
| <b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>                      | <b>75</b> |
| <br>   |           |
| 2.1 Variables de investigación                     | 76        |
| 2.2 Operacionalización de variables                | 77        |
| 2.3 Metodología                                    | 78        |
| 2.4 Tipo de estudio                                | 78        |
| 2.5 Diseño   | 78        |
| 2.6 Población, muestra y muestreo                  | 80        |
| 2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 81        |
| 2.8 Métodos de análisis de datos                   | 86        |

|  |            |
|--|------------|
| 2.9 Aspectos éticos  | 87         |
| <b>III. RESULTADOS</b>                                       | <b>88</b>  |
| <b>IV. DISCUSIÓN</b>   | <b>97</b>  |
| <b>V. CONCLUSIONES</b>                                       | <b>101</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES</b>                                   | <b>103</b> |
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>                       | <b>105</b> |
| <br>   |            |
| <b>ANEXOS</b>  | <b>111</b> |
| <br>   |            |
| Anexo 1. Matriz de consistencia                              | 112        |
| Anexo 2. Instrumentos  | 114        |
| Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos      | 116        |
| Anexo 4. Base de datos                                       | 120        |
| Anexo 5. Tabla de coeficiente de correlación de Rho Spearman | 124        |

## Lista de Tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable Liderazgo               | 77 |
| Tabla 2. Operacionalización de la Motivación laboral               | 77 |
| Tabla 3. Validez del instrumento Liderazgo                         | 84 |
| Tabla 4. Validez del instrumento Motivación laboral                | 84 |
| Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario del Liderazgo              | 85 |
| Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario de Motivación laboral      | 86 |
| Tabla 7. Niveles de Liderazgo y la Motivación laboral              | 89 |
| Tabla 8. Niveles del Liderazgo y el Reconocimiento                 | 90 |
| Tabla 9. Niveles de Liderazgo y las Condiciones de trabajo         | 91 |
| Tabla 10. Niveles de Liderazgo y el Desarrollo personal            | 92 |
| Tabla 11. Correlación del Liderazgo con la Motivación laboral      | 93 |
| Tabla 12. Correlación del Liderazgo con el Reconocimiento          | 94 |
| Tabla 13. Correlación del Liderazgo con las Condiciones de trabajo | 95 |
| Tabla 14. Correlación del Liderazgo con el Desarrollo personal     | 96 |

## **Lista de Figuras**

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Esquema del diseño de investigación.              | 79 |
| Figura 2. Niveles de Liderazgo y la Motivación laboral      | 89 |
| Figura 3. Niveles de Liderazgo y el Reconocimiento          | 90 |
| Figura 4. Niveles de Liderazgo y las Condiciones de trabajo | 91 |
| Figura 5. Niveles de Liderazgo y el Desarrollo personal     | 92 |

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el Liderazgo y Motivación laboral según el personal administrativo de la Dirección General de Personal de la Fuerza Aérea del Perú, 2014. La población es de 75 trabajadores, la muestra fue no probabilística de 75 trabajadores en los cuales se han empleado las variables: Liderazgo y Motivación laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario Liderazgo, el cual estuvo constituido por 25 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca) y el Cuestionario de la Motivación laboral, el cual estuvo constituido por 15 preguntas en la escala de Likert: (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca), que brindaron información acerca del Liderazgo y la Motivación laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que el Liderazgo se relaciona significativamente con la Motivación laboral del personal administrativo de la Dirección General de Personal de la Fuerza Aérea del Perú – 2014, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.470, que representó una moderada correlación entre las variables.

Palabras clave: Liderazgo y Motivación laboral

## **Abstract**

The present investigation had as a general objective, to determine the relationship between leadership and work motivation as the administrative staff of the Directorate General of Personnel of the Air Force of Peru, 2014, the population is 75 workers, was not random sample of 75 workers who have been employed variable: Leadership and work motivation.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its intended purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information over a specific period, which was developed to implement the instruments: Questionnaire leadership, which consisted of 25 questions on the Likert scale ( always, often, sometimes, rarely, never) and Questionnaire of work motivation, which consisted of 15 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), who provided information about leadership and work motivation, through the evaluation of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that leadership is significantly related to work motivation of the administrative staff of the Directorate General of Staff Air Force Peru, 2014, with the correlation coefficient of 0.701 Spearman Rho, represented a high correlation between variables.

Keywords: Leadership and Work motivation