



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

## **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el Callao, 2017”

### **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

#### **AUTORA**

REYES CARRANZA, SLIND MERCEDES

#### **ASESOR**

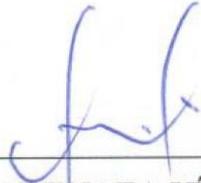
Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

#### **Línea de Investigación**

Gestión del Talento Humano

**LIMA – PERÚ**

**2017**



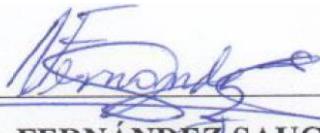
---

**DR. DÁVILA ARENAZA VÍCTOR  
PRESIDENTE**



---

**DR. DÍAZ SAUCEDO ANTONIO  
SECRETARIO**



---

**DR. FERNÁNDEZ SAUCEDO NARCISO  
VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar esta tesis a mis padres Luis y Nilda, por brindarme su confianza plenamente, por apoyarme en todo sentido dándome constantemente amor y cariño, por enseñarme el valor que se tiene para afrontar los obstáculos y cumplir con las metas en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer infinitamente a mis asesores Antonio y Nérida que por su constante apoyo y conocimiento brindado, forman parte fundamental en el desarrollo de esta investigación.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Slind Mercedes Reyes Carranza con DNI N° 72679684, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de Noviembre del 2017

**Slind Mercedes Reyes Carranza**



## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el Callao, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Slind Mercedes Reyes Carranza

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTOS .....	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....	V
PRESENTACIÓN .....	VI
ÍNDICE .....	VII
ÍNDICE DE TABLAS .....	IX
ÍNDICE DE FIGURAS .....	X
RESUMEN .....	XI
ABSTRACT .....	XI
I. INTRODUCCIÓN .....	12
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.2.1. Internacionales .....	15
1.2.1. Nacionales.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	17
1.3.1. Estilos de Liderazgo .....	17
1.3.2. Nivel de Motivación .....	26
1.4. Formulación del problema .....	30
1.4.1. Problema general .....	30
1.4.2. Problemas específicos .....	30
1.5. Justificación del estudio.....	31
1.5.1. Justificación Social .....	31
1.5.2. Justificación Práctica .....	31
1.5.3. Justificación Legal .....	31
1.6. Hipótesis.....	31
1.6.1. Hipótesis general.....	31
1.6.2. Hipótesis específicas.....	32
1.7. Objetivo .....	32
1.7.1. Objetivo general .....	32
1.7.2. Objetivos específicos.....	32

II. MÉTODOLÓGIA.....	33
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.1.1. Tipo .....	34
2.1.2. Nivel .....	34
2.1.3. Diseño .....	34
2.2. Variables, operacionalización.....	34
2.2.1. Variables .....	34
2.2.1.1. Estilo de liderazgo .....	34
2.2.1.2. Nivel de motivación .....	35
2.2.2. Operacionalización .....	36
2.3. Población y muestra .....	37
<b>2.3.1. Población</b> .....	37
<b>2.3.2. Muestra</b> .....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ....	37
2.4.1. Técnicas de recolección de datos .....	37
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos .....	37
2.4.3. Validez.....	37
2.4.4. Confiabilidad.....	38
2.5. Método de análisis de datos.....	39
2.6. Aspectos éticos .....	39
III. RESULTADOS .....	40
3.1. Análisis descriptivo de los resultados .....	41
3.1.1. Variables .....	41
3.1.2. Dimensiones.....	43
3.2. Prueba de hipótesis de trabajo.....	48
3.2.1. Prueba de relación .....	48
3.2.2. Prueba de regresión lineal.....	53
IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
V. CONCLUSIONES .....	67
VI. RECOMENDACIONES.....	69
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	71
VIII. ANEXOS .....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Operacionalización de las variables</i> .....	36
<i>Tabla 2: Juicio de Expertos</i> .....	37
<i>Tabla 3: Fiabilidad general</i> .....	38
<i>Tabla 4: Alfa de Cronbach</i> .....	38
<i>Tabla 5: Estilo de Liderazgo</i> .....	41
<i>Tabla 6: Nivel de Motivación</i> .....	42
<i>Tabla 7: Estilo Autocrático</i> .....	43
<i>Tabla 8: Estilo Democrático</i> .....	44
<i>Tabla 9: Estilo Liberal</i> .....	45
<i>Tabla 10: Motivación Intrínseca</i> .....	46
<i>Tabla 11: Motivación Extrínseca</i> .....	47
<i>Tabla 12: Escala de Coeficiente de Correlación</i> .....	48
<i>Tabla 13: Correlación entre el estilo de liderazgo y el nivel de motivación</i> .....	49
<i>Tabla 14: Correlación entre el estilo de liderazgo autocrático y el nivel de motivación</i> .....	50
<i>Tabla 15: Correlación entre el estilo de liderazgo democrático y el nivel de motivación</i> .....	51
<i>Tabla 16: Correlación entre el estilo de liderazgo liberal y el nivel de motivación</i> .....	52
<i>Tabla 17: Resumen del modelo (HG)</i> .....	53
<i>Tabla 18: ANOVA<sup>a</sup> (HG)</i> .....	54
<i>Tabla 19: Coeficientes<sup>a</sup> (HG)</i> .....	54
<i>Tabla 20: Resumen del modelo (HE1)</i> .....	56
<i>Tabla 21: ANOVA<sup>a</sup> (HE1)</i> .....	56
<i>Tabla 22: Coeficientes<sup>a</sup> (HE1)</i> .....	57
<i>Tabla 23: Resumen del modelo (HE2)</i> .....	58
<i>Tabla 24: ANOVA<sup>a</sup> (HE2)</i> .....	59
<i>Tabla 25: Coeficientes<sup>a</sup> (HE2)</i> .....	59
<i>Tabla 26: Resumen del modelo (HE3)</i> .....	61
<i>Tabla 27: ANOVA<sup>a</sup> (HE3)</i> .....	61
<i>Tabla 28: Coeficientes<sup>a</sup> (HE3)</i> .....	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Definiciones sobre el liderazgo .....</i>	<i>18</i>
<i>Figura 2: Jerarquía de necesidades de Maslow .....</i>	<i>27</i>
<i>Figura 3: Estilo de Liderazgo.....</i>	<i>41</i>
<i>Figura 4: Nivel de Motivación .....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 5: Estilo Autocrático.....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 6: Estilo Democrático .....</i>	<i>44</i>
<i>Figura 7: Estilo Liberal.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 8: Motivación Intrínseca .....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 9: Motivación Extrínseca .....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 10: Gráfico de regresión lineal de la HG .....</i>	<i>55</i>
<i>Figura 11: Gráfico de regresión lineal de la HE1.....</i>	<i>58</i>
<i>Figura 12: Gráfico de regresión lineal de la HE2.....</i>	<i>60</i>
<i>Figura 13: Gráfico de regresión lineal de la HE3.....</i>	<i>63</i>

## RESUMEN

Esta investigación titulada “Estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el Callao, 2017”, tuvo como objetivo general determinar la influencia del estilo del liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

La población de esta investigación fue de 80 trabajadores entre administrativos y técnicos y se utilizó una muestra censal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados que arrojaron esta investigación fue que el nivel de motivación cambia en un 55% por acción del estilo de liderazgo. Se llegó a la conclusión que el estilo de liderazgo influye significativamente en el nivel de motivación del (SANIPES), Callao, 2017.

**Palabras clave:** *Liderazgo, Motivación, Democrático.*

## ABSTRACT

This research entitled “Leadership style in the level of motivation of the workers of the Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao, 2017” had as general objective to determinate the influence of leadership style on the level of motivation of SANIPES workers, Callao, 2017.

The population of this research was of 80 workers between administrative and technical and a census sample was used. The technique of data collection was the survey and the instrument used was the questionnaire. The results of this research showed that the level of motivation changes by 55% per action of the leadership style. It was concluded that the leadership style significantly influences the level of motivation of (SANIPES), Callao, 2017.

**Keywords:** *Leadership, Motivation, Democratic.*

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

En la actualidad observamos el cambio constante de las cosas; avances económicos, sociales, culturales y tecnológicos que llegan a transformar los paradigmas. Con esos cambios de paradigmas sobre todo económicos y políticos se genera la incertidumbre laboral y es necesario que haya una evolución de pensamiento en las organizaciones. Se tiene en cuenta que la sociedad está cambiando, por ejemplo, en la era industrial, lo que tenía valor para las empresas eran las maquinas, por muchos años las personas solo eran consideradas como fuerza laboral, un simple insumo más. Hoy en día se considera que el personal es como una fuente fundamental dentro de las organizaciones, y al considerar al factor humano como el activo más importante, nace la necesidad de mantenerlos motivados.

En muchos países en el sector público, la desmotivación laboral es uno de los principales motivos causados por la falta de liderazgo, el no guiar, dirigir, planear y motivar a los trabajadores trae como consecuencia lo estructurado que es pertenecer a un organismo público. En los últimos años la formación y función de los líderes hace que todos los elementos de la organización se comprometan, directivos, trabajadores y usuarios en un proceso donde intentan dejar atrás comportamientos adquiridos con el tiempo, que han hecho que las entidades públicas tengan niveles ineficientes, ineficaces, con bajo rendimiento económico, y que no cumplen claramente con su misión y visión para los cuales fueron diseñadas. Sin embargo, muchas veces los roles de estos líderes se ven limitados. Lo que genera que no se logre un ambiente de trabajo favorable y por ende haya desmotivación.

El Perú necesita más líderes para llegar a ser un país desarrollado, en algunos aspectos se puede decir que el sector público se asemeja al sector privado; sin embargo existe una considerable diferencia, y es que en el sector público está la enorme dificultad de la gestión de las políticas públicas, la desintegración de los Poderes tanto Ejecutivo como Legislativo, muchas veces logran impedir a las organizaciones del Estado ejecutar los planes estratégicos diseñados por el Gobierno de turno, postergando cada año la oportunidad de convertirnos en un país desarrollado, y por eso tiene que luchar más en potenciar la calidad de las prácticas

de gestión. La dificultad de la administración pública demanda la necesidad de líderes en el poder. Lamentablemente en las gestiones de las organizaciones del Estado domina el liderazgo autocrático, en el que el alto directivo está empoderado no por su talento o liderazgo, sino por una resolución.

El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) es un organismo técnico que se encarga de normar, supervisar y fiscalizar todas las actividades de sanidad e inocuidad de origen hidrobiológico. SANIPES, pertenece al Ministerio de la Producción y ayuda así a fortalecer la autoridad sanitaria en el Perú, elevando los niveles de competitividad técnica y científica, con el fin de proteger la vida y la salud de los consumidores. Lleva un poco más de 3 años como entidad pública creada, cuenta con varias sedes en todo el Perú, sus sedes principales están en Surquillo, donde se encuentra toda la parte administrativa y en el Callao donde está la parte técnica. La comunicación que existe entre estas dos sedes para realizar los trámites documentarios, trámites que son necesarios para la ejecución de las actividades diarias del SANIPES se puede decir que es dificultosa, la desunión y la falta de compromiso que ocasiona la desmotivación se empodera en algunos trabajadores, motivo por el cual existe demora en el cumplimiento diario de las funciones. La motivación es un factor importante que los líderes deben llevar a cabo.

SANIPES para que cumpla con uno de sus objetivos de proteger la salud pública requiere que los líderes de las diferentes direcciones y áreas se complementen para que fortalezcan la unión y los deseos de continuar todos por un mismo camino. Deben estar dispuestos a aceptar el cambio de paradigmas, crecer en conjunto y ser un punto fundamental en el desarrollo del país, a pesar de las limitaciones debido al embotellamiento que existe en las descoordinaciones y la falta de comunicación que como organismos nacionales están sujetos a los lineamientos basados en leyes y/o normas legales emitidas por el Gobierno central que muchas veces se contraponen con los objetivos principales de la organización. Lo que implica que por basarse en los lineamientos establecidos, el líder se tenga que encasillar estancando por momentos la conducción de la organización, lo que influyen de alguna manera en que los trabajadores sientan ese golpe de restricción para su desarrollo personal, retrasando el crecimiento que necesita las organizaciones del Estado y el mismo país.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Sepúlveda (2011), con su investigación titulada “*Estilo de liderazgo en las grandes empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey*” de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Menciona que en la industria de la construcción, el liderazgo es indispensable para alcanzar el éxito en la administración de una organización. Por esta razón, el objetivo de esta investigación es identificar y sugerir un estilo de liderazgo en las grandes empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey. Los datos del estudio se obtuvieron por medio de encuestas realizadas a 15 empresas constructoras. La investigación realiza un análisis descriptivo exploratorio. El enfoque de la investigación es cuantitativa, debido a que se plantea un estudio delimitado y concreto. Los resultados del estudio sustentan la hipótesis de la investigación: El liderazgo en las grandes empresas constructoras del Área Metropolitana de Monterrey, en la medida que se refleja en la administración organizacional, se relaciona de manera estadísticamente significativa con la eficiencia de capital humano y optimización de recursos materiales. Se espera que esta relación ocurra para el agregado de estas dimensiones de la administración de proyectos, sin que exista necesariamente con cada una de ellas de manera individual.

Cruz y Rodea (2014), realizaron la investigación titulada “*Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados de la Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca*”, de la Universidad Autónoma del Estado de México, su objetivo principal fue diagnosticar los factores del liderazgo transformacional con el propósito de sugerir cambios positivos en la productividad de los empleados de la empresa. Además buscó identificar y analizar elementos del liderazgo transformacional que impactan en la productividad de los empleados. El tipo de investigación que optaron fue de tipo cualitativo, el nivel de investigación fue descriptivo y su diseño de investigación fue no experimental. Como conclusión más relevante mencionaron que para desarrollar el principal objetivo se realizó un cuestionario para lo cual se necesita infundir a los empleados los resultados que se obtuvieron para que estos tengan un conocimiento de que elementos deben ser

reforzados, además hacer entender que aplicando este estilo de liderazgo el transformacional el beneficio que se obtendrá es mutuo (empresa – empleado).

### **1.2.1. Nacionales**

Flores (2010), en su tesis presenta como título “*El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho, 2010*” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tiene como objetivo determinar el tipo de liderazgo del Director y su relación con los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo. La investigación es de tipo cuantitativa de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Dentro de sus resultados para el tipo de liderazgo liberal se presenta que el director no otorga libertad en la toma de decisiones, además que no otorga confianza a los integrantes de esta comunidad educativa, para el tipo del liderazgo autoritario se menciona que el director a veces impone acciones sin consideración. Esta investigación tiene como conclusión que el tipo de liderazgo que predomina en esta institución es el liberal y autoritario con un estilo de comunicación pasiva y agresiva. Además se concluye que existe una correlación significativa, demostrado en sus resultados.

Ames (2014), en su tesis que tiene como título *Estilos de Liderazgo en relación a la Autopercepción del Desempeño Laboral en la Dirección de Control y Supervisión de comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú – Lima, 2014* de la Universidad Cesar Vallejo; tiene como objetivo establecer que estilo de liderazgo prevalece en la Dirección de Control y Supervisión en Comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones en el Perú – 2014. La investigación es de nivel descriptiva pues comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, además es correlacional ya que busca evaluar la relación que existe entre dos variables, el diseño de la investigación es no experimental, la muestra de este estudio de investigación es de 132 trabajadores. Como conclusiones se obtuvo que el estilo de liderazgo que prevalece en esta Dirección es el estilo transformacional. Además se sugiere que se establezca y aplique estrategias para mejorar las características del estilo transformacional relacional al desempeño de los trabajadores.

Fung (2012), con su investigación titulada *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa American Network Communications S.A.C. – San Isidro – Años 2012* de la Universidad Cesar Vallejo, tiene como objetivo general determinar cómo influye la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa American Network Communications S.A.C. San Isidro-2012. El tipo de investigación para esta tesis fue descriptiva y el diseño fue no experimental transversal. La muestra de esta investigación fue de 30 trabajadores. Para lo cual se aplicó una encuesta, teniendo como resultado para los 30 trabajadores de la empresa American Network Communications que efectivamente la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores, resaltando especialmente el salario y el reconocimiento que perciben los trabajadores de parte de sus superiores.

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

#### **1.3.1. Estilos de Liderazgo**

##### **1.3.1.1. Definición**

Para Lussier y Achua (2011), “El estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, habilidades y comportamientos que los líderes utilizan cuando interactúan con los seguidores” (p. 70).

El estilo de liderazgo es la forma como el líder guía a sus seguidores, definido por ciertos comportamientos que expresan la manera de como ejercer su liderazgo.

Yukl (2008), citado por Marvel, Rodriguez y Nuñez (2011) sostiene que “el estilo de liderazgo influye en las personas, dado que el comportamiento del líder genera efectos en la conducta de los individuos de la organización”.

El estilo del liderazgo impacta en los seguidores sea positiva o negativamente, un líder autentico puede lograr que lo sigan hacia lo bueno o hacia lo malo, los individuos de la organización actuarán según se sientan inspirados por el líder y reaccionaran según su manera de comportarse.

Añadiendo a la parte de cómo se comportan estas cualidades pertenecientes al líder, como las habilidades innatas y/o aprendidas, es decir comprende lo que se

hace y como se debe hacer; los seguidores decidirán si siguen o no al líder, dependiendo si es conveniente de acuerdo a la situación en que se encuentran.

Chiavenato (2014) sostiene lo siguiente: “El estilo de liderazgo se refiere a lo que hace (el líder), a su manera de comportarse cuando ejercita su liderazgo” (p. 91).

Por lo tanto definimos al estilo de liderazgo como el comportamiento que debe tener el líder. Este debe aplicar un estilo de liderazgo en función a las circunstancias cambiando el mismo, si es necesario, o utilizando combinaciones en los casos prudentes.

**Figura 1:** *Definiciones sobre el liderazgo*



Fuente: Elaboración propia

### **1.3.1.2. Teoría sobre los estilos del liderazgo**

#### **1.3.1.2.1. Teoría de rasgos - “El líder nace, no se hace” - Ralph Stogdill**

Esta Teoría se basa principalmente por la diferencia que tienen que tener los líderes de acuerdo a los rasgos físicos, intelectuales y personales que poseen.

Ralph Stogdill uno de sus máximo representantes, indicó que el líder tiene esencialmente inteligencia, confianza, personalidad, sabiduría, experiencia y condición social, lo que marca la diferencia con las personas que no son considerados líderes.

El tema del liderazgo fue y será tocado por diversos autores, desarrollando varios enfoques y principios al respecto, la alternativa sobre “los líderes nacen o se hacen” ha sido muy disputada, han existido y siguen existiendo partidarios de las dos alternativas, cabe mencionar que cada partidario con sus respectivos argumentos, lo cierto es que no hay una definición exacta por lo que continúan las investigaciones.

Sin embargo esta teoría hace referencia que para ser un líder, es necesario disponer de una serie de características, y estas o se tienen o no, además pueden ser físicos, sociológicos o psicológicos.

Por lo tanto, se requiere conocer en esta teoría cuáles son estas características y, de esta manera, establecer más fácil a las personas que se seleccionaría como los futuros líderes de una organización.

Se hace mención a tres características asociados a los líderes. *Inteligencia*; donde predomina el juicio, la decisión, el conocimiento y la facilidad de palabra. *La personalidad*, con características de adaptabilidad, viveza, creatividad, confianza en sí mismo y el equilibrio emocional y autocontrol. Y las capacidades, para conseguir cooperación, popularidad y prestigio.

Sin embargo, al investigar se llegó a la conclusión de que esos rasgos de por sí solos no serían suficiente para justificar el liderazgo eficaz, debido a que en la justificación que se mencionó se ignoró la interacción que pueden tener los líderes y los otros miembros del grupo. Poseer los rasgos apropiados sólo aumentaba la probabilidad de que un individuo fuera un líder eficaz.

#### **1.3.1.2.2 Teoría del comportamiento de liderazgo - Estudios del Estado de Ohio – Halpin y Wiener**

De acuerdo a las conversaciones y discusiones de varios especialistas, se escogieron una lista de nueve categorías de comportamiento de líder y se describieron cada una; el resultado fue un instrumento nombrado Cuestionario Descriptivo de la Conducta del Líder (Leader Behavior Description Questionnaire). Halpin y Wiener cambiaron y arreglaron la versión original del LBDQ sometiendo las respuestas a un análisis factorial, del cual se dividieron en cuatro dimensiones.

##### **1.3.1.2.2.1 Consideración**

Nivel en el cual el líder sostiene cierta conexión laboral que es determinada por el respeto y confianza mutua hacia los ideales y sentimientos de los miembros del equipo. El ser un considerado líder con nivel alto, significa ayudar a los miembros de tu equipo con sus problemas, demostrar amistad y accesibilidad, igualdad para todos, preocupación por el bienestar, comodidad y satisfacción de las personas que lo siguen.

#### **1.3.1.2.2.2 Estructura de iniciación**

Nivel en el que el líder define y estructura su rol y el de los miembros del equipo, para que de tal manera busque lograr los objetivos. Incluye también en involucrar el propósito de organizar las funciones, las relaciones laborales y los objetivos.

#### **1.3.1.2.2.3 Énfasis en la producción**

Da referencia al comportamiento del liderazgo que va dirigido a animar y motivar una mayor actividad productiva, dando la importancia en las tareas que se realizarán y la misión que se cumplirá.

#### **1.3.1.2.2.4 Sensibilidad**

Comportamiento del líder que expresa la sensibilidad y toma de conciencia del entorno social.

Lo descubierto, indica que un líder con un nivel alto, tanto en el sistema de inicio como en lo considerado (líder alto-alto), logra obtener con mayor empeño un nivel alto de desarrollo y satisfacción en el trabajo que realizan en conjunto a diferencia del que tiene una competencia menor en cualquiera de los dos o en ambos aspectos. Sin embargo, el estilo alto – alto, no ejecuta siempre resultados positivos, pues existen excepciones que indican la necesidad de incorporar los factores situacionales en la teoría del liderazgo.

#### **1.3.1.2.3. Teoría del comportamiento de liderazgo - Estudios de la Universidad de Michigan - Likert, Katz, McCoby, Kahn y Seashore**

Este estudio realizado en la Universidad de Michigan que se canaliza en el Survey Research Center se desarrolló al mismo tiempo que lo realizado en el Estado de Ohio, donde tuvieron un objetivo de investigación similar: que fue identificar las características del comportamiento de los líderes que estaban relacionadas con la eficacia del desempeño. Los estudios de la Universidad de Michigan igualmente determinaron dos criterios del comportamiento del liderazgo, los cuales denominaron: orientados hacia los empleados y orientados hacia la producción.

##### **1.3.1.2.3.1 Los líderes orientados hacia los empleados**

Determinados por las relaciones interpersonales que destacan, se preocupan por las necesidades de las personas que los siguen y aceptan las diferencias que cada uno de los integrantes de su grupo tienen.

### **1.3.1.2.3.2 Los líderes orientados hacia la producción**

Determinados por resaltar los aspectos técnicos o los objetivos del trabajo, se enfocan principalmente en cumplir los objetivos del equipo pero tienen en consideración a los demás miembros del equipo como intermediarios para lograr ese fin.

Como conclusión los investigadores del Estudio de Michigan determinaron principalmente que el comportamiento de liderazgo más favorable es de los líderes orientados hacia los empleados, debido a la relación importante que tienen con la productividad del equipo y la satisfacción que consiguen en el trabajo.

### **1.3.1.2.4. Teoría del comportamiento de liderazgo - Estudios de la Universidad de Iowa – (Kurt Lewin)**

La acción del líder está determinada por su orientación hacia el individuo o hacia el puesto de trabajo, siendo posible enseñar a los administradores a ser líderes.

Estos estudios mencionan tres estilos de liderazgo. Estilo autocrático, estilo democrático y estilo liberal mencionadas a continuación en las dimensiones.

### **1.3.1.3. Dimensiones**

#### **1.3.1.3.1. El estilo autocrático**

Describe al líder que acostumbra a concentrar el poder, la autoridad para que se haga cumplir su sistema de trabajo, toma las decisiones independientemente y limita la intervención de los demás trabajadores.

En otras palabras es el tipo de líder que ordena y que espera que sea le haga caso. Es positivo y dogmático, además se basa en recompensas y castigos en la búsqueda de obediencia. Este tipo de líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva. Todo se centra en el líder. De hecho, considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos sino que necesitan que alguien lo haga por ellos. Tiene el control y tiene la fuerza.

Este estilo de liderazgo presenta estas características: Ordena e impone, algunas veces llega a gritar o tiene un tono fuerte al hablar, inspira miedo o terror, desconfía de las capacidades de los miembros de su grupo, no practica la comunicación ni

crea que deba dar algún tipo de informe de lo que realiza, maneja la manera de incentivar o castigar, fija objetivos, toma las decisiones solo y no delega responsabilidades, además cree tener el control de todo lo que se hace.

Sin embargo, existe ciertas ventajas que presenta este estilo de liderazgo, las cuales se mencionan a continuación: de acuerdo a la forma de trabajo logra que se cumpla los objetivos, es eficiente, logra conseguir resultados a corto plazo, en situaciones estresantes, bajo presión o donde se toma decisiones inmediatas, este estilo funciona adecuadamente, la supervisión del trabajo es constante, y logra que los trabajadores hagan bien sus funciones.

Pero también hay desventajas que se mencionan a continuación: No incentiva la creatividad, los trabajadores no se sienten valorados ni sienten que pueden aportar más, concentra la desmotivación total ya que solo se preocupan por conseguir los objetivos y no por el bienestar de las personas, no hay una relación cordial entre el líder y los trabajadores, además de crear miedo y desconfianza tampoco existe mucha comunicación.

El perfil que presenta este estilo de liderazgo autocrático por un lado puede llegar a ser positivo para las empresas u organizaciones porque se consigue a corto plazo los objetivos propuestos, pero a largo plazo se corre el riesgo de no mantener los resultados positivos que se obtuvieron, pues para ello los trabajadores se tienen que sentir identificados; lo que no sucede con los trabajadores que tienen un líder autocrático, pues estos se sienten desmotivados, y como consecuencia puede originar que haya rotación de personal, dejando los puestos de trabajo y la continuidad de mantener los resultados positivamente.

#### **1.3.1.3.2. El estilo democrático**

Describe al líder que acostumbra a comprometer a los trabajadores en la toma de decisiones, confía y delega autoridad, comparte e impulsa que todos participen en la decisión de los sistemas y objetivos de trabajo, y usa la retroalimentación como posibilidad para capacitar a los trabajadores.

Es decir, Los trabajadores forman parte de las decisiones de la empresa, y por tanto se integran mucho mejor en ella y experimentan una mayor motivación. Las

decisiones son compartidas entre los altos mandos y los trabajadores sin que la palabra de unos valga más que la de otros.

El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores. Cuando hay que tomar una decisión el líder ofrece soluciones que los trabajadores pueden apoyar o no o entre las que pueden elegir, haciendo que la decisión se convierta en algo compartido.

Este estilo democrático tiene las siguientes características: ofrece soluciones variadas dejando la elección de alguna de ellas en conjunto, acepta y consulta las opiniones de sus trabajadores fomentando la participación, busca soluciones compartidas, encuentra la manera de orientar, agradecer, ayudar y motivar a sus trabajadores, no delega funciones, fomenta el trabajo en equipo, reconoce que todos son iguales y que pueden realizar un mejor trabajo en conjunto que individualmente.

Y se mencionará algunas ventajas que presenta este estilo de liderazgo como son: la integración, comodidad y compromiso que tienen los trabajadores, se logra crear mayores vínculos corporativos, se promueve la iniciativa pero para que no haya competencia sino un solo propósito, no se siente si el líder está ausente, se brinda información y conocimientos que ayudan a tomar decisiones.

Pero por otro lado existe ciertas desventajas que se mencionan a continuación: este estilo tiene un proceso al inicio lento, porque se tienen que dar muchas reuniones y acuerdos en las que de alguna manera participan todos, si el líder no es capaz de llevar la situación puede generar fracaso en los objetivos, no es una tarea fácil que todos los trabajadores permanezcan contentos, por la confianza plena que se deposita en el grupo esto puede ocasionar algún tipo de error, a pesar de lo agradable que puede ser formar parte de un equipo con un líder democrático, algunos de los trabajadores tienen reserva al momento de colaborar, hablar o aportar sugerencias.

Este estilo de liderazgo permite que todos puedan trabajar muy cómodamente, además se logran los objetivos propuestos, por lo que es el estilo preferido por muchas personas y organizaciones; ya que existe la participación de todos para la

toma de decisiones, esto hace que los trabajadores se sientan identificados y fidelizados con la organización.

#### **1.3.1.3.3. El estilo laissez-faire o liberal**

Describe al líder que en general da a su grupo la libertad para tomar decisiones y logra cumplir con el trabajo de todos modos sin preocuparse de cómo se considerara. Este tipo de liderazgo tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión.

Este estilo liberal tiene las siguientes características: suelen preferir las normas claras, no hay un papel protagónico, pero sí un papel pasivo, las opiniones del líder son neutras, además influye muy poco en los logros y objetivos de la organización, no tiene un papel importante en el clima laboral, no juzga las aportaciones y sugerencias de los trabajadores pues él tiene el poder de decisión, los trabajadores tienen toda la libertad para realizar sus funciones, la organización o el equipo funciona perfectamente así se dé la ausencia del líder, pero de cierto modo igual pueden contar con el apoyo del líder solo si lo requieren, el poder está en manos del grupo, no del líder.

Además es reconocible que a pesar que el líder esté ausente, la empresa sigue funcionando, los trabajadores porque tienen más poder de decisión se sienten mejor, y trabajan con más libertad y sin presiones,

Sin embargo existen ciertas desventajas que se presenta en este estilo, y es que por no presionar sobre la labor, los trabajadores no consiguen los suficientes conocimientos o experiencias, y si no hay información necesaria lamentablemente no llegan a sus objetivos, todos trabajan individualmente por lo tanto es más complicado solucionar conflictos.

Este estilo de liderazgo puede funcionar siempre y cuando haya antigüedad con los trabajadores, ya que por el tiempo que vienen trabajando cuentan con un conocimiento claro y objetivo del funcionamiento de las competencias que se requieren y de todo el sistema de procesos que se necesitan. Pero también puede fracasar si no se conoce estos aspectos.

#### **1.3.1.4. Indicadores**

##### **1.3.1.4.1. Estilos de comunicación**

Según Pichón (1997, p.89) “La comunicación es la interacción de las personas que entran en ella como sujetos. No sólo se trata del influjo de un sujeto en otro, sino de la interacción. Para la comunicación se necesita como mínimo dos personas, cada una de las cuales actúa como sujeto”.

##### **1.3.1.4.2. Toma de decisiones**

Salazar (p.20) “La Toma de Decisiones es un proceso sistemático para escoger la opción que sea la que nos ofrezca las mayores probabilidades de mejorar la eficiencia y eficacia de nuestras organizaciones para la creación de Valor a todos sus Grupos de Interés”.

##### **1.3.1.4.3. Orientación del trabajo**

Según la RAE (2017)

“Dar a alguien información o consejo en relación con un determinado fin”.

“Dirigir o encaminar a alguien o algo hacia un fin determinado”.

##### **1.3.1.4.4. Trabajo en equipo**

IIFE Buenos Aires (2000, p. 5) “es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo”.

##### **1.3.1.4.5. Clima laboral**

Forehand y Gimer (1993, p. 181) definen: “el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.”

##### **1.3.1.4.6. Confianza**

Según la RAE (2017): “Esperanza firme que se tiene de alguien o algo”.

“Seguridad que alguien tiene en sí mismo”.

“Ánimo, aliento, vigor para obrar”.

## **1.3.2. Nivel de Motivación**

### **1.3.2.1. Definición**

Chiavenato (2009) menciona la siguiente definición: “La motivación es un proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano”.

Como primera definición tenemos que la motivación es un proceso en el cual resalta la conducta de las personas, satisfaciendo de esa manera alguna necesidad individual.

Por otro lado para Asencio y Vásquez (2016), “La motivación es el conjunto de estímulos que mueven a una persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas hasta su culminación”.

La motivación es la agrupación de estímulos que hacen que una persona desarrolle ciertas acciones que cambien el estado de ánimo de forma asertiva para conseguir el compromiso de uno mismo o de otras personas para el cumplimiento de un propósito.

Según Robbins y Judge (2009) sostienen que es el “deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionando por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 202).

En términos generales, la motivación se refiere al esfuerzo ejercido hacia cualquier objetivo.

### **1.3.2.2. Teorías sobre la motivación**

#### **1.3.2.2.1. La teoría de Maslow – Abraham Maslow**

Es de alguna manera la teoría de la motivación con más reconocimiento, llamada también teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow.

Maslow fue un psicólogo y en esta teoría determinó que en las personas existe una jerarquía de cinco necesidades, las cuales son:

Necesidades fisiológicas: Alimento, bebida, vivienda, satisfacción sexual y otras necesidades físicas.

Necesidades de seguridad: Seguridad y protección al daño físico y emocional, así como la certeza de que se seguirán satisfaciendo las necesidades físicas.

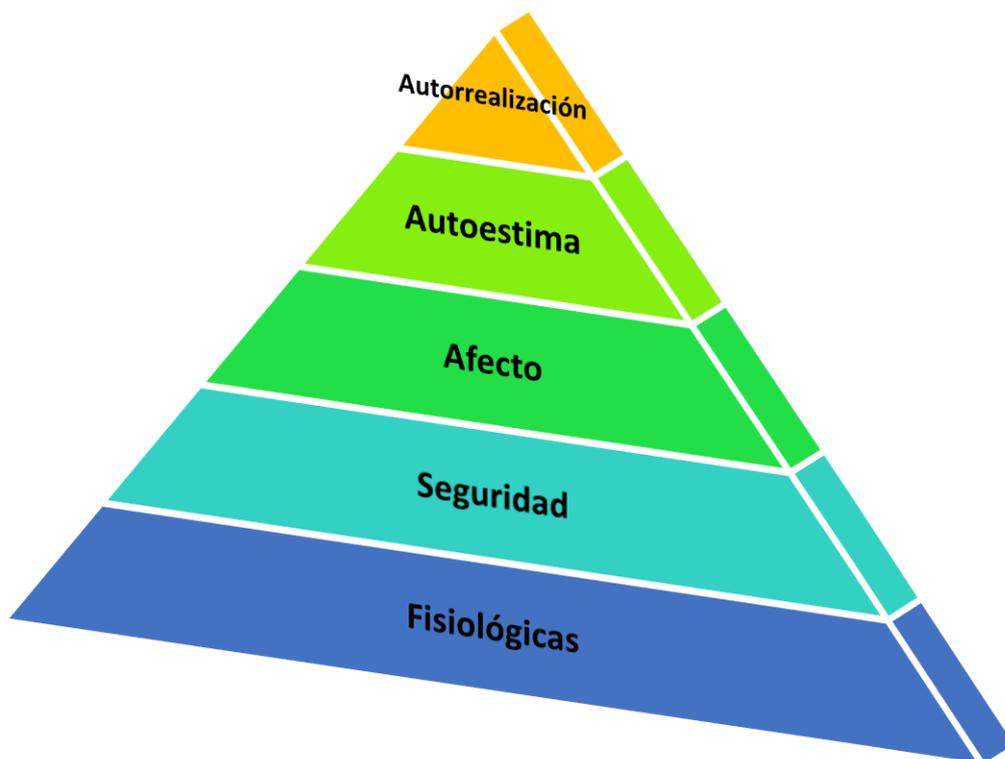
Necesidades sociales: Afecto, pertenencia, aceptación y amistad.

Necesidades de estima: Factores de estima internos, como respeto a uno mismo, autonomía y logros, y factores de estima externos, como estatus, reconocimiento y atención.

Necesidades de autorrealización: Crecimiento, logro del propio potencial y autosatisfacción; el impulso para convertirse en lo que uno es capaz de llegar a ser.

**Figura 2.**

*Jerarquía de necesidades de Maslow*



D'Alessio, (2010, p. 94)

De tal manera Abraham Maslow argumentó que para desarrollar esta teoría se debe satisfacer cada nivel de jerarquía de necesidades antes de que se active el siguiente, y una vez que una necesidad se satisfaga de manera trascendental, ya no motiva al comportamiento. Es decir, conforme se vaya satisfaciendo cada necesidad, la siguiente necesidad se vuelve dominante. Por lo que desde el punto de vista de la motivación, la teoría de Maslow propuso que, aunque ninguna

necesidad es satisfecha por completo, una necesidad muy satisfecha ya no motivará a un individuo.

#### **1.3.2.2.2. Teoría de las tres necesidades – David McClelland**

David McClelland manifiesta que existen tres necesidades obtenidas (no innatas) que son motivos primordiales en el trabajo y son las siguientes:

##### **1.3.2.2.2.1. Necesidad de logro (nLog)**

Es el estímulo para sobresalir, obtener logros con relación a una serie de normas y luchar para tener éxito.

##### **1.3.2.2.2.2. Necesidad de poder (npod)**

Es la necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo.

##### **1.3.2.2.2.3. Necesidad de pertenencia o afiliación (nPer)**

Es el deseo de tener relaciones interpersonales, amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Depende mucho la intensidad del deseo que tienen las personas por realizarse lo que lleva a la motivación, por ejemplo en la necesidad de logro las personas buscan la circunstancias en las que pueden resolver los problemas rápidamente y que tenga relación con su desempeño personal, además se retan a sí mismos estableciendo metas desafiantes, de esa forma descubrirán su éxito o fracaso. En el caso de la necesidad de poder, sienten el placer de estar a cargo de otras personas, son altamente competitivos, emplean su esfuerzo para influenciarlos y se preocupan más por el prestigio. Con respecto a la necesidad de afiliación, se dice que no ha recibido tanta atención de parte de los investigadores, sin embargo influye y está relacionada con las otras necesidades, y es que el mantener relaciones positivas con los demás integrantes de la organización trae como consecuencia que el gerente gane el poder represivo sobre los subordinados, y que esto a largo plazo permitirá conseguir los objetivos trazados por la organización.

#### **1.3.2.2.1. La teoría de la Motivación e Higiene – Frederick Herzberg**

También conocida como la teoría de los dos factores de Herzberg, de alguna forma esta teoría está más enfocada en el trabajo.

En esta teoría Herzberg plantea que las personas se influyen por dos factores, la satisfacción y la insatisfacción.

La satisfacción que está relacionado con los resultados del factor motivacional y la insatisfacción que está relacionado con los resultados del factor higiene.

A su vez estos factores se relacionan con la motivación intrínseca y extrínseca respectivamente.

Frederick Herzberg estimaba que las actitudes de las personas hacia el trabajo que realizan, define el éxito o el fracaso.

A continuación se detalla cuáles son esos factores de motivación e higiene en las dimensiones.

### **1.3.2.3. Dimensiones**

#### **1.3.2.3.1. Intrínsecos**

Los factores motivacionales o intrínsecos, relacionados con la satisfacción, tienen que ver más definitivamente con el contenido del puesto de trabajo, las tareas y deberes que se tiene que cumplir en sí. Engloban sentimientos del logro, reconocimiento profesional, responsabilidad, progreso y crecimiento. Se considera bajo el control de la persona.

#### **1.3.2.3.2. Extrínsecos**

Los factores de higiene o factores extrínsecos, relacionados con la insatisfacción ya que abarcan todo lo referente al ambiente donde se desarrolla una persona, implica las condiciones físicas y ambientales del trabajo, las políticas de la empresa y administración, relación con el supervisor, salario, estabilidad laboral, relaciones con los colegas, oportunidades existentes, etc. Los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para influenciar en la conducta de los trabajadores, y esto se debe a que son administradas y decididas por las organizaciones.

### **1.3.2.4. Indicadores**

#### **1.3.2.4.1. Logro de objetivos**

Celis (2017), define lo siguiente “es uno de los caminos, que nos lleva a la felicidad, a la satisfacción a autorrealizarnos y a vivir de la manera que anhelamos”.

#### **1.3.2.4.2. Reconocimiento**

Giraldo (2017), menciona que reconocimiento “es el valor de ser justo con otros y con nosotros mismos para atribuirle los logros y fallas que se merece”.

#### **1.3.2.4.3. Responsabilidad**

Según la RAE (2017),

“Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”.

#### **1.3.2.4.4. Salario**

Piedrahita (2015), dice que el salario “es contraprestación económica que recibe el trabajador por la prestación personal de sus servicios al empleador”.

#### **1.3.2.4.5. Relaciones interpersonales**

Pérez y Gardey (2008), mencionan que “es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social”.

#### **1.3.2.4.6. Seguridad y salud en el trabajo**

EcuRed (2017) “la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente”.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **1.4.1. Problema general**

¿Cómo influye el estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del SANIPES, Callao 2017?

#### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cómo influye el estilo de liderazgo autocrático en el nivel de motivación de los trabajadores del SANIPES, Callao 2017?

¿Cómo influye el estilo de liderazgo democrático en el nivel de motivación de los trabajadores del SANIPES, Callao 2017?

¿Cómo influye el estilo de liderazgo liberal en el nivel de motivación de los trabajadores del SANIPES, Callao 2017?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **1.5.1. Justificación Social**

La presente investigación es importante, y es que a pesar que el tema de liderazgo es muy recurrente, en este mundo globalizado es necesario poner énfasis al liderazgo en las organizaciones sobre todo del Estado, para continuar reforzando en conseguir ser un país desarrollado. También es importante reconocer que tipo de liderazgo se está ejecutando en las organizaciones, y trabajar en ello, mejorando el estilo o dando referencia a un cambio. Hay que recordar que la motivación que debe aplicar el líder de la organización será un factor determinante para que el trabajador se sienta satisfecho en el ámbito laboral.

### **1.5.2. Justificación Práctica**

Esta investigación además de comprobar el estilo de liderazgo adecuado, ayudará a replantear los procesos administrativos limitantes que existen en los Organismos del Estado, sobre todo en SANIPES, un organismo que recién tiene un poco más de tres años de funcionamiento independiente, para que con los nuevos propósitos pueda hacer la diferencia y lograr mejores resultados. Además incentivará a dar ese cambio abrupto en los líderes del Estado.

### **1.5.3. Justificación Legal**

Esta investigación se justifica porque de acuerdo con la nueva ley universitaria 30220, se exige a los estudiantes presentar una tesis de investigación para graduarse, además está establecido en la malla curricular de la Universidad César Vallejo.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

El estilo del liderazgo influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

El estilo del liderazgo autocrático influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

El estilo del liderazgo democrático influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

El estilo del liderazgo liberal influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

### **1.7. Objetivo**

#### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la influencia del estilo del liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

#### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar la influencia del estilo del liderazgo autocrático en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

Determinar la influencia del estilo del liderazgo democrático en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

Determinar la influencia del estilo del liderazgo liberal en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

## **II. MÉTODOLÓGÍA**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **2.1.1. Tipo**

La presente investigación es de tipo aplicada, porque busca resolver directamente los problemas prácticos, sin aplicar una nueva teoría.

Sabino (1992) menciona que “la investigación aplicada persigue en cambio, fines más directos e inmediatos” (p. 40).

### **2.1.2. Nivel**

La presente investigación es de nivel explicativo-causal, ya que se quiere determinar el nivel causa-efecto entre ambas variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan que: “Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables” (p.125-126).

### **2.1.3. Diseño**

La presente investigación tiene un diseño no experimental porque no se manipula la variable independiente, solo buscamos información y estudiamos hechos que ya ocurrieron.

Hernández et al. (2010), mencionan que en esta investigación la manipulación, cambios en la variable independiente ya ocurrieron y el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes dada la incapacidad de influir sobre las variables y efectos.

Y de corte transversal, ya que se realiza en un corto y determinado tiempo.

Hernández et al. (2010), El diseño es de corte transversal, ya que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, fue como tomar una fotografía de algo que sucedió (p.151).

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variables**

#### **2.2.1.1. Estilo de liderazgo**

Para Lussier y Achua (2011), “El estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, habilidades y comportamientos que los líderes utilizan cuando interactúan con los seguidores” (p. 70).

#### **2.2.1.2. Nivel de motivación**

Chiavenato (2009) menciona la siguiente definición: “La motivación es un proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano”.

### 2.2.2. Operacionalización

**Tabla 1:** Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	POSICIÓN	Nº DE ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
ESTILOS DE LIDERAZGO	Estilo Autocrático	Estilos de comunicación	1,2,3	3	Cuestionario Tipo: Likert	Ordinal
		Toma de decisiones	4,5,6	3		
	Estilo Democrático	Orientación del trabajo	7,8	2		
		Trabajo en equipo	9,10	2		
	Estilo Liberal	Clima laboral	11,12	2		
		Confianza	13,14	2		
NIVEL DE MOTIVACIÓN	Motivación intrínseca	Logro de objetivos	15	1		
		Reconocimiento	16	1		
		Responsabilidad	17	1		
	Motivación extrínseca	Salario	18	1		
		Relaciones interpersonales	19	1		
		Seguridad y salud en el trabajo	20	1		

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

La población es conformada por ochenta (80) trabajadores entre administrativos y técnicos de la sede Callao del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

### **2.3.2. Muestra**

Como muestra, se utiliza la muestra censal, en la cual la totalidad de la población será considerada como muestra, esto debido a que es un número manejable de sujetos a investigar.

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

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

En el presente trabajo de investigación se utiliza como técnica la encuesta donde se recopila datos acerca de opiniones y conocimientos, en este caso se basa mediante una interacción indirecta.

### **2.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento que se escogió es el cuestionario, el cual fue elaborado a partir de los indicadores presentados en el cuadro de operacionalización y cuenta con 20 preguntas de respuestas cerradas y alternativas de escala ordinal.

### **2.4.3. Validez**

Para la presente investigación se hizo efectiva la validación del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos quienes en base a su experiencia validaron el instrumento con su firma respectiva.

Los expertos fueron los siguientes:

**Tabla 2:** Juicio de Expertos

GRADO	EXPERTO	OPINIÓN
Doctora	Nérida Gladys Rey Córdova de Velázquez	Si cumple
Doctor	Dávila Arenaza Víctor	Si cumple
Doctor	Pedro Costilla Castillo	Si cumple

Y además tuvieron como opinión que el instrumento SI CUMPLE con los requisitos respectivos para poder ser aplicado.

#### 2.4.4. Confiabilidad

Valores de confiabilidad.

**Tabla 3:** *Fiabilidad general*

Rangos	Magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

En la presente investigación se elaboró un cuestionario de 20 preguntas realizadas a 80 trabajadores entre administrativos y técnicos del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera sede Callao, con el fin de medir la confiabilidad de dicho instrumento, se utilizó una escala de medición Likert. Para demostrar tal confiabilidad se realizará la medición de la fiabilidad del instrumento mediante el método de Alfa de Cronbach.

Recogido de una muestra de 80 trabajadores del SANIPES.

**Tabla 4:** *Alfa de Cronbach*

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	80	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach), instrumento que mide las variables estilo de liderazgo y nivel de motivación es de 0.826. Es decir, es superior al rango 0.81 por lo que posee una aceptable confiabilidad.

## **2.5. Método de análisis de datos**

El método de análisis de datos que se utiliza para esta investigación es hipotético – deductivo, además se utilizará el método cuantitativo y se hará uso de la estadística descriptiva mediante la presentación de tablas, figuras e interpretaciones y también usaremos la estadística inferencial, mediante la cual se llevará a cabo la generalización de resultados con la que se contrastará las hipótesis.

Para analizar con mayor precisión, nuestros datos se utilizará el programa estadístico o herramienta SPSS.

## **2.6. Aspectos éticos**

En la elaboración de este proyecto de investigación se aplica el principal valor que es la honestidad, además se aplicará los principios éticos de la carrera de Administración, por lo mismo se mantendrá discreción de toda la información presentada, se respeta la propiedad actual de los mencionados, de forma similar, no se revelará los nombres de las personas participes de las encuestas, respetándose así los principios éticos.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Análisis descriptivo de los resultados

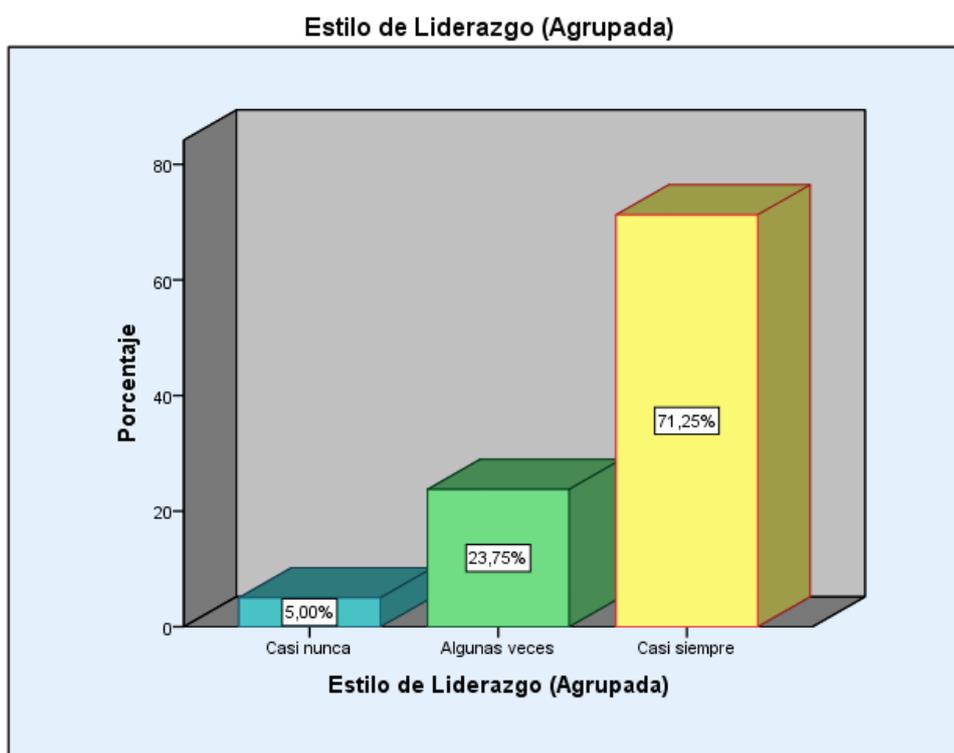
El análisis de los resultados se dio con 80 encuestas realizadas a los trabajadores del Organismo Nacional Pesquera sede Callao, 2017. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

#### 3.1.1. Variables

**Tabla 5.** Variable 1: Estilo de Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	5,0	5,0	5,0
	Algunas veces	19	23,8	23,8	28,7
	Casi siempre	57	71,3	71,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 3.**

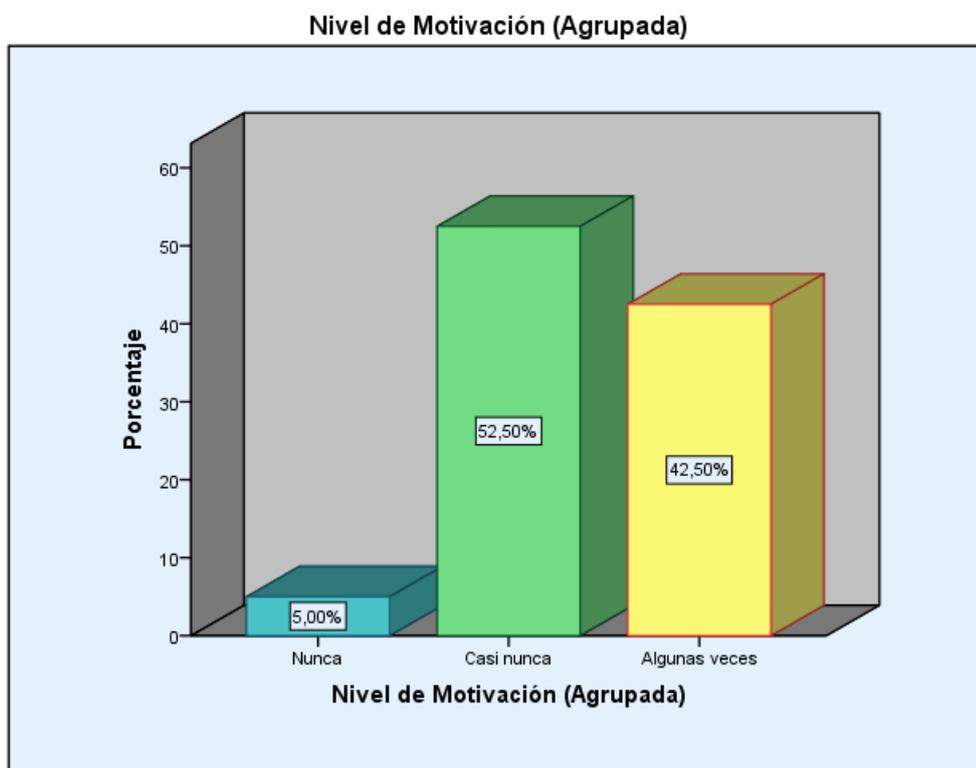


**Interpretación:** En la Tabla 5, de los 80 trabajadores encuestados 57 personas representado por un 71,3% consideran que el liderazgo influye casi siempre en la motivación, mientras que 4 personas para un 5% determinaron que casi nunca el liderazgo influye en la motivación.

**Tabla 6** Variable 2: Nivel de Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	42	52,5	52,5	57,5
	Algunas veces	34	42,5	42,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 4.**



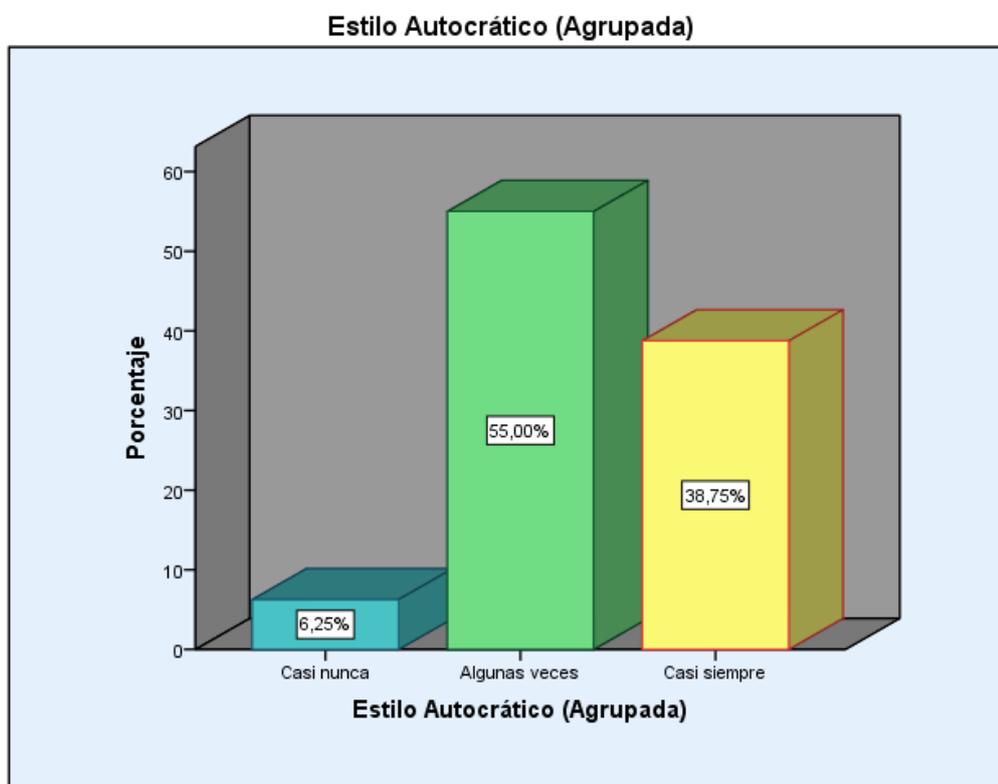
**Interpretación:** En la Tabla 6, de los 80 trabajadores encuestados 42 para un 52,5% determinan que casi nunca hay motivación en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, mientras que 4 personas para un 5% indicaron que nunca existe motivación.

### 3.1.2. Dimensiones

**Tabla 7. Dimensión 1: Estilo Autocrático**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	6,3	6,3	6,3
	Algunas veces	44	55,0	55,0	61,3
	Casi siempre	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 5.**

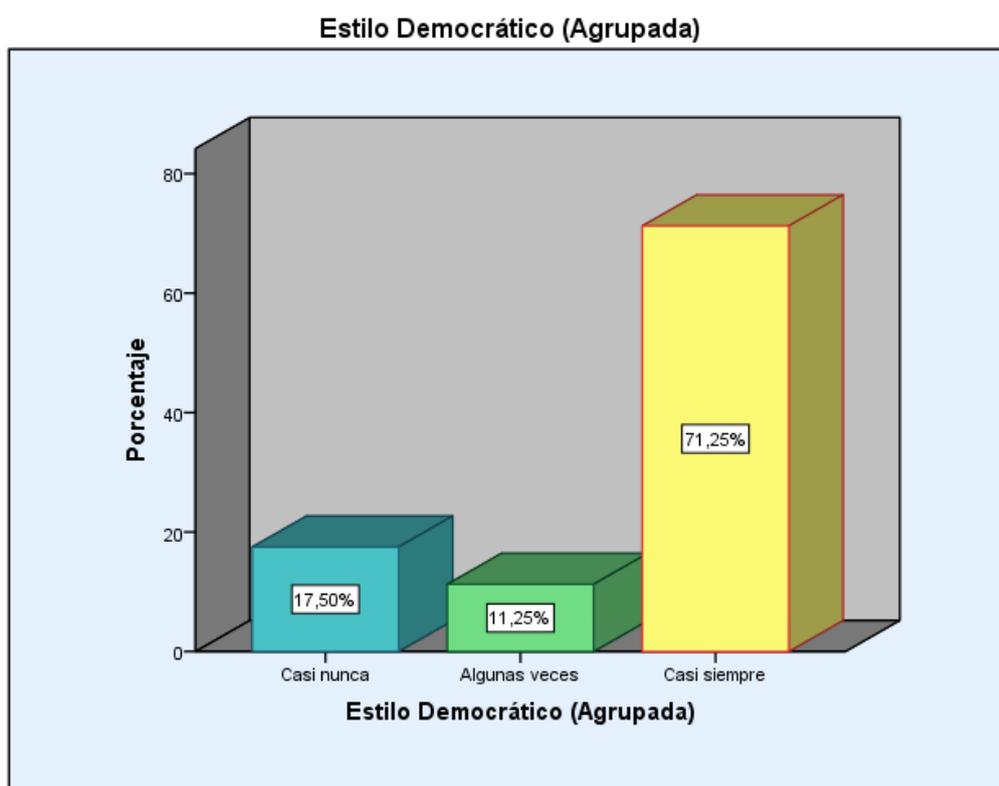


**Interpretación:** En la Tabla 7, correspondiente a la dimensión 1, de los 80 trabajadores encuestados 44 personas representadas por un 55% consideran que algunas veces el estilo de liderazgo autocrático influye en la motivación, mientras que 5 personas para un 6,3% determinaron que casi nunca el estilo de liderazgo autocrático influye en la motivación.

**Tabla 8. Dimensión 2: Estilo Democrático**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	14	17,5	17,5	17,5
	Algunas veces	9	11,3	11,3	28,7
	Casi siempre	57	71,3	71,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 6.**

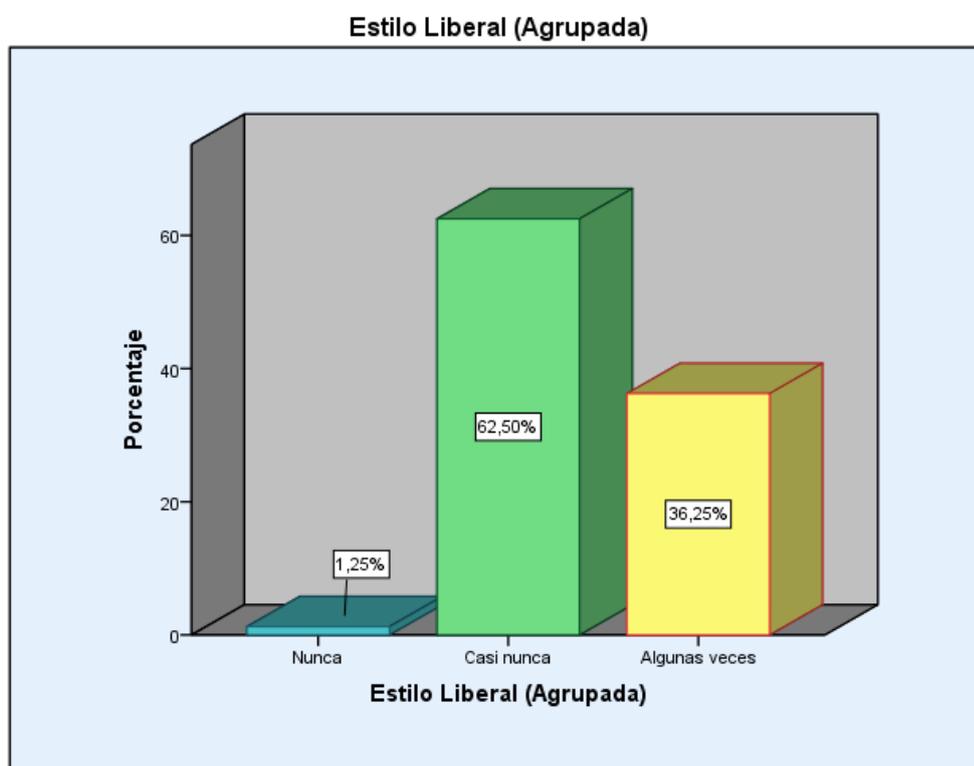


**Interpretación:** En la Tabla 8, correspondiente a la dimensión 2, de los 80 trabajadores encuestados, 57 personas representadas por un 71,3% determinan que casi siempre el estilo de liderazgo democrático influye en la motivación, por el contrario 14 personas representadas por el 17,5% consideran que casi nunca el estilo democrático influye en la motivación, mientras que 9 personas para un 11,3% determinaron que algunas veces el estilo de liderazgo democrático influye en la motivación.

**Tabla 9. Dimensión 3: Estilo Liberal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Casi nunca	50	62,5	62,5	63,7
	Algunas veces	29	36,3	36,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 7.**

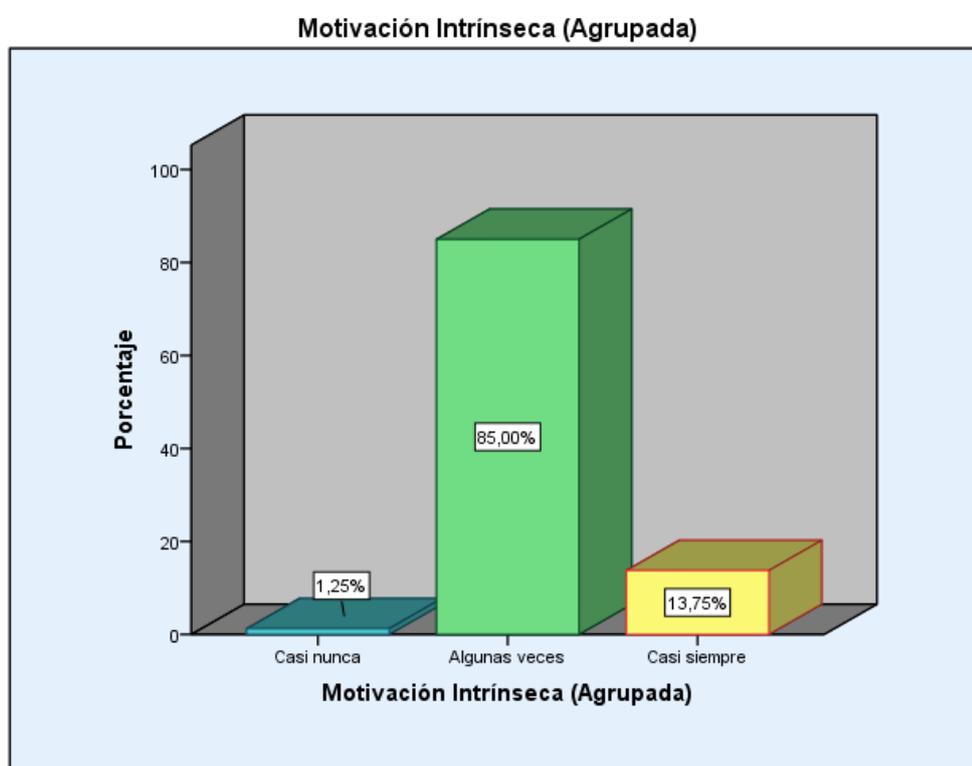


**Interpretación:** En la Tabla 9, correspondiente a la dimensión 3, de los 80 trabajadores encuestados, 50 personas representadas por un 62,5% determinan que casi nunca el estilo de liderazgo liberal influye en la motivación, por el contrario 1 persona representada por el 1,3% considera que nunca el estilo liberal influye en la motivación.

**Tabla 10. Dimensión 4: Motivación Intrínseca**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,3	1,3	1,3
	Algunas veces	68	85,0	85,0	86,3
	Casi siempre	11	13,8	13,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 8.**

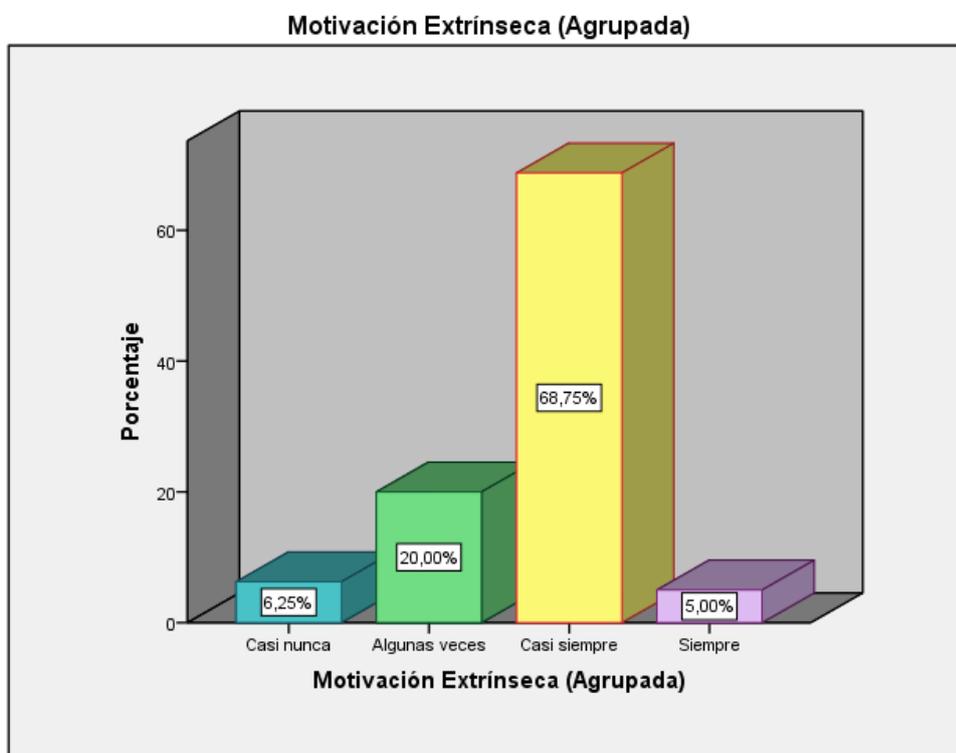


**Interpretación:** En la Tabla 10, correspondiente a la dimensión 4, de los 80 trabajadores encuestados 68 personas representadas por un 85,5% determinan que algunas veces existe la motivación intrínseca en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, por el contrario 1 persona representada por el 1,3% considera que casi nunca existe motivación intrínseca.

**Tabla 11. Dimensión 5: Motivación Extrínseca**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	6,3	6,3	6,3
	Algunas veces	16	20,0	20,0	26,3
	Casi siempre	55	68,8	68,8	95,0
	Siempre	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

**Figura 9.**



**Interpretación:** En la Tabla 11, correspondiente a la dimensión 5, de los 80 trabajadores encuestados 55 personas representadas por un 68,8% determinan que casi siempre la motivación extrínseca existe en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, mientras que 4 personas representadas por el 5% consideran que siempre existe motivación extrínseca.

## 3.2. Prueba de hipótesis de trabajo

### 3.2.1. Prueba de relación

#### 3.2.1.1. Hipótesis general

Para el análisis de correlación se aplicó la siguiente tabla:

**Tabla 12:** Escala de Coeficiente de Correlación

RANGO		RELACIÓN
-1,00	=	Correlación negativa perfecta
-0,90	=	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	=	Correlación negativa considerable
-0,50	=	Correlación negativa media
-0,25	=	Correlación negativa débil
-0,10	=	Correlación negativa muy débil
0,00	=	No existe correlación alguna entre variables
+0,10	=	Correlación positiva muy débil
+0,25	=	Correlación positiva débil
+0,50	=	Correlación positiva media
+0,75	=	Correlación positiva considerable
+0,90	=	Correlación positiva muy fuerte
+1,00	=	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (2010, p. 312)

HG: El estilo de liderazgo se relaciona con el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>0</sub>: El estilo de liderazgo no está relacionado con el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>1</sub>: El estilo de liderazgo si está relacionado con el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen de error (**Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96**)

**Regla de decisión:**

- Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 13:** *Correlación entre el estilo de liderazgo y el nivel de motivación*

		Estilo de Liderazgo	Nivel de Motivación
Estilo de Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Nivel de Motivación	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Según la Tabla 13 se obtiene lo siguiente:

Correlación de Pearson = 0,743

Nivel de significancia = 0,000

**Interpretación:** Según los resultados estadísticos de la Tabla 13, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,743 y al compararlo con la escala del coeficiente de correlación mencionada en la Tabla 12, se identifica que existe una correlación positiva media, lo que significa que las variables Estilo de liderazgo y Nivel de motivación están relacionadas. De igual manera la significancia hallada es de 0,000 cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa que de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Decisión estadística: Se puede concluir que el estilo de liderazgo si está relacionado con el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao 2017.

### **3.2.1.2. Hipótesis específica 1**

HE1: El estilo del liderazgo autocrático se relaciona con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>0</sub>: El estilo del liderazgo autocrático no está relacionado con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>1</sub>: El estilo del liderazgo autocrático si está relacionado con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen de error (**Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96**)

**Regla de decisión:**

- a) Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )
- b) Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 14:** *Correlación entre el estilo de liderazgo autocrático y el nivel de motivación*

		Estilo Autocrático	Nivel de Motivación
Estilo Autocrático	Correlación de Pearson	1	,532*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Nivel de Motivación	Correlación de Pearson	,532*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Según la Tabla 14 se obtiene lo siguiente:

Correlación de Pearson = 0,532

Nivel de significancia = 0,000

**Interpretación:** Según los resultados estadísticos de la Tabla 14, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,532 y al compararlo con la escala del coeficiente de correlación mencionada en la Tabla 12, se identifica que existe una correlación positiva media. El nivel de significancia hallada es de 0,000 cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa que de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Decisión estadística: Se puede concluir que el estilo de liderazgo autocrático si está relacionado con el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao 2017.

### 3.2.1.3. Hipótesis específica 2

HE2: El estilo del liderazgo democrático se relaciona con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>0</sub>: El estilo del liderazgo democrático no está relaciona con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>1</sub>: El estilo del liderazgo democrático si está relaciona con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen de error (**Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96**)

**Regla de decisión:**

- a) Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- b) Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 15:** *Correlación entre el estilo de liderazgo democrático y el nivel de motivación*

		Estilo Democrático	Nivel de Motivación
Estilo Democrático	Correlación de Pearson	1	,778**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Nivel de Motivación	Correlación de Pearson	,778**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Según la Tabla 15 se obtiene lo siguiente:

Correlación de Pearson = 0,778

Nivel de significancia = 0,000

**Interpretación:** Según los resultados estadísticos de la Tabla 15, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,778 y al compararlo con la escala del coeficiente de correlación mencionada en la Tabla 12, se identifica que existe una correlación positiva considerable. El nivel de significancia hallada es de 0,000 cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa que de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Decisión estadística: Se puede concluir que el estilo de liderazgo democrático si está relacionado con el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao 2017.

### 3.2.1.4. Hipótesis específica 3

HE2: El estilo del liderazgo liberal se relaciona con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>0</sub>: El estilo del liderazgo liberal no está relaciona con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>1</sub>: El estilo del liderazgo liberal está relaciona con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen de error (**Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96**)

**Regla de decisión:**

- a) Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- b) Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 16:** *Correlación entre el estilo de liderazgo liberal y el nivel de motivación*

		Estilo Liberal	Nivel de Motivación
Estilo Liberal	Correlación de Pearson	1	,383**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	80	80
Nivel de Motivación	Correlación de Pearson	,383**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	80	80

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

Según la Tabla 16 se obtiene lo siguiente:

Correlación de Pearson = 0,383

Nivel de significancia = 0,000

**Interpretación:** Según los resultados estadísticos de la Tabla 16, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0,383 y al compararlo con la escala del coeficiente de correlación mencionada en la Tabla 12, se identifica que existe una correlación positiva débil. El nivel de significancia hallada es de 0,000 cuyo valor es menor a 0,05 lo que significa que de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

Decisión estadística: Se puede concluir que el estilo de liderazgo liberal si está relacionado con el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao 2017.

### 3.2.2. Prueba de regresión lineal

#### 3.2.2.1. Hipótesis general

HG: El estilo del liderazgo influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

H<sub>0</sub>: El estilo del liderazgo no influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

H<sub>1</sub>: El estilo del liderazgo si influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

**Tabla 17** Resumen del modelo (HG)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,743 <sup>a</sup>	,551	,546	,28289

a. Predictores: (Constante), Estilo de Liderazgo

**Interpretación:** En la Tabla 17 podemos observar que el coeficiente R de Pearson es 0,743, se detecta que es el mismo valor obtenido en el coeficiente de correlación de Pearson mencionado en la Tabla 13.

Por otro lado, se observa que el R cuadrado indica que la variable nivel de motivación está cambiando en un 55% por acción del estilo de liderazgo.

#### 3.2.2.1.1. Prueba Anova para la hipótesis general (HG)

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen de error (**Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96**)

**Regla de decisión:**

- a) Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- b) Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 18: ANOVA<sup>a</sup> (HG)**

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7,675	1	7,675	95,905	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	6,242	78	,080		
	Total	13,917	79			

a. Variable dependiente: Nivel de Motivación

b. Predictores: (Constante), Estilo de Liderazgo

**Interpretación:** En la Tabla 18 el estadístico F de Fisher es el estadístico de varianza a comparar con el Límite de Región de Aceptación (1,96; 95%) y en este caso es de 95,905, por lo tanto este valor se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, además se observa que el nivel de significancia tiene el valor de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo tanto también se rechaza la hipótesis nula, es decir el estilo del liderazgo si influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

### 3.2.2.1.2. Determinación de la ecuación de regresión lineal simple

**Tabla 19: Coeficientes<sup>a</sup> (HG)**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	1,040	,249		4,180	,000
Estilo de Liderazgo	,688	,070	,743	9,793	,000

a. Variable dependiente: Nivel de Motivación

**Interpretación:** En la Tabla 19 de coeficiente se obtiene lo siguiente:

B: Coeficientes numéricos sirven para formular la ecuación lineal

B: *Coeficientes que estábamos buscando (B<sub>0</sub> y B<sub>1</sub>)*

$$B_0=1,040$$

$$B_1=0,688$$

La ecuación de la recta es  $Y=B_0+B_1X$  reemplazando valores se tiene la siguiente ecuación  $Y=1,040+0,688X$ , luego reemplazando en las variables se obtiene:

**Estilos de liderazgo= 1.040 + 0.688 (nivel de motivación)**



H<sub>1</sub>: El estilo del liderazgo autocrático si influye significativamente con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

**Tabla 20** Resumen del modelo (HE1)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,532 <sup>a</sup>	,283	,274	,35733

a. Predictores: (Constante), Estilo Autocrático

**Interpretación:** En la Tabla 20 podemos observar que el coeficiente R de Pearson es 0,532, se detecta que es el mismo valor obtenido en el coeficiente de correlación de Pearson mencionado en la Tabla 14.

Por otro lado, se observa que el R cuadrado indica que la variable nivel de motivación está cambiando en un 28% por acción del estilo autocrático.

### 3.2.2.2.1. Prueba Anova para la hipótesis específica 1 (HE1)

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen de error (**Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96**)

**Regla de decisión:**

- a) Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )
- b) Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 21:** ANOVA<sup>a</sup> (HE1)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3,945	1	3,945	30,855	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	9,972	78	,128		
	Total	13,917	79			

a. Variable dependiente: Nivel de Motivación

b. Predictores: (Constante), Estilo Autocrático

**Interpretación:** En la Tabla 21 el estadístico F de Fisher es el estadístico de varianza a comparar con el Límite de Región de Aceptación (1,96; 95%) y en este caso es de 30,855, por lo tanto este valor se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, además se observa que el nivel de significancia tiene el valor de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo tanto también se rechaza la hipótesis nula, es

decir el estilo del liderazgo autocrático si influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

### 3.2.2.2. Determinación de la ecuación de regresión lineal simple

**Tabla 22:** Coeficientes<sup>a</sup> (HE1)

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	1,991	,267		7,456	,000
Estilo Autocrático	,431	,078	,532	5,555	,000

a. Variable dependiente: Nivel de Motivación

**Interpretación:** En la Tabla 22 de coeficiente se obtiene lo siguiente:

B: Coeficientes numéricos sirven para formular la ecuación lineal

B: *Coeficientes que estábamos buscando* ( $B_0$  y  $B_1$ )

$$B_0=1,991$$

$$B_1=0,431$$

La ecuación de la recta es  $Y=B_0+B_1X$  reemplazando valores se tiene la siguiente ecuación  $Y=1,991+0,431X$ , luego reemplazando en las variables se obtiene:

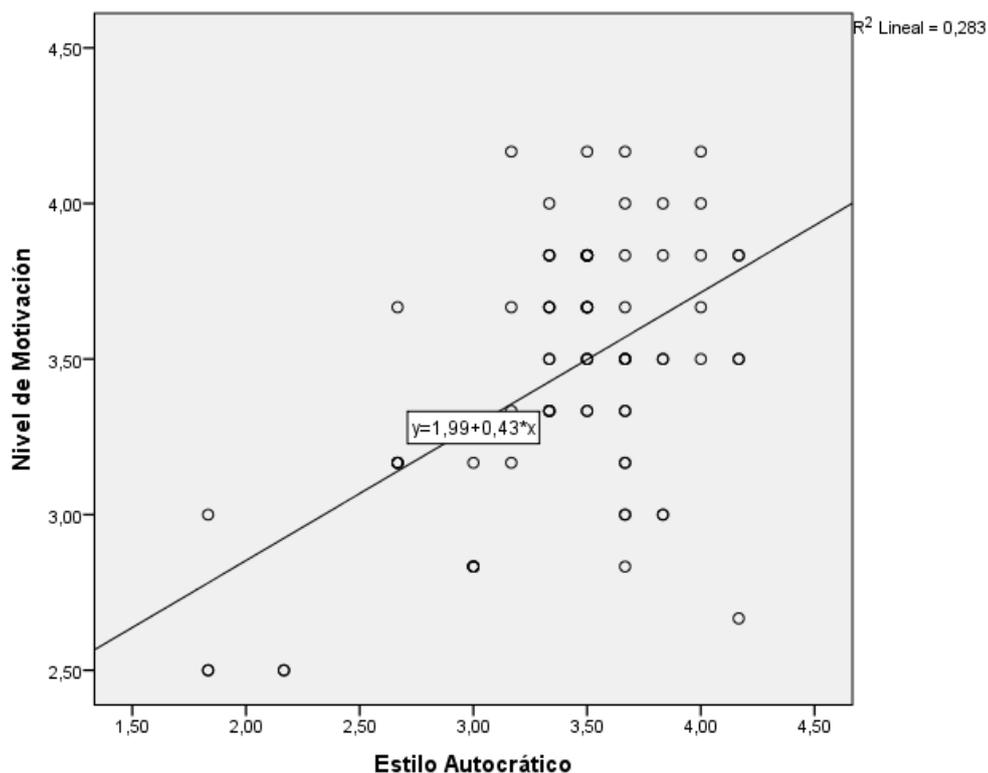
**Estilo autocrático = 1.991 + 0.431 (nivel de motivación)**

Así mismo el coeficiente estandarizado de beta que es 0,532 nos indica que la intensidad o fuerza entre las variables es media.

También, el estadístico t de student que es 5,555 nos indica que este valor se encuentra dentro de la zona de rechazo de la  $H_0$ ; así mismo su nivel de significancia es 0,000 nos muestra que se confirma la  $H_1$  planteada en esta investigación.

Por lo tanto, podemos afirmar que **el estilo del liderazgo autocrático si influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.**

**Figura 11:** Gráfico de regresión lineal de la HE1



### 3.2.2.3. Hipótesis específica 2

HE1: El estilo del liderazgo democrático influye significativamente con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>0</sub>: El estilo del liderazgo a democrático no influye significativamente con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>1</sub>: El estilo del liderazgo democrático si influye significativamente con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

**Tabla 23** Resumen del modelo (HE2)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,778 <sup>a</sup>	,605	,600	,26534

a. Predictores: (Constante), Estilo Democrático

**Interpretación:** En la Tabla 23 podemos observar que el coeficiente R de Pearson es 0,778, se detecta que es el mismo valor obtenido en el coeficiente de correlación de Pearson mencionado en la Tabla 15.

Por otro lado, se observa que el R cuadrado indica que la variable nivel de motivación está cambiando en un 60% por acción del estilo democrático.

### 3.2.2.3.1. Prueba Anova para la hipótesis específica 2 (HE2)

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen de error (**Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96**)

**Regla de decisión:**

- a) Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )
- b) Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

**Tabla 24:** ANOVA<sup>a</sup> (HE2)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,425	1	8,425	119,668	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	5,492	78	,070		
	Total	13,917	79			

a. Variable dependiente: Nivel de Motivación

b. Predictores: (Constante), Estilo Democrático

**Interpretación:** En la Tabla 24 el estadístico F de Fisher es el estadístico de varianza a comparar con el Límite de Región de Aceptación (1,96; 95%) y en este caso es de 119,668, por lo tanto este valor se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, además se observa que el nivel de significancia tiene el valor de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo tanto también se rechaza la hipótesis nula, es decir el estilo del liderazgo democrático si influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

### 3.2.2.3.2. Determinación de la ecuación de regresión lineal simple

**Tabla 25:** Coeficientes<sup>a</sup> (HE2)

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	1,903	,145		13,101	,000
	Estilo Democrático	,420	,038	,778	10,939	,000

a. Variable dependiente: Nivel de Motivación

**Interpretación:** En la Tabla 25 de coeficiente se obtiene lo siguiente:

B: Coeficientes numéricos sirven para formular la ecuación lineal

B: Coeficientes que estábamos buscando ( $B_0$  y  $B_1$ )

$$B_0=1,903$$

$$B_1=0,420$$

La ecuación de la recta es  $Y=B_0+B_1X$  reemplazando valores se tiene la siguiente ecuación  $Y=1,903+0,420X$ , luego reemplazando en las variables se obtiene:

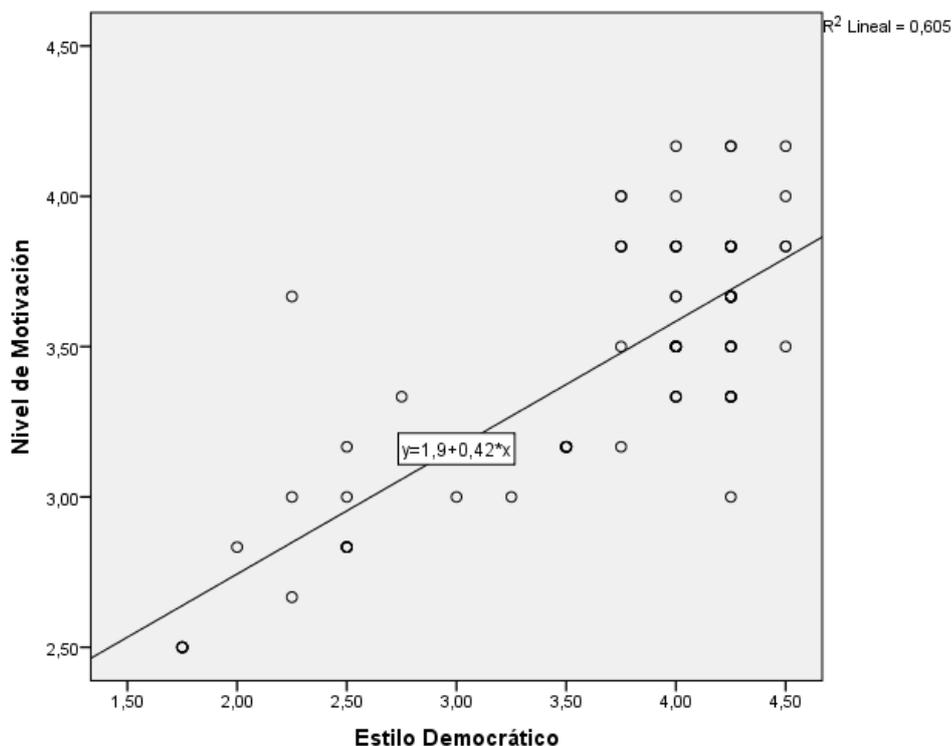
**Estilo democrático = 1.903 + 0.420 (nivel de motivación)**

Así mismo el coeficiente estandarizado de beta que es 0,778 nos indica que la intensidad o fuerza entre las variables es considerable.

También, el estadístico t de student que es 10,939 nos indica que este valor se encuentra dentro de la zona de rechazo de la  $H_0$ ; así mismo su nivel de significancia es 0,000 nos muestra que se confirma la  $H_1$  planteada en esta investigación.

Por lo tanto, podemos afirmar que **el estilo del liderazgo democrático si influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.**

**Figura 12:** Gráfico de regresión lineal de la HE2



### 3.2.2.4. Hipótesis específica 3

HE1: El estilo del liderazgo liberal influye significativamente con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>0</sub>: El estilo del liderazgo liberal no influye significativamente con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

H<sub>1</sub>: El estilo del liderazgo liberal si influye significativamente con en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017.

**Tabla 26** Resumen del modelo (HE3)

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,383 <sup>a</sup>	,147	,136	,39022

a. Predictores: (Constante), Estilo Liberal

**Interpretación:** En la Tabla 26 podemos observar que el coeficiente R de Pearson es 0,383, se detecta que es el mismo valor obtenido en el coeficiente de correlación de Pearson mencionado en la Tabla N° 16.

Por otro lado, se observa que el R cuadrado indica que la variable nivel de motivación está cambiando en un 14% por acción del estilo liberal.

#### 3.2.2.4.1. Prueba Anova para la hipótesis específica 3 (HE3)

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen de error (**Nivel de aceptación: 95% Z= 1.96**)

**Regla de decisión:**

- a) Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)
- b) Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

**Tabla 27:** ANOVA<sup>a</sup> (HE3)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2,039	1	2,039	13,394	,000 <sup>b</sup>
	Residuo	11,877	78	,152		
	Total	13,917	79			

a. Variable dependiente: Nivel de Motivación

b. Predictores: (Constante), Estilo Liberal

**Interpretación:** En la Tabla 27 el estadístico F de Fisher es el estadístico de varianza a comparar con el Límite de Región de Aceptación (1,96; 95%) y en este caso es de 13,394, por lo tanto este valor se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, además se observa que el nivel de significancia tiene el valor de 0,000 siendo menor a 0,05 por lo tanto también se rechaza la hipótesis nula, es decir el estilo del liderazgo liberal si influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.

### 3.2.2.4.2. Determinación de la ecuación de regresión lineal simple

**Tabla 28:** Coeficientes<sup>a</sup> (HE3)

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	2,106	,372		5,663	,000
Estilo Liberal	,387	,106	,383	3,660	,000

a. Variable dependiente: Nivel de Motivación

**Interpretación:** En la Tabla 28 de coeficiente se obtiene lo siguiente:

B: Coeficientes numéricos sirven para formular la ecuación lineal

B: *Coeficientes que estábamos buscando (B<sub>0</sub> y B<sub>1</sub>)*

$$B_0=2,106$$

$$B_1=0,387$$

La ecuación de la recta es  $Y=B_0+B_1X$  reemplazando valores se tiene la siguiente ecuación  $Y=2,106+0,387X$ , luego reemplazando en las variables se obtiene:

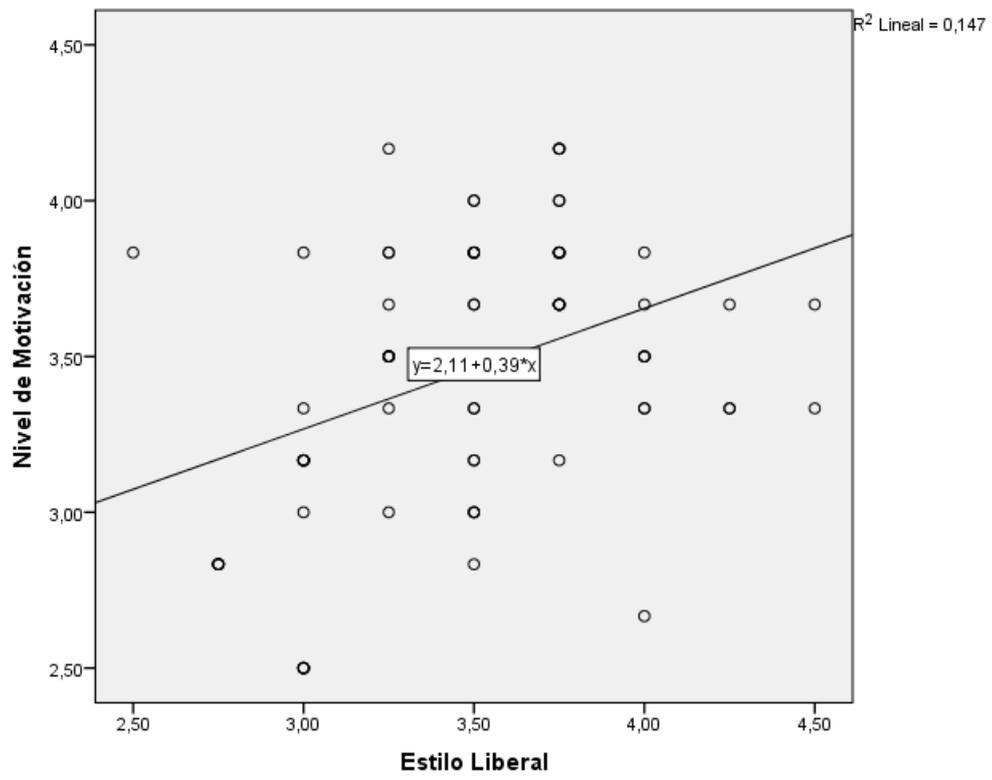
**Estilo liberal = 2.106 + 0.387 (nivel de motivación)**

Así mismo el coeficiente estandarizado de beta que es 0,383 nos indica que la intensidad o fuerza entre las variables es débil.

También, el estadístico t de student que es 3,660 nos indica que este valor se encuentra dentro de la zona de rechazo de la H<sub>0</sub>; así mismo su nivel de significancia es 0,000 nos muestra que se confirma la H<sub>1</sub> planteada en esta investigación.

Por lo tanto, podemos afirmar que **el estilo del liderazgo liberal si influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao 2017.**

**Figura 13:** Gráfico de regresión lineal de la HE3



## **IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del estilo del liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, lo que contribuyó a determinar la relación de cada dimensión del estilo de liderazgo con el nivel de motivación. Esta investigación es de tipo descriptiva, transversal. Tuvo una población de 80 trabajadores entre administrativos y técnicos de la sede Callao del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera.

#### **4.1. Discusión por objetivos**

De acuerdo con la investigación de Sepúlveda (2011), cuyo título fue “Estilo de liderazgo en las grandes empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey” que tuvo como objetivo principal identificar y sugerir un estilo de liderazgo en las grandes empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey. El liderazgo en estas empresas se refleja en la administración organizacional por la relación significativa que tiene con la eficiencia de capital humano y optimización de recursos materiales, es decir que es necesario que se determine un estilo de liderazgo que cumpla con los requisitos para dar la satisfacción necesaria a estos componentes administrativos en combinación. De la misma forma el objetivo de nuestra investigación fue determinar la influencia del estilo del liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES y con los resultados obtenidos identificamos que el estilo de liderazgo influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES.

#### **4.2. Discusión por metodología**

La metodología que utilizamos en esta investigación fue hipotético deductivo, con un nivel explicativo causal y un diseño no experimental. Con una muestra de 80 trabajadores entre técnicos y administrativos. Comparado con la investigación expuesta por Flores (2010), titulada como “El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho”, que es de tipo cuantitativa de nivel descriptivo correlacional. Se tuvo una muestra de 195 personas entre docentes, alumnos y personal administrativo, el instrumento aplicado fue la recolección de datos a través del cuestionario.

### **4.3. Discusión por resultados**

Con los resultados obtenidos en la parte estadística de nuestra investigación se comprueba que el Estilo de liderazgo tiene influencia en el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, además que están relacionados. Se podría determinar también que en SANIPES los tres estilos de liderazgo autocrático, democrático y liberal influyen significativamente con el nivel de motivación. Pero sobre todo se demuestra que la variable nivel de motivación está cambiando en un 60% por acción del estilo de liderazgo democrático, eso quiere decir que la motivación de los trabajadores tiene mayor influencia aplicando el estilo democrático.

Esto también se asemeja a los resultados que presenta Sepúlveda (2011) cuya investigación titulada “Estilo de liderazgo en las grandes empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey”, menciona que el liderazgo se relaciona con los componentes administrativos Eficiencia de Capital Humano y Optimización de Recursos Materiales, además menciona que la falta de liderazgo se refleja en el capital humano por la falta de interés de parte de los gerentes en cuanto a las capacitaciones y el reforzamiento de conocimiento de los trabajadores, la cual conlleva al estancamiento en el trabajo y a la no superación de ellos mismos y de la organización.

### **4.4. Discusión por conclusiones**

Podemos concluir que dependiendo del estilo de liderazgo que se adopte el nivel de motivación de los trabajadores puede variar, es por eso que en nuestra investigación los estilos de liderazgo autocrático, democrático y liberal influyen significativamente en el nivel de motivación. Por otro lado de acuerdo a Flores (2010), en su investigación titulada “El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho” el tipo de liderazgo que predomina es el liberal y el autoritario, además que existe una relación significativa entre la variable tipo de liderazgo y el estilo de comunicación.

De la misma forma que en nuestra investigación la variable estilo de liderazgo y nivel de motivación están relacionadas.

## **V. CONCLUSIONES**

- Primera:** Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del estilo del liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del SANIPES. Para lograr ello se propuso nuestra hipótesis general y al hacer la contrastación de esta hipótesis se logró nuestro objetivo general. Por lo tanto se concluye que el estilo de liderazgo influye significativamente en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao, 2017.
- Segunda:** Debido a los resultados que se obtuvo de la investigación realizada, se concluye que el estilo autocrático está relacionado con el nivel de motivación. Además que el estilo de liderazgo autocrático influye significativamente con el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017. Pero sobre todo se demuestra que la variable nivel de motivación está cambiando en un 28% por acción del estilo de liderazgo autocrático.
- Tercera:** Por otro lado de la investigación realizada, se concluye que el estilo democrático está relacionado con el nivel de motivación. Además que el estilo de liderazgo democrático influye significativamente con el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017. Y se demuestra que la variable nivel de motivación está cambiando en un 60% por acción del estilo de liderazgo democrático.
- Cuarta:** Del mismo modo en se concluye que el estilo liberal está relacionado con el nivel de motivación. Por consiguiente el estilo de liderazgo liberal influye significativamente con el nivel de motivación de los trabajadores de SANIPES, Callao, 2017. Y también se demuestra que la variable nivel de motivación está cambiando en un 14% por acción del estilo de liderazgo liberal.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primera:** Por lo anterior presentado es importante continuar incentivando la investigación de este tema, ya que en las Organizaciones sobre todo las públicas, no está definido al 100% un estilo de liderazgo, esto afecta de alguna manera el funcionamiento de los trabajadores en sus labores diarias, por la falta de motivación.
- Segunda:** Dentro de los resultados se observa que en SANIPES existen los tres estilos de liderazgo, y que a su vez estos influyen con el nivel de motivación, por tal motivo se recomienda que para mejorar el trabajo en equipo, se enfoquen y fomenten a los directores y/o jefes el estilo de liderazgo democrático, ya que de esa manera influenciarán a los trabajadores en continuar cumpliendo los objetivos de la Organización.
- Tercera:** Finalmente, es necesario tomar medidas para identificar a los líderes que tienen clara sus habilidades y lo sepan compartir, a efectos de generar mayor liderazgo en los trabajadores y de esta manera SANIPES, a pesar de los lineamientos de la política pública, pueda continuar con su desarrollo y crecimiento, a fin de cumplir sus objetivos.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Ames, L. (2014). *Estilos de Liderazgo en relación a la Autopercepción del Desempeño Laboral en la Dirección de Control y Supervisión de comunicaciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del Perú – Lima, 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Asencio, E. y Vásquez, B. (2016). *Empresa e Iniciativa Emprendedora*. (3era. Edición). Paraninfo.
- Celis J. (2017). *Logro de objetivos*. Recuperado de: <https://www.sebascelis.com/logro-de-objetivos/>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cruz, Y. y Rodea, M. (2014). *Liderazgo Transformacional como herramienta de la productividad de los empleados de la Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- D'Alessio, F. (2010-2014). *Liderazgo y Atributos Gerenciales. Una visión global y estratégica*. (1era. Edición). México-Lima: Pearson Educación.
- Flores, E. (2010). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público “Nuestra Señora de Lourdes” DRE-Ayacucho, 2010*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Fung (2012). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa American Network Communications S.A.C. – San Isidro – Años 2012*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Giraldo K. (2017). *Reconocimiento*. Recuperado de: <https://www.kathegiraldo.com/reconocimiento/>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (5° ed.). México: McGraw- Hill.

- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires (2000). *Trabajo en equipo*. Recuperado de: <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo09.pdf>
- Lussier, R.N. & Achua, C.F. (2011). *Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de habilidades*, 4ta Edición. México: Cengage Learning.
- Marvel, M. Rodríguez, C. y Nuñez M. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Recuperado de: <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/194/230>
- Pérez J. y Gardey A. (2008). Definición de relaciones interpersonales. Recuperado de: <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- Pichón E. *El Proceso Grupal: del Psicoanálisis a la Psicología social*. (1era ed.). Argentina: Nueva Visión
- Piedrahita E. (2015). *Salario*. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/salario.html>
- Salazar, M. (s.f.). *Toma de Decisiones*. Recuperado de [http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/teleconferencias/VIII\\_Teleconf/TOMA\\_DECISIONES.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/teleconferencias/VIII_Teleconf/TOMA_DECISIONES.pdf)
- Sepúlveda, L. (2011). *Estilo de liderazgo en las grandes empresas constructoras de vivienda del Área Metropolitana de Monterrey*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

## **VIII. ANEXOS**

Matriz de validación I

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Estilos de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Slind Mercedes Reyes Carranza							
Apellidos y nombres del experto: DA NE R I D A REY CORDOVA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
ESTILOS DE LIDERAZGO	ESTILO AUTOCRÁTICO	Estilos de comunicación	¿En la Organización existe comunicación fluida, que permita dirigirse a sus superiores sin problema?	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca			
			¿Considera usted que existe una comunicación clara y fluida del área donde trabaja?				
			¿Expresa usted sus opiniones con confianza a su jefe y/o compañeros?				
		Toma de decisiones	¿Considera usted que es capaz de identificar alternativas para resolver dificultades?				
			¿Sus ideas y opiniones son tomadas en cuenta para el desarrollo del trabajo que realiza?				
			¿Usted se siente responsable de las decisiones que toma?				
	ESTILO DEMOCRÁTICO	Orientación del trabajo	¿Las funciones a su cargo están claramente definidas?				
			¿Considera usted que los directores y/o jefes inmediatos lideran la Organización?				
		Trabajo en equipo	¿Los líderes facilitan la comunicación y la participación de todos?				
	¿Considera usted que el trabajo en equipo es positivo para la Organización?						
	ESTILO LIBERAL	Clima laboral	¿Existe un trato respetuoso de los superiores y compañeros?				
			¿Considera usted que se evitan los conflictos dentro de la Organización?				
Confianza		¿Se delegan las funciones y responsabilidades sin límites?					
		¿Considera usted que inspira confianza a sus superiores?					
NIVEL DE MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Logro de objetivos	¿Su desempeño laboral le permite sus objetivos profesionales?				
		Reconocimiento	¿La Organización tiene como política los reconocimientos por una labor eficiente?				
		Responsabilidad	¿Considera usted que en la Organización se cumplen las disposiciones y funciones establecidas?				
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Salario	¿Considera usted que el salario es competitivo con relación al mercado?				
		Relaciones interpersonales	¿Considera usted que en la Organización se fomenta el compañerismo entre los trabajadores?				
		Seguridad y salud en el trabajo	¿Existe un seguro de salud en la Organización?				
Firma del experto							
		Fecha 22/06/17					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

## Matriz de validación II

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Estilos de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Slind Mercedes Reyes Carranza							
Apellidos y nombres del experto: <u>DAVILA ARANAZA VICTOR</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
ESTILOS DE LIDERAZGO	ESTILO AUTOCRÁTICO	Estilos de comunicación	¿En la Organización existe comunicación fluida, que permita dirigirse a sus superiores sin problema?	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca	/		
			¿Considera usted que existe una comunicación clara y fluida del área donde trabaja?		/		
			¿Expresa usted sus opiniones con confianza a su jefe y/o compañeros?		/		
		Toma de decisiones	¿Considera usted que es capaz de identificar alternativas para resolver dificultades?		/		
			¿Sus ideas y opiniones son tomadas en cuenta para el desarrollo del trabajo que realiza?		/		
			¿Usted se siente responsable de las decisiones que toma?		/		
	ESTILO DEMOCRÁTICO	Orientación del trabajo	¿Las funciones a su cargo están claramente definidas?		/		
			¿Considera usted que los directores y/o jefes inmediatos lideran la Organización?		/		
		Trabajo en equipo	¿Los líderes facilitan la comunicación y la participación de todos?		/		
			¿Considera usted que el trabajo en equipo es positivo para la Organización?		/		
	ESTILO LIBERAL	Clima laboral	¿Existe un trato respetuoso de los superiores y compañeros?		/		
			¿Considera usted que se evitan los conflictos dentro de la Organización?		/		
Confianza		¿Se delegan las funciones y responsabilidades sin límites?	/				
		¿Considera usted que inspira confianza a sus superiores?	/				
NIVEL DE MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Logro de objetivos	¿Su desempeño laboral le permite sus objetivos profesionales?	/			
		Reconocimiento	¿La Organización tiene como política los reconocimientos por una labor eficiente?	/			
		Responsabilidad	¿Considera usted que en la Organización se cumplen las disposiciones y funciones establecidas?	/			
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Salario	¿Considera usted que el salario es competitivo con relación al mercado?	/			
		Relaciones interpersonales	¿Considera usted que en la Organización se fomenta el compañerismo entre los trabajadores?	/			
		Seguridad y salud en el trabajo	¿Existe un seguro de salud en la Organización?	/			
Firma del experto			Fecha <u>23/06/2017</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

### Matriz de validación III

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Estilos de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), Callao 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Silind Mercedes Reyes Carranza							
Apellidos y nombres del experto: DA COSRUVA CASRUO PEDRO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
ESTILOS DE LIDERAZGO	ESTILO AUTOCRÁTICO	Estilos de comunicación	¿En la Organización existe comunicación fluida, que permita dirigirse a sus superiores sin problema?	Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca	/		
			¿Considera usted que existe una comunicación clara y fluida del área donde trabaja?		/		
			¿Expresa usted sus opiniones con confianza a su jefe y/o compañeros?		/		
		Toma de decisiones	¿Considera usted que es capaz de identificar alternativas para resolver dificultades?		/		
			¿Sus ideas y opiniones son tomadas en cuenta para el desarrollo del trabajo que realiza?		/		
			¿Usted se siente responsable de las decisiones que toma?		/		
	ESTILO DEMOCRÁTICO	Orientación del trabajo	¿Las funciones a su cargo están claramente definidas?		/		
			¿Considera usted que los directores y/o jefes inmediatos lideran la Organización?		/		
		Trabajo en equipo	¿Los líderes facilitan la comunicación y la participación de todos?		/		
			¿Considera usted que el trabajo en equipo es positivo para la Organización?		/		
	ESTILO LIBERAL	Clima laboral	¿Existe un trato respetuoso de los superiores y compañeros?		/		
			¿Considera usted que se evitan los conflictos dentro de la Organización?		/		
Confianza		¿Se delegan las funciones y responsabilidades sin límites?	/				
		¿Considera usted que inspira confianza a sus superiores?	/				
NIVEL DE MOTIVACIÓN	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Logro de objetivos	¿Su desempeño laboral le permite sus objetivos profesionales?	/			
		Reconocimiento	¿La Organización tiene como política los reconocimientos por una labor eficiente?	/			
		Responsabilidad	¿Considera usted que en la Organización se cumplen las disposiciones y funciones establecidas?	/			
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Salario	¿Considera usted que el salario es competitivo con relación al mercado?	/			
		Relaciones interpersonales	¿Considera usted que en la Organización se fomenta el compañerismo entre los trabajadores?	/			
		Seguridad y salud en el trabajo	¿Existe un seguro de salud en la Organización?	/			
Firma del experto		Fecha 23-06-17					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

## Cuestionario

Cuestionario sobre el estilo de liderazgo y el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES

### ALTERNATIVAS

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

EDAD: \_\_\_\_\_

SEXO: \_\_\_\_\_

PREGUNTAS		1	2	3	4	5
<i>Estilo Autocrático</i>						
1	¿En la Organización existe comunicación fluida, que permita dirigirse a sus superiores sin problema?					
2	¿Considera usted que existe una comunicación clara y fluida del área donde trabaja?					
3	¿Expresa usted sus opiniones con confianza a su jefe y/o compañeros?					
4	¿Considera usted que es capaz de identificar alternativas para resolver dificultades?					
5	¿Sus ideas y opiniones son tomadas en cuenta para el desarrollo del trabajo que realiza?					
6	¿Usted se siente responsable de las decisiones que toma?					
<i>Estilo Democrático</i>						
7	¿Las funciones a su cargo están claramente definidas?					
8	¿Considera usted que los directores y/o jefes inmediatos lideran la Organización?					
9	¿Los líderes facilitan la comunicación y la participación de todos?					
10	¿Considera usted que el trabajo en equipo es positivo para la Organización?					
<i>Estilo Liberal</i>						
11	¿Existe un trato respetuoso de los superiores y compañeros?					
12	¿Considera usted que se evitan los conflictos dentro de la Organización?					
13	¿Se delegan las funciones y responsabilidades sin límites?					
14	¿Considera usted que inspira confianza a sus superiores?					
<i>Motivación Intrínseca</i>						
15	¿Su desempeño laboral le permite sus objetivos profesionales?					
16	¿La Organización tiene como política los reconocimientos por una labor eficiente?					
17	¿Considera usted que en la Organización se cumplen las disposiciones y funciones establecidas?					
<i>Motivación Extrínseca</i>						
18	¿Considera usted que el salario es competitivo con relación al mercado?					
19	¿Considera usted que en la Organización se fomenta el compañerismo entre los trabajadores?					
20	¿Existe un seguro de salud en la Organización?					

Yo, Dr. Díaz Saucedo Severino Antonio  
....., docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela  
Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte (precisar  
filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Estilo de Liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores  
del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el  
Callao, 2017  
....."

del (de la) estudiante Slind Mercedes Reyes Carranza  
....., constato que la investigación tiene un índice de  
similitud de .17 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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



Lugar y fecha Lima, 30 de noviembre de 2017

.....  
Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 07162975

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

# Turnitin: Resumen de coincidencias

feedback studio      Estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el Callao, 2017



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

"Estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el Callao, 2017"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**  
REYES CARRANZA, SILIND MERCEDES

**ASESOR**  
Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

**Línea de Investigación**  
Gestión de Talento Humano

**LIMA - PERÚ**  
2017



**Resumen de coincidencias** ✕

**17 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	Entregado a Carlos Tes...	1 %
2	Entregado a Universida...	1 %
3	www.marianoramomas...	1 %
4	prezi.com	1 %
5	Entregado a Pontificia ...	1 %
6	es-acribd.com	1 %
7	Entregado a Universida...	1 %
8	www.sumarse.org.pa	1 %
9	repositorio.unapiquitos...	<1 %
10	metodologia.unah.wikis...	<1 %

Página: 1 de 79      Número de palabras: 13750



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 09  
Fecha : 23-03-2018  
Página : 1 de 1

Yo Slind Mercedes Reyes Carranza, identificado con DNI N° 72679684,  
egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad  
César Vallejo, autorizo (x), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación  
pública de mi trabajo de investigación titulado **"ESTILO DE LIDERAZGO EN EL  
NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO NACIONAL DE  
SANIDAD PESQUERA (SANIPES), EN EL CALLAO 2017"**; en el Repositorio Institucional  
de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto  
Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



  
FIRMA

DNI: 72679684

FECHA: 09 de julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del  
Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el Callao, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA**

REYES CARRANZA, SLIND MERCEDES

**ASESOR**

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

**Línea de Investigación**

Gestión del Talento Humano

**LIMA – PERÚ**

**2017**

