



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El liderazgo directivo y la motivación de los trabajadores
técnicos del Ministerio de Energía y Minas – Central,
Lima 2015**

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

AUTOR:

Br. Raúl Ricardo Fuño Merma

ASESORA:

Mgtr. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERU – 2015

Dr. Sebastian Sanchez Diaz
Presidente

Dr. Jorge Rafael Diaz Domunt
Secretario

Mgtr. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

Dios mis razón de ser, Amy mi esposa, Franky y Eddy mis hijos, Eulogio y Natividad mis padres, ellos con su constante apoyo incondicional ha permitido que mi esfuerzo y dedicación se hagan realidad para lograr mi superación Profesional.

El Autor.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A mis familiares por su apoyo incondicional en mi formación profesional, quienes supieron transmitirme su confianza y aliento incondicional.

El Autor.

Declaración de autenticidad

Yo, Raúl Ricardo Fuño Merma, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado(a) con DNI 07729471 con la tesis titulada “El liderazgo directivo en la Motivación de los trabajadores técnicos del Ministerio de Energía y Minas – Central, Lima 2015”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima,

Raúl Ricardo Fuño Merma
DNI: 07729574

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Como autor de la siguiente Investigación, expongo y sustento ante el prestigioso y especializado Jurado Académico de la Universidad César Vallejo, presentando la tesis titulada: “El liderazgo directivo y la motivación de los trabajadores técnicos del Ministerio de Energía y Minas – Central, Lima 2015”, considerando dicho tema en modo relevante por tratar sobre uno de los aspectos esenciales de la gestión pública como la persecpción del liderazgo y motivación de los trabajadores técnicos del Ministerio de Energía y Minas; cumpla con el desarrollo de esta investigación acorde a las exigencias y requisitos del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

El documento de investigación consta de ocho capítulos:

En el primer capítulo se desarrolla la introducción como la realidad del problema, hipótesis y objetivos; en el segundo capítulo se desarrolla el marco metodológico, en donde se incluye las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población muestral y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos, en el tercer capítulo se aborda los resultados, el cuarto trata sobre la discusión; el quinto capítulo se ocupa de las conclusiones, el sexto acerca de las recomendaciones, el séptimo capítulo sobre referencias bibliográficas y por último el octavo capítulo el apéndice.

Por lo expuesto Señores del Jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar el presente trabajo, y sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Índice de contenidos

CARATULA

PAGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii

RESUMEN

x

ABSTRACT

xii

Capítulo I

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica	25
1.3. Justificación	35
1.4. Realidad Problemática	35
1.5. Hipótesis	36
1.6. Objetivos	37

Capitulo II.

II. MARCO METODOLOGICO

2.1 Variables	39
.2.2 Operacionalización de variables	41
2.3 Metodología	43
2.4 Tipo de estudio	43
2.5 Diseño	43
2.6 Población, muestral y muestreo	44
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8 Métodos de análisis de datos	50

III. RESULTADOS	54
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	77
VIII. APENDICES	83
Anexo 1: Matriz de Consistencia	85
Anexo 2: Matriz operacional de las variables.	85
Anexo 3: Validación y confiabilidad del Instrumentos	86
Anexo 4: Base de datos.	90
APENDICE DE TABLAS	
Tabla 1: Variable Liderazgo	41
Tabla 2: Variable Motivación laboral	42
Tabla 3: Validez del instrumento liderazgo, según expertos	48
Tabla 4: Validez del instrumento motivación laboral, según expertos.	48
Tabla 5: Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach.	49
Tabla 6: Nivel de liderazgo percibido por el personal técnico.	53
Tabla 7: Dimensiones del liderazgo percibido por el personal técnico	54
Tabla 8: Nivel de motivación laboral que presenta el personal técnico.	55
Tabla 9: Dimensiones de la motivación laboral que presentar el personal técnico.	56
Tabla 10: Liderazgo y motivación laboral que presenta el personal técnico.	57
Tabla 11: Correlación entre el liderazgo percibido y el nivel de motivación labora.	58
Tabla 12: Correlación entre la capacidad organizativa y el nivel de motivación laboral.	59
Tabla 13: Correlación entre las características personales y el nivel de motivación laboral.	60
Tabla 14: Correlación entre la capacidad intelectual y el nivel de motivación laboral.	61

APENDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de liderazgo percibido por el personal técnico.	53
Figura 2: Dimensiones del liderazgo percibido por el personal técnico	54
Figura 3: Nivel de motivación laboral que presenta el personal técnico.	55
Figura 4: Dimensiones de la motivación laboral que presenta el personal técnico.	56
Figura 5: Liderazgo y motivación laboral que presenta el personal técnico.	57
IX. ARTICULO CIENTIFICO	98

Resumen

La presente tesis de investigación tiene como objetivo determinar si existe una relación mutua entre el liderazgo directivo y la motivación de los trabajadores técnicos del Ministerio de Energía y Minas – Central Lima.

Esta tesis tuvo como objetivo general identificar la forma en cómo el liderazgo y la motivación laboral a nivel personal y de equipos de trabajo influyen en el cumplimiento de los objetivos en la entidad, debido a que las variables son cualitativas, se empleó, para la contratación de las hipótesis la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que es una medida de tipo correlación que requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

La metodología utilizada se apoyó en la construcción de un cuestionario como instrumento de recolección de datos conformado por 48 ítems, siendo para cada variable de veintiocho para liderazgo y veinte para la motivación laboral que fue aplicado a 159 integrantes de las diferentes direcciones generales del Ministerio de Energía y Minas sin responsabilidad de mando, los datos fueron procesados en el Programa SPSS 22 y los resultados obtenidos evidenciaron niveles medio de liderazgo y motivación laboral, demostrando una correlacional directa y cuyo método es inductivo de tipo cuantitativo.

Se llegó a determinar que en el Ministerio de Energía y Minas , los trabajadores del área técnica especializada consideran que la capacidad intelectual que presentan los directivos es la que presenta menor nivel , pues solo el 13 % de ellos la consideran de nivel alto , la mayoría de estos la consideran de nivel medio (74%). Por su parte las características personales y capacidad organizativa que presentan los directivos fueron calificadas de nivel alto por el 25 y 26 % de los trabajadores respectivamente. En general se puede observar además que más del 65 % de los trabajadores consideran que estas capacidades son de nivel medio.

Finalmente, se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la motivación laboral, siendo esta relación directa y alta, es decir que a medida que se mejore la percepción del liderazgo, también mejorará el nivel de motivación laboral del personal del Ministerio.

Palabras claves: Liderazgo / motivación laboral/

Abstract

This thesis research aims to determine whether there is a mutual relationship between management leadership and motivation of technical workers of the Ministry of Energy and Mines - Central Lima.

This thesis had as general objective to identify how leadership and work motivation to staff and work teams level influence the achievement of objectives in the state, because the variables are qualitative, was used for the recruitment hypotheses nonparametric test Spearman's Rho, which is a measure of correlation type requiring a minimally ordinal level measurement, so that individuals or objects can be ordered sample ranges.

The methodology used was based on the construction of a questionnaire as a tool for data collection consists of 48 items, with each variable twenty for leadership and twenty for labor motivation was applied to 157 members of the various directorates of the Ministry of energy and Mines without command responsibility, the data were processed in SPSS 22 program and the results showed average levels of leadership and work motivation, showing a direct correlation and whose inductive method is quantitative.

It was ultimately determined that the Ministry of Energy and Mines, workers specialized technical area considered that intellectual capacity that present management is has the lowest level, because only 13% of them considered high level, most they consider these mid-level (74%). Meanwhile personal characteristics and organizational capacity presented by managers were rated high by 25 and 26% of workers respectively. In general it can also be noted that over 65% of workers believe that these skills are average.

Finally, it is concluded that there is significant relationship between managerial leadership and work motivation, being this direct and high ratio, ie as it improves the perception of leadership, will also improve the level of work motivation Ministry staff.

Keywords: Leadership / work motivation /