



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa SOCOPUR SAC, distrito de Tarapoto, 2016”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA

Br. Liz Raquel Macedo Alegría

ASESOR

Mg. Alfonso Isuiza Pérez


LÍNEA DE INVESTIGACION

Administración del talento humano

PERÚ - 2016



Dr. Reátegui Lozano, Rolando
Presidente



Dr. Juárez Díaz, Juan Rafael
Secretario



Mg. Isuiza Pérez, Alfonso
Vocal

Dedicatoria

A ti Dios por ser el arquitecto de mi vida, por darme la sabiduría, perseverancia, fuerza y coraje de seguir luchando por mis sueños, porque siempre estuviste como una luz de esperanza en los momentos que quería flaquear. Gracias mi Dios Padre por cuidarme como hija tuya, valoro más que cualquier título de esta tierra y estoy segura que me guiarás hasta mis últimos días...

A mi amado hijo Jorge Fabián, por ser mi motor y motivo, por regalarme su sonrisa que me tranquiliza y me ayuda a pensar mejor, por tu amor incondicional que me hace ser mejor persona y madre día a día, por tu palabrita mágica “Mami tu puedes, eres la mejor”, hoy celebramos mi éxito, mañana será el tuyo. Te amo hijo mío.

A mi Consuelito, que, a pesar de su condición de no poder caminar, eres mi apoyo, fortaleza, ejemplo de lucha constante, sobre todo porque a tu lado me sentía acompañada y estoy segura que en tu silencio estás orando para que todo me vaya bien y pueda llegar lejos mucho más que tú. Te amo mamá.

Liz Raquel.

Agradecimiento

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas contribuyendo con su lectura, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Agradezco a la Universidad Privada Cesar Vallejo por la apertura de nuevos programas, brindando la facilidad de estudiar y trabajar a la vez, por ser mi casa durante este tiempo y darme todas las facilidades de poder crecer personal y profesionalmente.

A todos los docentes que me enseñaron en esta nueva travesía de mi vida, enriqueciendo mis conocimientos, y muy en especial a mi asesor Mg. Isuiza Pérez Alfonso, que con su minuciosa revisión y sus atinadas correcciones a mi tesis me permitían seguir perfeccionando mi trabajo, gracias a su perseverancia, control, dirección, confianza y su valioso tiempo que tuvo hacia mi persona, logré culminar con el desarrollo de tesis.

A mis hermanas Laura y Mónica, que son como mis mamás, a mis sobrinos Fiorella, Junior, Carlos, muchas gracias por creer y confiar en mí.

A ti Jorge Ríos, por el apoyo económico y moral que me brindaste en todos estos tiempos, sin ti no hubiera podido culminar con este grado.

Gracias también a mis queridos compañeros, que me apoyaron y me permitieron entrar en sus vidas dentro y fuera del salón de clases, dando un toque especial a nuestras noches de estudio y desveladas queriendo ser el mejor equipo, Mileida, Mirlane, Fiorella, Carmen, Verónica, Karina, Marie, Elvis, Robert, Emilio, Erick, Randy, los llevo en mi corazón.

A Ingrid y Rosana, amigas que depositaron su confianza en mí y estuvieron conmigo en los momentos que más los necesité, gracias a ustedes pude ver la claridad en medio de la oscuridad, formando parte de este logro. Los quiero más de lo que se imaginan.

Liz Raquel.

Declaración Jurada


Yo, Macedo Alegría, Liz Raquel; estudiante del Programa Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40810434, con la tesis titulada: “Estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa SOCOPUR SAC, distrito de Tarapoto, 2016”

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 autoplagiada; 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), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 16 de junio de 2016.



Br. Macedo Alegría, Liz Raquel

DNI N°: 40810434

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa SOCOPUR SAC, distrito de Tarapoto, 2016”, con la finalidad de establecer la relación entre las variables de estudio.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión del Talento Humano.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice

Página de jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Índice	vii
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Gráficos	x
Resumen	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del problema	23
1.4.1. Problema general.....	23
1.4.2. Problemas específicos.....	24
1.5 Justificación del estudio.....	24
1.6 Hipótesis	25
1.6.1. Hipótesis general	25
1.6.2. Hipótesis específica	25
1.7 Objetivos	25
1.7.1. Objetivo general.....	25
1.7.2. Objetivos específicos	25
II. MÉTODO.....	27
2.1. Diseño de investigación.....	27
2.2. Variable, Operacionalización	27

2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 30	
2.5. Método de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	46
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS	56
ANEXOS	59
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo N°03: Fichas de validación por el juicio de expertos	
Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumentos	
Anexo N° 05: Autorización para publicar tesis en repositorio de la UCV	
Anexo N° 06: Informe de originalidad	

Índice de Tablas

Tabla 1: El estilo de liderazgo autocrático de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC	31
Tabla 2: El estilo de liderazgo democrático de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC.....	33
Tabla 3: El estilo de liderazgo liberal de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC	34
Tabla 4: El estilo de liderazgo de los supervisores en la empresa SOCOPUR SAC	36
Tabla 5: Las necesidades de logro en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC.....	37
Tabla 6: Las necesidades de poder en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC	38
Tabla 7: Las necesidades de afiliación en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC	40
Tabla 8: La motivación laboral de los colaboradores en la empresa SOCOPUR SAC	41
Tabla 9: Tabla de contingencia del estilo de liderazgo y motivación laboral en la empresa SOCOPUR SAC	43
Tabla 10: Comparación y decisión entre X2c y X2t.....	44

Índice de Gráficos

Gráfico 1: El estilo de liderazgo autocrático de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC	32
Gráfico 2: El estilo de liderazgo democrático de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC	33
Gráfico 3: El estilo de liderazgo liberal de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC	35
Gráfico 4: El estilo de liderazgo de los supervisores en la empresa SOCOPUR SAC	36
Gráfico 5: Las necesidades de logro en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC	38
Gráfico 6: Las necesidades de poder en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC	39
Gráfico 7: Las necesidades de afiliación en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC	40
Gráfico 8: El nivel de motivación de los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC	42
Gráfico 9: Distribución de ji-cuadrado	44

Resumen

La investigación denominada “Estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016” tuvo como objetivo general establecer la correlación de dichas variables.

La investigación fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, tuvo una población de 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC; se empleó la técnica de la encuesta. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva inferencial a través del estadístico Chi cuadrada de Pearson.

Los resultados de la investigación evidenciaron que en general, se han logrado determinar con un 57.5% el estilo de liderazgo democrático es el predominante entre los supervisores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC, mientras el 27.5% supervisores posee el estilo de liderazgo autocrático y solo el 15% de supervisores posee el estilo de liderazgo liberal. Y el 45% (18) colaborador presenta una media motivación laboral, mientras el 27.5% (11) colaborador presenta una baja motivación laboral y de la misma manera un 27.5% (11) colaborador presenta una alta motivación laboral.

La conclusión principal es que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016.

Palabras clave: Estilo de liderazgo, Motivación laboral, Necesidad de afiliación.

Abstract

The research called "Leadership Style of supervisors and work motivation of the employee in the company Socopur SAC, Tarapoto District, 2016" had as its overall objective to establish the correlation of these variables.

The research was type is not experimental, correlational descriptive design, had a population of 40 collaborators of the five areas of the company Socopur SAC; the survey technique was used. The data were processed using descriptive statistics inferential through statistical Chi square Pearson.

The research results showed that in general, have been determined with 57.5% the democratic leadership style is predominant among supervisors of the five areas of the company Socopur SAC, while 27.5% supervisors has the autocratic leadership style and only 15% of supervisors has liberal leadership style. And 45% (18) has an average employee work motivation, while 27.5% (11) partner has a low work motivation and in the same manner 27.5% (11) partner has a high work motivation.

The main conclusion is that there is significant relationship between leadership style and work motivation supervisors collaborator in the company Socopur SAC, Tarapoto district, 2016.

Keywords: leadership style, job motivation, need for affiliation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En países desarrollados como Europa, Asia y Estados Unidos definen en sus organizaciones el estilo de liderazgo que los conducirá hacia los objetivos venideros, pero a pesar de ello, diversos directivos implantan un estilo participativo, si no, autocrático y opresor hacia el cumplimiento de las metas. Beingolea (2014) refiere “más del 60% de las renuncias son provocadas por una mala relación con su jefe. En Perú, los empleados soportan a sus empleadores por su poca opción laboral, que presenta si renunciaría de su trabajo. En empresas europeas se da mayor importancia a bienestar laboral de la persona, mientras que el par, Sudamérica es todo lo contrario. Consultora PwC y HBC Consultores. (2014) refiere “el 80% de los colaboradores a medida que pasa el tiempo, su motivación baja al igual que su desempeño laboral. Este fenómeno ocurre mayormente en instituciones del estado, pero también, en el 70% de empresas peruanas, debido a que están constituidas como empresas familiares.

La sucursal de SOCOPUR SAC, está ubicado en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín. El rubro de aquella empresa es importar y a su vez la venta de repuestos, reparaciones y ensamblaje de vehículos motorizados, distribuido en cinco áreas dependientes a la sede principal que es en la ciudad de Pucallpa. Cuenta con cinco áreas, cada uno con su respectivo supervisor, por consiguiente, el estilo de liderazgo es distinto y diferente en la forma como motivan a su personal a cargo. El jefe del área de administración (créditos y cobranzas, tesorería y contabilidad), ha sido trasladado de la sucursal de Iquitos al de Tarapoto, la cual presenta diversas incompetencias, debido que en la sucursal de origen contaba con pocas ventas, personal y no disponían con Software de gestión, genera que el personal antiguo enseñe y capacite al jefe de esa área. Los jefes de las áreas de venta y ensamblaje por lo general se comportan autoritariamente en los cierres de mes, porque a mayor producción de ensamblaje, existirá diversidad de modelos y colores de vehículos para la venta. En el área de ensamblaje presentan

motivaciones bajas con respecto a sus salarios, puesto que el área de crédito y cobranza perciben el doble de remuneraciones que ellos. Los sueldos no están compensados a la preparación académica o experiencia laboral, esta organización es una como tantas empresas familiares, las remuneraciones y los cargos son por afinidad mas no por capacidad.

Por estas razones la presente investigación tiene como finalidad de entender los estilos de liderazgo que poseen los jefes inmediatos y como afecta su gestión en la motivación del personal que conforma cada área de la empresa Socopur SAC, los resultados que se obtendrán contribuirá mejorar la comunicación y disminuir los conflictos interpersonales, elevando la motivación del personal e incrementar la productividad y utilidades de la empresa.

1.2 Trabajos previos

Galván, Paredes & Rebolledo (2013), ¿Qué estilo de Estilo de liderazgo es el que predomina, de acuerdo a la teoría de Blake y Mouton, dentro del área de Recursos Humanos de una organización del sector público y su impacto en la motivación?, muestra de estudio es 40 empleados, instrumento para recoger datos fue el cuestionario y concluye:

En dicha investigación, su hipótesis apunta a que el estilo 9,9 “administrador de equipo” de la teoría de Blake y Mouton es la más deseable y apropiada para que el personal de esa organización se encuentre motivada. Sin embargo, 2 de 3 líderes encuestados presentaron un estilo de Estilo de liderazgo 9,9, mientras que el otro presentó un estilo no muy definido, esto tal vez es la razón de que el departamento de éste líder no está altamente motivado en comparación con lo de los otros dos líderes.

Sánchez (2013), Los estilos de dirección y liderazgo, propuesta de un modelo de caracterización y análisis, muestra de estudio fue 500 empleados, instrumento para recoger datos fue el cuestionario y concluye:

La hipótesis de este estudio permitió establecer que, en efecto, el tipo de liderazgo resulta más adecuado en términos de los desempeños esperados, es decir, que sí existiría una relación positiva en ese sentido. Sin embargo, debe igualmente tenerse en cuenta que el contexto en el cual se desenvuelve el dirigente condiciona su desempeño y así mismo, el estilo de dirección y el liderazgo ejercido.

Merino (2013), La motivación laboral, muestra de estudio fue 20 trabajadores, instrumento para recoger datos fue el cuestionario y concluye:

La investigación en este proyecto presenta que el 60% de los trabajadores entrevistados optaba por reconocimiento y remuneración económica. Mientras el personal valora en un 30% a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos. El personal entrevistado valora su buena relación con su superior o jefe un 65%, y lo atribuyen a la autonomía para desarrollar su trabajo, al respeto y con mayor porcentaje al reconocimiento por parte del superior o jefe de su trabajo.

Quispe (2015), Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014, muestra de estudio fue 22 profesionales de enfermería, instrumento para recoger datos fue el cuestionario y concluye:

El estudio empleado a los enfermeros jefes del servicio de medicina, presentó un estilo de liderazgo “medianamente favorable”. La mayoría de los enfermeros tiene una apreciación medianamente favorable acerca de las siguientes características del liderazgo en las enfermeras jefes: Empatía, recompensa y la motivación. Según opinión de los enfermeros consideran desfavorable las siguientes características: escucha activa, promover el estímulo intelectual, trabajo en equipo y de la influencia en su trabajo tomando en cuenta su capacidad resolutive, frecuencia en la supervisión del personal y los valores que presenta su jefe de servicio.

Chang (2014), Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, muestra de estudio fue 324 profesionales, instrumento para recoger datos fue el cuestionario escala de motivación de Steers & Braunstein y concluye:

Con la investigación se determinó el nivel de motivación laboral de los médicos que participaron en el estudio, la cual fue alto en el 95.2% y medio en el 4.8%. Ninguno de los profesionales encuestados mostró un bajo grado de motivación laboral. La condición laboral de contrato por locación de servicio influye negativamente en el grado de motivación laboral, en quienes tienen menos de un año laborando en la institución.

Alvarado & Aguilar (2013), Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue, Iquitos – 2013, muestra de estudio fue 43 trabajadores, instrumento para recoger datos fue el cuestionario y concluye:

Este estudio se reflejó las políticas de contenido de trabajo, como parte del contexto y elemento de motivación laboral, se obtuvo que el 80% de los directivos consideran verdaderas las políticas de contenido de trabajo, con excepción de la política “no es necesario que nos recuerden nuestras funciones y responsabilidades” y la política “se establecen las metas y objetivos con la participación de todos”. Estas son consideradas falsas por un mismo porcentaje de directivos, lo que ocasiona reducciones progresivas en la motivación laboral de dicho personal.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Estilo de liderazgo

En empresas donde la presión de vender o elaborar productos, hace que colaboradores sufran diversos estados de ánimo, lo cual afecta los rasgos de personalidad, ser afectado produce reacciones inapropiadas de los jefes inmediatos y personal en sí. Smith & Peterson (2015) refiere “liderazgo está impregnado de la idea de que el mismo era ejercido por

personas con ciertos rasgos de personalidad” (p.102). Podemos decir que el estilo de liderazgo puede ser forzado a cambiar de acuerdo a la situación que presenta su vida laboral o personal.

La habilidad y personalidad de la persona puede influir en su vida laboral y lo social. Peiró (2011). Ratifica el liderazgo “Proceso de influir en la gente para que se empeñe de buena gana en los objetivos del grupo” (p.120). Es decir que un colaborador de cualquier empresa puede ser un líder, donde, esté personaje puede conducir a las metas de su área de trabajo con la finalidad de que la empresa alcance sus objetivos.

El comportamiento que un directivo o jefe inmediato utiliza en planificar, motivar, organizar y controlar el trabajo de los miembros de su organización puede ser alterado de acuerdo al estilo de liderazgo del directivo. Blake & Jane (2007) menciona el estilo de liderazgo “combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores y, aunque el estilo se componga de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, ya que es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder (p.69). Entonces, el estilo de liderazgo no solo depende de las características del líder; sino también, de los elementos que conforman el grupo, la institución y de las situaciones que enfrentan en su trabajo.

De acuerdo al estilo de liderazgo que posee un directivo, los trabajadores dejan de influenciarse dependiendo a lo que ellos observen, como persona y profesional. Robbins & Timothy (2009) el estilo de liderazgo “definido por la forma en que el líder es visto a través de los ojos del observador. Lo que importa no es cómo nos vemos a nosotros mismos, sino cómo nos ven aquellos sobre quienes aspiramos a influir, pues el liderazgo realmente está en los ojos de los seguidores” (p.234). Entonces el estilo de liderazgo será medido a través de la influencia y comportamiento que observa el subordinado en una organización.

Dimensiones de acuerdo “Teoría sobre estilos de liderazgo”

El estilo de liderazgo se puede medir de diversas teorías como los rasgos de personalidad, situacionales de liderazgo, entre otras. Pero en esta ocasión se aplicará la teoría sobre estilos de liderazgo desarrollado por uno de los experimentos psicosociales realizado por Kurt Lewin (1939) explica cómo es condicionado el comportamiento de los individuos según el estilo de liderazgo con el que se les dirige. Fue realizado aplicado a grupos de norteamericanos en 1939, y dirigido por Kurt Lewin que en ese entonces era profesor de la Universidad de Berlín y Iowa, dicho estudio permitió identificar tres estilos básicos; autocrático, democrático y laissez faire. La cual se realizará en esta investigación de la siguiente manera:

Liderazgo autocrático:

Esté directivo da órdenes al grupo sin consultar primero y exigiendo que éstas se cumplan, se limita a dar las indicaciones para la ejecución de las tareas en el momento preciso de cada etapa. Indica la labor que debe realizar cada empleado y forma los grupos de trabajo propiamente dichos. Dirige el grupo, pero no participa efectivamente de su actividad. En conclusión, este estilo de liderazgo no dirige, sino que manda.

Este estilo de liderazgo demuestra ciertas características. León (2015) indica:

En general son individuos de personalidad fuerte, dominante y agresiva, Toda actividad la realizan a su modo, No preguntan más allá del trabajo, y por tanto no comparte visión de futuro con sus equipos, lo que transforma a este líder en ajeno a las personas, Considera a sus subordinados más como empleados que como personas, En general no están preparados para dar oídos a los puntos de vista diferentes a las suyos, No genera un trabajo en equipo porque centraliza su poder, No le gusta ver que los empleados tengan mucha amistad los unos con los otros, porque esa cercanía puede poner en riesgo su autoridad (p.57).

Liderazgo democrático:

Este directivo presenta un peculiar estilo porque parte del supuesto de que el líder, para ejercer su liderazgo, considera puntualmente los intereses, las opiniones y, el rango de autoridad del grupo, autoridad de la que el líder pasa a operar como representante.

Este estilo de liderazgo demuestra ciertas características. León (2015) indica:

No gestiona de forma déspota, las órdenes son previamente consensuadas e informadas al grupo, En general se muestra tan preocupado por la manutención de la eficiencia del grupo como con relación al término de las tareas que están en ejecución, Encauza las distintas tendencias y opiniones, sin imponer las soluciones, sino que ofrece varias alternativas que el grupo debate hasta que finalmente elige una de ellas por acuerdo, incentiva a los miembros de su grupo para que expresen sus ideas y sentimientos, para crear un clima con mayor creatividad y compromiso frente a los problemas, tratan de ayudar al grupo a eliminar la resistencia o a resolver los conflictos, están convencidos que la responsabilidad de la realización de una tarea yace tanto en el grupo como en ellos mismos (p.57).

Liderazgo Liberal o “laissez-faire”

Este directivo líder empodera algunos personajes de su equipo, las funciones que él como líder debería llevar a cabo, y espera que sus subalternos se responsabilicen por su propia motivación y control. Espera que lleven a cabo con éxito todas las labores encargadas. En este tipo de liderazgo quienes integran el equipo en la organización deben ser sujetos altamente calificados para que la actividad encomendada tenga éxito. Se puede definir como: aquel sujeto que delega a su equipo de trabajo o subalternos la autoridad para tomar decisiones

Este estilo de liderazgo demuestra ciertas características. León (2015) indica:

Es indiferente con la determinación de metas y políticas, Da total potestad al grupo, No le interesa las discusiones, sólo le interesa que se sientan bien, anímicamente, la estimula productividad del grupo es mínima (p.57).

Método de evaluación

En esta investigación, el método de evaluación será administrada por el test de liderazgo de Kurt Lewin (1938), adaptada a la realidad de la empresa, este cuestionario está direccionado a tres tipos de liderazgo; el autócrata, demócrata y liberal, es un test binario, estructurada con 12 ítems, posee alternativas de respuesta de Acuerdo y Desacuerdo, la importancia de este test es que existe un consolidado al finalizar el mismo, en el cual de acuerdo a sumatorias de cada tipo permite conocer cuál es el tipo de liderazgo que prevalece a nivel de la organización, de acuerdo al promedio, Desviación estándar y varianza.

Motivación laboral

La importancia de la motivación laboral fue a inicios de los años sesenta, en el apogeo de la revolución industrial estadounidense, pero en países en vías de desarrollo como Sudamérica, solo algunas empresas aplican prácticas motivacionales. Trinidad (2012) resalta “Motivación es la combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una meta y objetivos en la organización” (p.49). Es decir, motivación son anhelos convertidos en energía para que el individuo alcance sus metas y concrete su objetivo.

Para las personas que laboran en diversas organizaciones, la motivación que motiva a un grupo y a una persona son distintos con respecto a otros, los aspectos que motivan a un empleado no pueden motivar al otro y viceversa. Cavalcante, (2014) refiere “la motivación de una persona depende de la fuerza de la necesidad y la percepción que se tiene de una acción para ayudar a satisfacer cierta necesidad en su trabajo” (p.74). Entonces, como las necesidades y percepciones de los colaboradores en la organización son diferentes, la forma de motivarlos es distinta de cada uno.

El colaborador presenta diversas características de motivación, como remuneraciones, familia, compañerismo, entre otras. Que influyen en la productividad en su trabajo. Vallés (2013) afirma “La conducta no la provoca nunca un solo motivo, sino que está en función de una pluralidad de motivos dominantes y subordinados que actúan juntos en forma compleja” (p.67). Es decir, para motivar a un empleado el empleador tiene que determinar el motivo por el cual la persona está o quiere seguir trabajando en la empresa.

En este siglo XXI, los salarios son fijados por el cumplimiento de los objetivos. Ramírez et. Al. (2008) corrobora “la mayoría de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo, al considerar que los sueldos y salarios no son la fuente principal de motivación en los empleados” (p.83). Los trabajadores no solo quieren sueldos elevados, si no reconocimientos, autorrealización como persona y profesional. Porque, para que los colaboradores se encuentren motivados tiene que emplearse diversas estrategias motivacionales. Goleman & Cherniss (2013). Reafirma “No existe motivación sin motivadores. Los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un alto desempeño. Mientras que las motivaciones son el reflejo de deseos.

El trabajador puede no estar motivado y eso no significa estar satisfecho con su trabajo, puede estar laborando en un puesto que no tiene nada que ver con su profesión, pero gana considerablemente. González & Ganaza (2010). En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado. Es decir, un colaborador puede presentar dos situaciones distintas, pero si influye en su labor cotidiano.

Dimensiones de acuerdo “Teoría de necesidades”

Existen diversos estudios aplicados a la motivación laboral, pero las más influyente se divide en teorías de contenido y del proceso motivacional, entre aquellas se sub dividen, pero en el presente estudio se tomará como referencia a la teoría de necesidades de David McClelland (1989) quien investigó a gerentes y ejecutivos de países desarrollados y en vías

de desarrollo, el resultado de esta investigación mostró que las respuestas sobre las motivaciones de los empleados se podían clasificar en tres categorías, tal como se expone a continuación:

Necesidad de logro

El colaborador con necesidad de logro elevado desea asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Gusta correr riesgos moderados y muestra preferencia por las situaciones que le proporcionan retroalimentación inmediata sobre su actividad laboral. Esta necesidad le impide involucrarse en situaciones abiertas o exploratorias. Su sentido de responsabilidad le impide delegar autoridad, a menos que observe valores que le permitan considerar el desarrollo de una organización como una meta legítima.

“Los colaboradores con una alta necesidad de logro, obtienen satisfacciones derivadas de la búsqueda de metas; tener éxito en una tarea es importante para el altamente realizador” (Chang, 2011, p.8).

Necesidad de poder

Esta necesidad es desacreditada y la asocia directamente a directivos autoritarios. Quienes tienen alta necesidad de poder son personas que en la infancia se sentían débiles, indefensos e inseguros; o aquellas personas que ostentan cargos que consideran de bajo nivel y tienen un sentimiento de inferioridad respecto a sus superiores.

“La mayoría de gerentes presentan una necesidad elevada de poder. Sin embargo, su eficacia como creador del clima en una organización responde no exclusivamente a su necesidad de poder, sino a otra serie de valores que se encuentran en el trabajo” (Chang, 2011, p.9).

Necesidad de afiliación

El colaborador con alta necesidad de afiliación busca satisfacciones que deriven de actividades sociales e interpersonales. Ellos tienen una necesidad de fuertes lazos interpersonales, de sentirse cerca de la gente. Si tuvieran que decidir si trabajar en una tarea con aquellos que son teóricamente competentes o de trabajar con su círculo de amigos,

los empleados con una alta necesidad de afiliación preferirían trabajar con los amigos.

“Las necesidades de afiliación y de poder; tienden a estar relacionadas estrechamente con el éxito administrativo. Los mejores administradores son aquellos con grandes necesidades de poder y bajas necesidades de afiliación. Incluso se puede afirmar que se requiere una alta motivación por el poder, como requisito para la eficacia administrativa” (Chang, 2011, p.10).

Método evaluación

El método aplicable a esta variable será el cuestionario Escala de Motivación de Steers R & Braunstein D” validados por los mismos autores en 1976, y adaptadas a la realidad de la empresa, dicho cuestionario está basada en los planteamientos teóricos de necesidades de David McClelland, diseñada con 15 ítems, técnica de Likert del 1 al 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. Los puntajes obtenidos, acorde con las normas establecidas en la aplicación del instrumento, permiten clasificar el grado de motivación como alto, medio o bajo; y según la calificación asignada a cada una de las 15 preguntas es posible conocer si la necesidad predominante es de logro, poder o afiliación.

El grado de motivación laboral se determina sumando los puntajes obtenidos en cada una de las 15 preguntas, lo cual permite clasificar el grado de motivación en: Alto (de 50 a 75), Medio (de 49 a 25) y Bajo (menor de 25).

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en la empresa SOCOPUR SAC?
- ¿Cuál es la motivación laboral del colaborador en la empresa SOCOPUR SAC?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia: La presente investigación es necesario para proponer posibles soluciones al poco criterio de los directivos con su estilo de liderazgo, contribuyendo a la identificación del personal con su trabajo y propiciará que la empresa Socopur SAC mejore la motivación laboral de su personal.

Relevancia social: El desarrollo de la investigación contribuirá a mejorar la motivación laboral de la empresa por consiguiente será reflejada la calidad del servicio que se brinda a las personas que consumen repuesto y vehículos motorizados, en cuanto rendimiento del colaborador comprometido a las metas y objetivos de la empresa.

Implicancias prácticas: A través de los resultados encontrados e ideas concluidas se procederá a recomendar las posibles soluciones que puedan mejorar y tomar en cuenta dicha empresa, mejorando la rentabilidad, productividad, comunicación interpersonal, entre otras.

Valor teórico: Con la investigación se brindará información a los directores, como la importancia de motivación en el trabajo y como el estilo de liderazgo influye en ello.

Utilidad metodológica: En el transcurso del procesamiento de información del estudio de investigación se adecuará técnicas de recolección de datos, creando nuevos instrumentos de medición y nuevas definiciones de las variables en estudio de acuerdo a la realidad de la provincia de San Martín.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H_j: Existe relación entre estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa SOCOPUR SAC, distrito de Tarapoto, 2016.

1.6.2. Hipótesis específica

H_i= En la empresa SOCOPUR SAC el estilo de liderazgo predominante es el autocrático.

H_i = En la empresa SOCOPUR SAC el colaborador presenta una alta motivación laboral.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación entre estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa SOCOPUR SAC, distrito de Tarapoto, 2016.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar el liderazgo autocrático en los supervisores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC
- Determinar el liderazgo democrático en los supervisores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC
- Determinar liderazgo liberal en los supervisores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC
- Conocer el estilo de liderazgo predominante de los supervisores de la empresa Socopur SAC
- Conocer las necesidades de logro en los colaboradores de cada área de la empresa Socopur SAC
- Conocer las necesidades de poder en los colaboradores de cada área de la empresa Socopur SAC
- Conocer las necesidades de afiliación en los colaboradores de cada área de la empresa Socopur SAC

- Determinar la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Socopur SAC

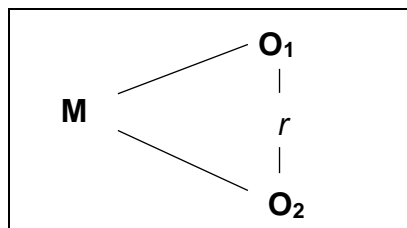
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El tipo de investigación es no experimental, porque en este estudio no se manipulan las variables, tan solo se observará su comportamiento (Hernández, 2010, p.232).

El Diseño es correlacional, debido a que se recolectó los datos en un periodo único, porque determina la relación entre las variables en estudio.

Esquema:



Dónde:

M = Colaboradores de todas las áreas de la empresa.

O1 = “Estilo de liderazgo”

O2 = “Motivación laboral”

r = Relación de las Variables de estudio.

2.2. Variable, Operacionalización

Variable 1: Estilo de liderazgo: comportamiento que presentan los jefes de áreas y directivos con respecto a la forma como dirigen controlan y motivan a su personal a cargo en la empresa Socopur SAC.

Variable 2: Motivación laboral: son los motivos por el cual, el personal se encuentra y quiere seguir trabajando en la empresa Socopur SAC.

Tabla N°02. Operacionalización variable “Estilo de liderazgo”.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estilo de liderazgo	El estilo de liderazgo “definido por la forma en que el líder es visto a través de los ojos del observador. Lo que importa no es cómo nos vemos a nosotros mismos, sino cómo nos ven aquellos sobre quienes aspiramos a influir, pues el liderazgo realmente está en los ojos de los seguidores (Robbins & Timothy, 2009, p.234)	El método a aplicarse es el test de liderazgo de Kurt Lewin (1938), adaptada a la realidad de la empresa, este cuestionario está direccionado a tres tipos de liderazgo; el autócrata, demócrata y liberal, es un test binario, estructurada con 12 ítems, posee alternativas de respuesta de totalmente en Desacuerdo y de Acuerdo	Liderazgo autocrático	<input type="checkbox"/> Amistad <input type="checkbox"/> Castigo <input type="checkbox"/> Decisión <input type="checkbox"/> Despido <input type="checkbox"/> Reuniones	Nominal
			Liderazgo democrático	<input type="checkbox"/> Información <input type="checkbox"/> Objetivos <input type="checkbox"/> Punto de vista	
			Liderazgo Liberal o “laissez-faire”	<input type="checkbox"/> Comunicación personal <input type="checkbox"/> Participación <input type="checkbox"/> Contacto <input type="checkbox"/> Supervisión	

Fuente: Archivo adaptado, Abanto (2015).

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Motivación laboral	La Motivación laboral es la combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una meta y objetivos en la organización” (Trinidad, 2012, p.49)	El método a aplicarse es la Escala de Motivación de Steers & Braunstein (1976), adaptada a la realidad de la empresa, diseñada con 15 ítems, técnica de Likert del 1 al 5, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.	Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Situaciones difíciles • Tareas complejas • Metas • Satisfacción 	Nominal
			Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Competición • Estrés • Confrontamiento • Influencia • Esfuerzo 	
			Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Temas • Compañerismo • Relaciones • Pertenencia • Preferencia 	

Fuente: Archivo adaptado, Abanto (2015).

2.3. Población y muestra

La población, objeto de estudio, está constituida por 40 colaboradores, distribuidos por cinco áreas en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, Provincia San Martín, período 2016, tal como se detalla en las siguientes Cuadros:

Cuadro N°01. Distribución de la población por áreas de la Socopur SAC, 2016.

Áreas	Personal
Administración (Créditos y cobranza, tesorería y contabilidad)	8
Venta de repuesto	6
Venta de motos	9
Almacén	10
Planta ensambladora	7
Total	40

Fuente: Archivo recuperado planilla electrónica, SOCOPUR SAC.

Por el tamaño de la muestra se optó por el muestreo no probabilística, debido a la reducida población en estudio y de acuerdo por el juicio del investigador, se encuestará a 40 personas distribuidas en 5 jefes de cada área y los 35 colaboradores que conformas dichas áreas.

Será aplicará el muestreo intencionado por razones del investigador que a su juicio son representativos, debido a que se tiene conocimiento de la pequeña población que se estudia, conforme se detalla en la siguiente Cuadro:

Cuadro N°02. Distribución de la muestra por áreas, 2016.

Áreas	Jefe	Personal	Total
Administración (Crédito y cobranza, tesorería y contabilidad)	1	7	8
Venta de repuestos	1	5	6
Venta de motos	1	8	9
Almacén	1	9	10
Planta ensambladora	1	6	7
Total	5	35	40

Fuente: Archivo recuperado planilla electrónica, SOCOPUR SAC.

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

Para las dos variables en estudio se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos; en la validez de los instrumentos se aplicó el juicio de expertos de Magister Urtecho Cueva, Omar y Dr. Castillo Chalco, Isaac Duhamell, para comprobar su confiabilidad se aplicó una encuesta piloto a 12 colaboradores al azar, obtenido en el cuestionario de estilo de liderazgo una fiabilidad de 0,715 y el cuestionario de motivación laboral con una fiabilidad de 0,732 Ver (Anexo N°03,04 y 07).

2.5. Método de análisis de datos

El método que implemento fueron tablas de contingencia, gráficas de barras y formulas estadísticas como la media aritmética, desviación estándar, escala de Stanones, prueba del estadístico Chi cuadrada de Pearson, todo a través del Software IBM SPSS Statistcs Visor, Versión 23.

2.6. Aspectos éticos

En todas las etapas del proyecto y desarrollo de investigación se procedió de manera ética, en la información obtenida por el censo, si mismo, se valoró los derechos de autor y las normas de la Universidad Cesar Vallejo durante todo el proceso.

III. RESULTADOS

Para determinar la información del estilo de liderazgo de los supervisores, se suministró el cuestionario a los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC. Posteriormente, al obtener los resultados, se aplicó la Escala de STANONES a cada dimensión de la variable en estudio, reflejando resultados con tres escalas, para análisis y mayor comprensión Ver (Anexo N°06 y 07)

3.1 El estilo autocrático en los supervisores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC

Tabla 1: El estilo de liderazgo autocrático de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC

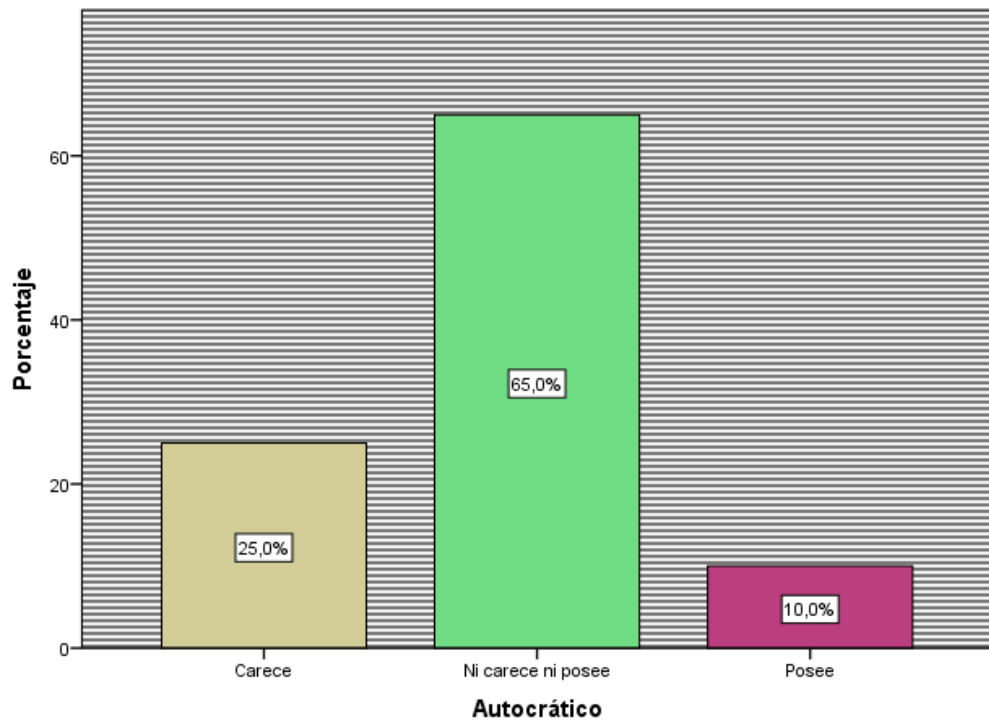
	Frecuencia	Porcentaje
Válido Carece	10	25,0
Ni carece ni posee	26	65,0
Posee	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Staistics, versión 23 “colaboradores de las áreas, Socopur SAC”– 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N° 06, el estilo de liderazgo autocrático de los supervisores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC, el 65% (26) colaborador menciona que el supervisor de su área ni carece ni posee el estilo de liderazgo autocrático, mientras el 25% (10) colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo autocrático y solo el 10% (4) Indica que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo autocrático.

Gráfico 1: El estilo de liderazgo autocrático de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC



Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC"-2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la gráfico N°1, el estilo de liderazgo autocrático de los supervisores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC, el 65% colaborador menciona que el supervisor de su área ni carece ni posee el estilo de liderazgo autocrático, mientras el 25% colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo autocrático y solo el 10% Indica que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo autocrático.

3.2 El estilo democrático en los supervisores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC

Tabla 2: El estilo de liderazgo democrático de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC

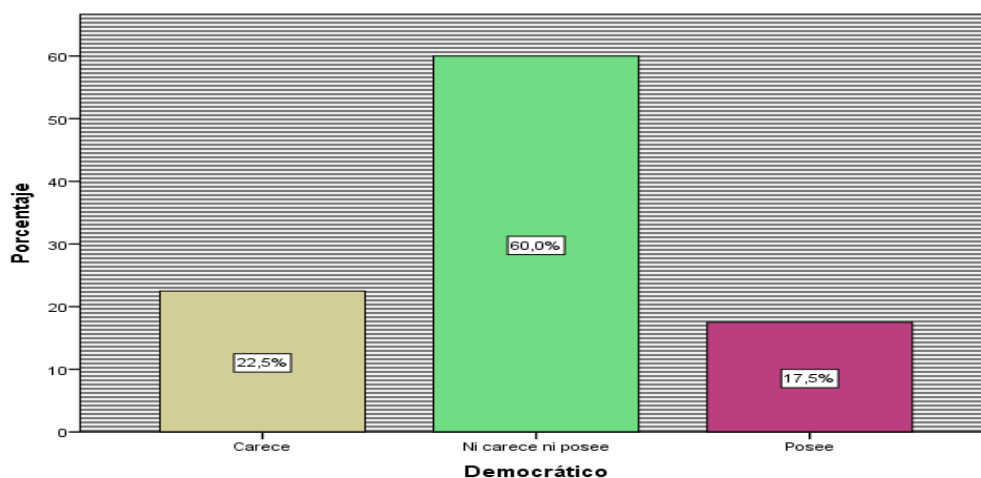
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Carece	9	22,5
	Ni carece ni posee	24	60,0
	Posee	7	17,5
	Total	40	100,0

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC" – 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N°07, el estilo de liderazgo democrático de los supervisores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC, el 60% (24) colaborador menciona que el supervisor de su área ni carece ni posee el estilo de liderazgo democrático, mientras el 22.5% (9) colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo autocrático y solo el 17.5% (7) Indica que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo democrático.

Gráfico 2: El estilo de liderazgo democrático de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC



Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC" – 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en el gráfico N°02, el estilo de liderazgo democrático de los supervisores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 60% colaborador menciona que el supervisor de su área ni carece ni posee el estilo de liderazgo democrático, mientras el 22.5% colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo autocrático y solo el 17.5% Indica que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo democrático.

3.3 El estilo liberal en los supervisores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC

Tabla 3: El estilo de liderazgo liberal de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC

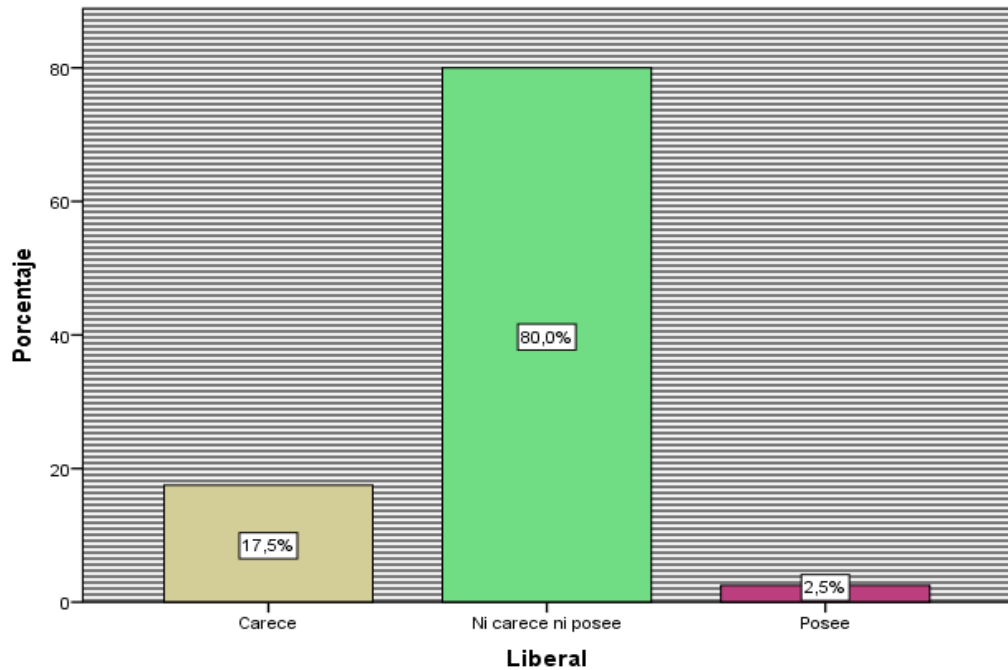
	Frecuencia	Porcentaje
Válido Carece	7	17,5
Ni carece ni posee	32	80,0
Posee	1	2,5
Total	40	100,0

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 “colaboradores de las áreas, Socopur SAC”– 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N°08, el estilo de liderazgo liberal de los supervisores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC, el 80% (32) colaborador menciona que el supervisor de su área ni carece ni posee el estilo de liderazgo liberal, mientras el 17.5% (7) colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo liberal y solo el 2.5% (1) Indica que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo liberal.

Gráfico 3: El estilo de liderazgo liberal de los supervisores en las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC



Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC"-2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en el gráfico N°03, el estilo de liderazgo liberal de los supervisores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 80% colaborador menciona que el supervisor de su área ni carece ni posee el estilo de liderazgo liberal, mientras el 17.5% colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo liberal y solo el 2.5% Indica que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo liberal.

3.4 El estilo de liderazgo predominante de los supervisores en la empresa SOCOPUR SAC

Tabla 4: El estilo de liderazgo de los supervisores en la empresa SOCOPUR SAC

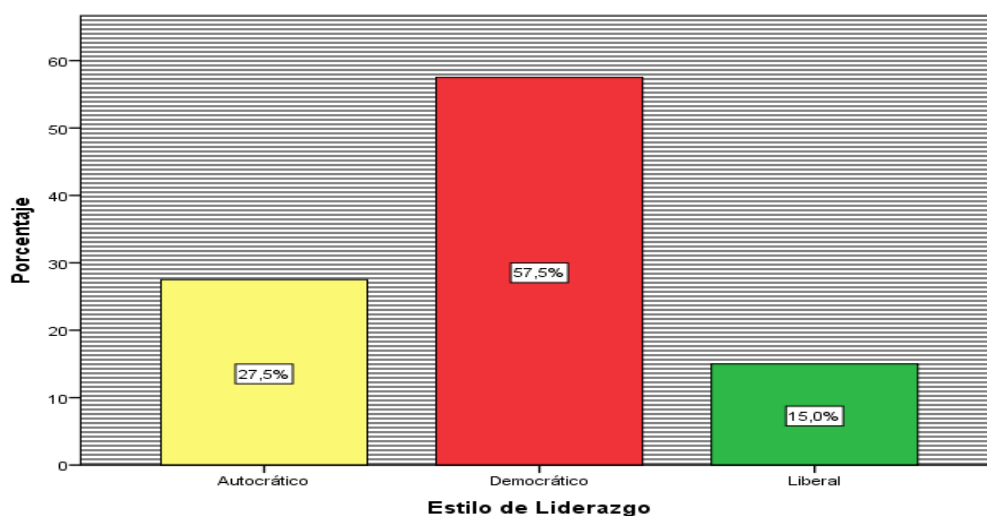
	Frecuencia	Porcentaje
Válido Autocrático	11	27,5
Democrático	23	57,5
Liberal	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, SOCOPUR SAC"– 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N°09, el estilo de liderazgo de los supervisores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 57.5% (23) colaboradores menciona que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo democrático, mientras el 27.5% (11) colaboradores menciona que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo autocrático y solo el 15 % (6) Indica que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo liberal.

Gráfico 4: El estilo de liderazgo de los supervisores en la empresa SOCOPUR SAC



Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC"– 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en el gráfico N°04, el estilo de liderazgo de los supervisores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 57.5% colaboradores menciona que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo democrático, mientras el 27.5% colaboradores menciona que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo autocrático y solo el 15 % Indica que el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo liberal.

3.5 Las necesidades de logro en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC

Para determinar la información de motivación laboral de los colaboradores, se suministró el cuestionario a los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC. Posteriormente, al obtener los resultados, se aplicó la Escala de Stanones a cada dimensión de la variable en estudio, reflejando resultados con tres escalas, para análisis y mayor comprensión Ver (Anexo N°07).

Tabla 5: Las necesidades de logro en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC

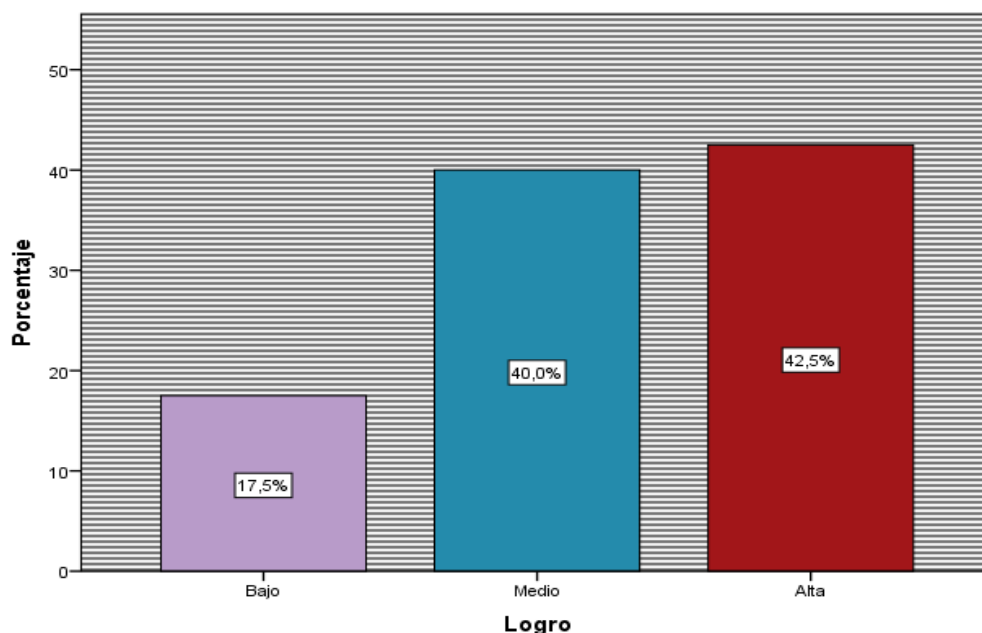
	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	7	17,5
Medio	16	40,0
Alta	17	42,5
Total	40	100,0

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 “colaboradores de las áreas, SOCOPUR SAC”– 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N°10, la necesidad de logro en los colaboradores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 42.5% (17) colaborador presenta una alta necesidad de logro, mientras el 40% (16) colaborador presenta una media necesidad de logro y solo el 17.5% (7) colaborador presenta una baja necesidad de logro.

Gráfico 5: Las necesidades de logro en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC



Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC"-2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en el gráfico N°02, la necesidad de logro en los colaboradores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 42.5% colaborador presenta una alta necesidad de logro, mientras el 40% colaborador presenta una media necesidad de logro y solo el 17.5% colaborador presenta una baja necesidad de logro.

3.6 Las necesidades de poder en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC

Tabla 6: Las necesidades de poder en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC

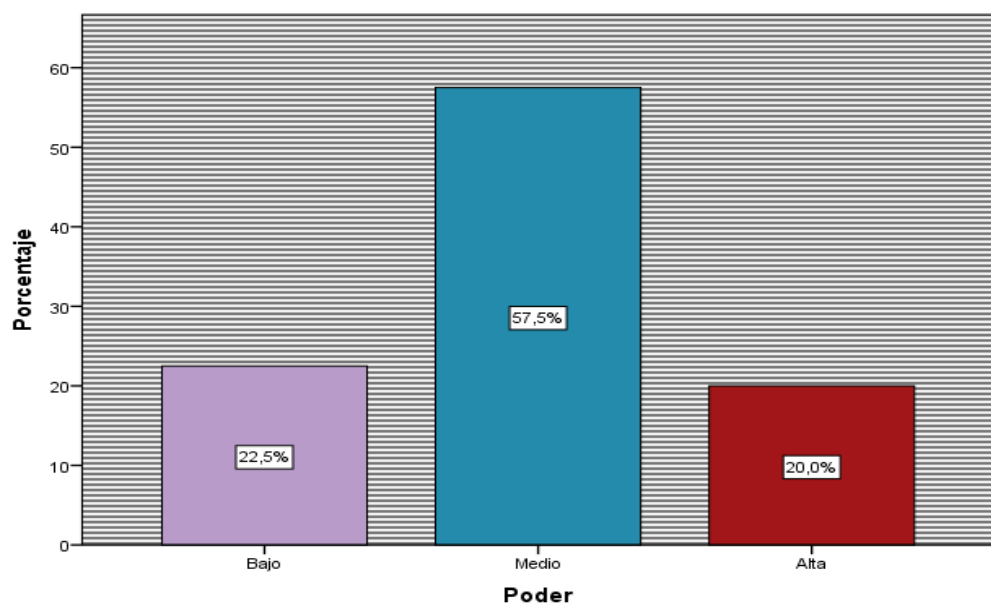
	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	9	22,5
Medio	23	57,5
Alta	8	20,0
Total	40	100,0

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC"- 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N°11, la necesidad de logro en los colaboradores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 57.5% (23) colaborador presenta una media necesidad de poder, mientras el 22.5% (9) colaborador presenta una baja necesidad de poder y solo el 20% (8) colaborador presenta una alta necesidad de poder.

Gráfico 6: Las necesidades de poder en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC



Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC"-2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en el gráfico N°06, la necesidad de logro en los colaboradores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 57.5% colaborador presenta una media necesidad de poder, mientras el 22.5% colaborador presenta una baja necesidad de poder y solo el 20% colaborador presenta una alta necesidad de poder.

3.7 Las necesidades de afiliación en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC

Tabla 7: Las necesidades de afiliación en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC

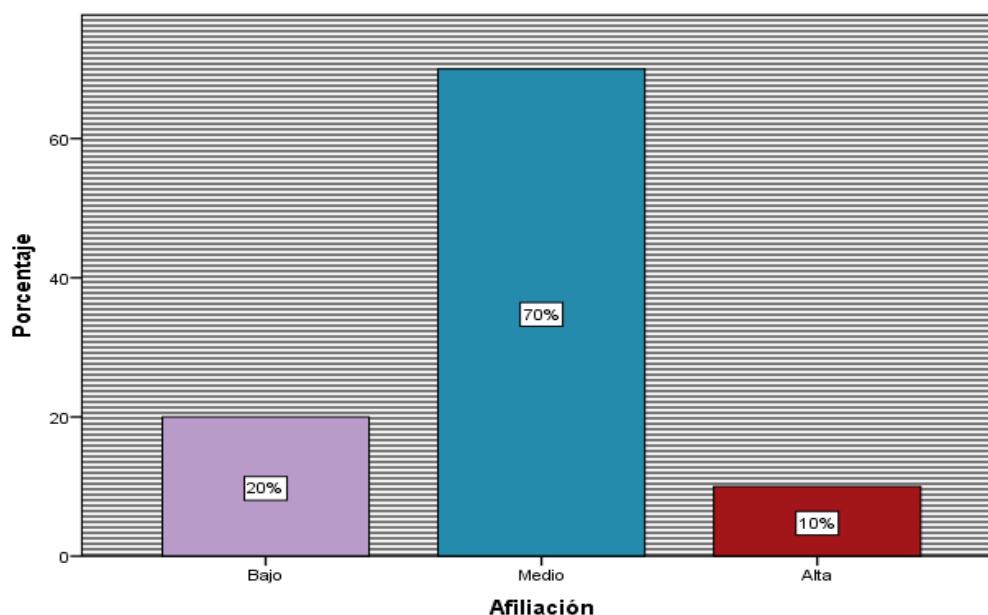
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	20,0
	Medio	28	70,0
	Alta	4	10,0
	Total	40	100,0

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Staistics, versión 23 “colaboradores de las áreas, SOCOPUR SAC”– 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N°12, la necesidad de logro en los colaboradores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 70% (28) colaborador presenta una media necesidad de afiliación, mientras el 20% (8) colaborador presenta una baja necesidad de afiliación y solo el 10% (4) colaborador presenta una alta necesidad de afiliación.

Gráfico 7: Las necesidades de afiliación en los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC



Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Staistics, versión 23 “colaboradores de las áreas, Socopur SAC”– 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en el gráfico N°02, la necesidad de logro en los colaboradores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 70% colaborador presenta una media necesidad de afiliación, mientras el 20% colaborador presenta una baja necesidad de afiliación y solo el 10% colaborador presenta una alta necesidad de afiliación.

3.8 La motivación laboral de los colaboradores en la empresa SOCOPUR SAC

Tabla 8: La motivación laboral de los colaboradores en la empresa SOCOPUR SAC

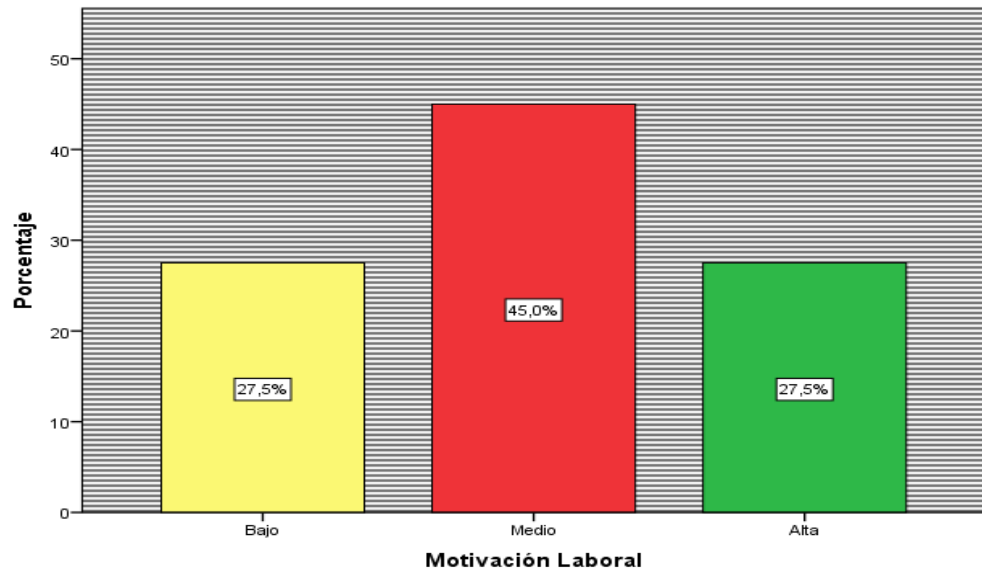
	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	11	27,5
Medio	18	45,0
Alta	11	27,5
Total	40	100,0

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, SOCOPUR SAC"– 2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en la tabla N°07, el nivel de motivación de los colaboradores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 45% (18) colaborador presenta una media motivación laboral, mientras el 27.5% (11) colaborador presenta una baja motivación laboral y de la misma manera un 27.5% (11) colaborador presenta una alta motivación laboral.

Gráfico 8: El nivel de motivación de los colaboradores de cada área de la empresa SOCOPUR SAC



Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics, versión 23 "colaboradores de las áreas, Socopur SAC"-2016.

Interpretación:

Como podemos visualizar en el gráfico N°02, el nivel de motivación de los colaboradores, según test, en el grupo experimental de los 40 colaboradores de las cinco áreas de la empresa SOCOPUR SAC, el 45% colaborador presenta una media motivación laboral, mientras el 27.5% colaborador presenta una baja motivación laboral y de la misma manera un 27.5% colaborador presenta una alta motivación laboral.

3.9 La relación entre estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa SOCOPUR SAC, distrito de Tarapoto, 2016.

Tabla 9: Tabla de contingencia del estilo de liderazgo y motivación laboral en la empresa SOCOPUR SAC

		Motivación Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alta	
Estilo de Liderazgo	Autocrático	0	6	5	11
	Democrático	9	12	2	23
	Liberal	2	0	4	6
Total		11	18	11	40

Fuente: Archivo recuperado, IBM SPSS Statistics Visor, versión 23, 2016

Después se plantea un contraste estadístico de hipótesis entre la hipótesis nula y la hipótesis alterna:

Ho: el estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral de los colaboradores son independientes.

Ha: el estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral de los colaboradores no son independientes, están asociados.

Bajo la hipótesis nula de independencia, se sabe que los valores del estadístico se distribuyen según una distribución conocida denominada ji-cuadrado, que depende de un parámetro llamado "grados de libertad" (gl).

Entonces, En la tabla de contingencia de 3 filas y columnas, el grado de libertad de acuerdo a dicha fórmula $gl = (1-3) + (1-3)$ resulta 4 grados de libertad en la Tabla 3x3.

De ser cierta la hipótesis nula, el valor obtenido debería estar dentro del rango de mayor probabilidad según la distribución ji-cuadrado correspondiente. El valor-p que usualmente reportan la mayoría de estadísticos no es más que la probabilidad de obtener, según esa distribución, la probabilidad de obtener los datos observados si fuese cierta la hipótesis de independencia. Si el valor-p es muy pequeño

(usualmente se considera $p < 0.05$) es poco probable que se cumpla la hipótesis nula y se debería de rechazar.

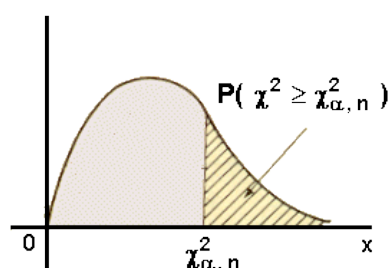
En la Tabla 15, se determinan los grados de libertad (en la primera columna) y el valor de α (en la primera fila). El número que determina su intersección es el valor crítico correspondiente. De este modo, si el estadístico que se obtiene toma un valor mayor se dirá que la diferencia es significativa.

Tabla 10: Comparación y decisión entre χ^2_c y χ^2_t

Clima organizacional y satisfacción	Grados de Libertad	χ^2_c	Nivel de significancia	χ^2_t	Decisión
	4	15,010	0,05	9,49	Se rechaza la hipótesis nula

Así, para una seguridad del 95% ($\alpha = 0.05$) el valor teórico de una distribución ji-cuadrado con 2 grados de libertad es 9,49. Como quiera que en el cálculo del χ^2 obtuvimos un valor de 15,010, que supera al valor para $\alpha = 0.05$, podremos concluir que las dos variables no son independientes, sino que están asociadas ($p < 0.05$). Por lo tanto, a la vista de los resultados, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_a) como probablemente cierta.

Gráfico 9: Distribución de ji-cuadrado



Grados de libertad	Nivel de significancia				
	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55

El estadístico χ^2 encontrado es 15,010 y con un nivel de confiabilidad del 95% ($\alpha = 0.05$) el tabular es 9,49, lo que indica que ambas variables no son independientes. Por lo tanto, ambas están asociadas, eso permite concluir que, si se mejora el estilo de liderazgo de los supervisores, podemos mejorar la motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016,

IV. DISCUSIÓN

Pensamos que la tarea de la sucursal de Socopur SAC, ubicado en el distrito de Tarapoto, provincia y departamento de San Martín; deben poner en concurso externo e interno el puesto de jefe de tienda, donde el profesional idóneo pueda desarrollar e implementar soluciones en las cinco áreas que conforma la sucursal, de modo que permita, obtener una constante motivación laboral, además se estructure la política de remuneraciones de acuerdo a los grados académicos obtenidos y los años de experiencia; con el fin de reducir los conflictos que trae los sueldos, el efecto que causa en su rendimiento laboral.

También consideramos que es tarea de la sucursal de Socopur SAC, crear las condiciones que permitan a sus colaboradores sentirse satisfechos con su labor debido que el contacto con el cliente es directo y cada efecto causado negativamente por parte de la empresa hacia su personal es recepcionado por el cliente indirecta o directamente.

Debido a estos planteamientos es que hemos querido estudiar el estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC del distrito de Tarapoto del presente año; tema que creemos que no se le da la debida relevancia.

En relación al test los resultados según la tabla N°06 refiere que el supervisor de cada área ni carece ni posee el estilo de liderazgo autocrático debido que su jefe no mantiene amistad con su personal por eso le cuesta imponer disciplina, mientras el colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo autocrático porque su jefe no castiga la desobediencia a través del reglamento interno de la empresa y solo presentan algunos supervisores el estilo de liderazgo autocrático a causa que su jefe inmediato lo puede despedir fácilmente cuando lo crea necesario y no recibe ideas o puntos de vista diferentes Ver (Anexo N°11, Tabla 24, 25, 26 y 27).

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de León (2015) refiere el estilo de liderazgo autocrático “posee individuos de personalidad fuerte, dominante y agresiva, toda actividad la realizan a su modo, No preguntan más

allá del trabajo y considera a sus subordinados más como empleados que como personas” (p.57). Se asemeja al comportamiento de los jefes del área de administración y almacén donde se identificaron diversos descontentos por parte del personal el más claro el autoritarismo por parte de su jefe.

En relación al test los resultados según la tabla N°07 refiere que el supervisor de su área ni carece ni posee el estilo de liderazgo democrático debido que solo en pocas oportunidades su jefe le pide ayuda para preparar los objetivos de la empresa, mientras el colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo autocrático a consecuencia que el personal tiene un punto diferente a su jefe lo discute dichas diferencias en forma exhaustiva y solo algunos supervisores posee el estilo de liderazgo democrático porque su jefe realiza reuniones para resolver problemas importantes y mantiene informado sobre cualquier decisión que le afecte al personal o a la empresa Ver (Anexo N°11, Tabla 28, 29, 30 y 31).

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de León (2015) refiere el estilo de liderazgo democrático “posee individuos que no gestiona de forma déspota, las órdenes son previamente consensuadas e informadas al grupo, en general se muestra tan preocupado por la manutención de la eficiencia del grupo como con relación al término de las tareas que están en ejecución (p.57). Se asemeja al comportamiento de los jefes del área de ventas de repuestos y motos donde se identificaron diversas reacciones empoderantes por parte del personal, el más claro es la participación y empatía entre los miembros de cada área para cumplir con su labor.

En relación al test los resultados según la tabla N°08, refiere que el supervisor de su área ni carece ni posee el estilo de liderazgo liberal debido que su jefe no tiene demasiado contacto y comunicaciones personales con sus subordinados, mientras el colaborador menciona que el supervisor de su área carece del estilo de liderazgo liberal a consecuencia que su jefe no alienta a sus subordinados a que se pongan en contacto con él en cualquier percance que suceda en la empresa y solo algunos supervisores posee el estilo de liderazgo liberal porque su jefe no participa en él, reparten los trabajos y el

personal determina la forma de llevarlos a cabo y no supervisa a los empleados competentes Ver (Anexo N°11, Tabla 32, 33, 34 y 35).

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de León (2015) refiere el estilo de liderazgo liberal “individuos son indiferente con la determinación de metas y políticas, da total potestad al grupo, no le interesa las discusiones, sólo le interesa que se sientan bien, anímicamente y la estimulación en la productividad del grupo es mínima (p.57). Se asemeja, al comportamiento del jefe del área de planta ensambladora donde se identificaron diversas libertades en el desarrollo de su labor para el cumplimiento de sus metas.

En relación al test los resultados según la tabla N°09 refiere que los supervisores de cada área poseen el estilo de liderazgo democrático, mientras que en menor proporción el supervisor de su área posee el estilo de liderazgo autocrático y solo mínima parte de los supervisores posee el estilo de liderazgo liberal.

Del mismo modo, nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Quispe (2015), refiere los enfermeros jefes del servicio de medicina, presentó un estilo de liderazgo “medianamente favorable” (p.76). Es decir, la mayoría de los enfermeros tiene una apreciación medianamente favorable acerca de las características del liderazgo por su empatía, recompensa y motivación; consideran desfavorable la escucha activa, promover el estímulo intelectual, trabajo en equipo y de la influencia en su trabajo tomando en cuenta su capacidad resolutive. Al igual que los colaboradores de la empresa SOCOPUR SAC presentan diversos estilos de liderazgo, pero el más resaltante es el estilo democrático.

Pero en los hallazgos de Sánchez (2013) menciona el tipo de liderazgo resulta más adecuado en términos de los desempeños esperados (p.83). Es decir, debe igualmente tenerse en cuenta que el contexto en el cual se desenvuelve el dirigente condiciona su desempeño y así mismo, el estilo de dirección y el liderazgo ejercido. Podemos afirmar que cada jefe de área posee distintos estilos de liderazgo de acuerdo a las funciones y actividades que desempeña en la empresa SOCOPUR SAC tal como lo describe Blake & Jane (2007)

menciona el estilo de liderazgo “combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores y, aunque el estilo se componga de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, ya que es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder (p.69). Entonces, el estilo de liderazgo no solo depende de las características del líder; sino también, de los elementos que conforman el grupo, la institución y de las situaciones que enfrentan en su trabajo.

En relación al test los resultados según la tabla N°10, refiere que los colaborador presenta una alta necesidad de logro debido que en la empresa intentan en mejorar el desempeño laboral del personal, gustan de ser programados en tareas complejas y disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil pero se muestra en áreas como planta ensambladora, venta de repuestos y motos, mientras un grupo parecido de trabajadores presenta una media necesidad de logro, gusta fijar y alcanzar metas realistas ocasionalmente y solo un reducido grupo de colaboradores presentan una baja necesidad de logro porque no gusta de trabajar en situaciones difíciles y desafiantes Ver (Anexo N°12, Tabla 36, 37, 38, 39 y 40).

En relación al test los resultados según la tabla N°11 refiere que los colaboradores presenta una media necesidad de poder debido que a veces confronta a la gente con quien están en desacuerdo y gusta en influenciar a la gente para conseguir su objetivo, mientras un grupo parecido de trabajadores presenta una baja necesidad de poder a causa de que no gusta de trabajar en situaciones de estrés y presión y solo pequeño grupo de colaborador presenta una alta necesidad de poder porque gusta de trabajar en competición y frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que los rodean Ver (Anexo N°12, Tabla 41, 42, 43, 44 y 45).

En relación al test los resultados según la tabla N°12 refiere que el colaborador presenta una media necesidad de afiliación debido que a menudo se encuentran hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo y tienden a construir relaciones cercanas con los

compañeros(as) de trabajo, mientras otro grupo de colaboradores presenta una baja necesidad de afiliación a causa que no gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa y solo algunos colaboradores presenta una alta necesidad de afiliación porque gusta pertenecer a los grupos y prefiere trabajar con otras personas más que trabajar solo Ver (Anexo N°11, Tabla 46, 47, 48, 49 y 50).

En relación al test los resultados según la tabla N°13 refiere que el 45% colaborador presenta una media motivación laboral, mientras el 27.5% presenta una baja motivación laboral y de la misma manera un 27.5% colaboradores presentan una alta motivación laboral.

Del mismo modo, nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Merino (2013) refiere el 60% de los colaboradores entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica. Mientras el personal valora en un 30% a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos (p.92). Entonces, podemos enfatizar que el personal de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC está inconformes por el carente reconocimiento de su desempeño y las desigualdades remunerativas.

Del mismo modo, nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Alvarado & Aguilar (2013), indica el 80% de los directivos consideran verdaderas las políticas de contenido de trabajo, con excepción de la política “no es necesario que nos recuerden nuestras funciones y responsabilidades” y “se establecen las metas y objetivos con la participación de todos”. Refiere, a pesar que en las empresas exista una alta motivación, aparecerá inconformidades entre el personal al igual que el personal de Socopur SAC, casi nunca toman en cuenta su opinión en la resolución de problemas.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Ramírez et. Al. (2008) corrobora “la mayoría de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo, al considerar que los sueldos y salarios; no son la fuente primordial para la motivación en los empleados” (p.83). Entonces, a pesar que se identificó que algunos colaboradores de las áreas de ventas y administración en la empresa

Socupur SAC poseen remuneraciones superiores que en el personal del área de almacén no se sienten satisfechos con su labor porque los trabajadores no solo quieren sueldos elevados, si no reconocimientos, autorrealización personal y profesional.

En relación a la Prueba de Chi-cuadrada según la tabla 16 refiere el estadístico chi cuadrado para una seguridad del 95% ($\alpha = 0.05$) el valor teórico de una distribución ji-cuadrado con 4 grados de libertad es 9,49. Como quiera que en el cálculo del χ^2 obtuvimos un valor de 15,010, que supera al valor para $\alpha = 0.05$, podremos concluir que las dos variables no son independientes, sino que están asociadas ($p < 0.05$). Por lo tanto, a la vista de los resultados, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_a) como probablemente cierta.

Los problemas en la investigación que no se pueden resolver fueron el nivel de motivación laboral del personal de cada área con respecto al tipo de liderazgo de su jefe inmediato, el rendimiento laboral que genera un determinado estilo de liderazgo.

Temas que se recomendaría para que otros investigadores realicen otras investigaciones sería el estilo de liderazgo de acuerdo al inicio, mediado y cierre de año económico.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje para comprender la influencia del estilo de liderazgo y mejorar la motivación laboral del colaborador en las empresas del Departamento de San Martín.

V. CONCLUSIONES

Por medio de los objetivos planteados se concluye lo siguiente:

- Se concluye, el 65% de respuestas de (26) colaboradores indican que los supervisores de las cinco áreas ni carece ni posee el estilo de liderazgo autocrático, mientras el 25% (10) colaboradores menciona que lo carece y solo el 10% (4) colaboradores mencionan que lo posee.
- Se concluye, el 60% de respuestas de (24) colaboradores indican que los supervisores de las cinco áreas ni carece ni posee el estilo de liderazgo democrático, mientras el 22.5% (9) colaboradores menciona que lo carece y solo el 17.5% (7) colaboradores menciona que lo posee.
- Se concluye, el 80% de respuestas de (32) colaboradores indican que los supervisores de las cinco áreas ni carece ni posee el estilo de liderazgo liberal, mientras el 17.5% (7) colaboradores menciona que lo carece y solo el 2.5% (1) colaborador menciona que lo posee.
- Se concluye, el 57.5% de respuestas de (23) colaboradores mencionan que el estilo de liderazgo democrático es el predominante en la empresa SOCOPUR SAC.
- Se concluye, el 42.5% de respuestas de (17) colaborador presenta una alta necesidad de logro, mientras el 40% (16) colaborador presenta una media y solo el 17.5% (7) colaborador presenta una baja necesidad de logro.
- Se concluye, el 57.5% de respuestas de (23) colaborador presenta una media necesidad de poder, mientras el 22.5% (9) colaborador presenta una baja y solo el 20% (8) colaborador presenta una alta necesidad de poder.
- Se concluye, el 70% de respuestas de (28) colaborador presenta una media necesidad de afiliación, mientras el 20% (8) colaborador presenta una baja y solo el 10% (4) colaborador presenta una alta necesidad de afiliación.
- Se concluye, el 45% de respuestas de (18) colaborador presenta una media motivación laboral, mientras el 27.5% (11) colaborador presenta

una baja motivación laboral y de la misma manera un 27.5% (11) colaborador presenta una alta motivación laboral.

- El estadístico chi cuadrado para una seguridad del 95% ($\alpha = 0.05$) el valor teórico de una distribución ji-cuadrado con 4 grados de libertad es 9,49. Como quiera que en el cálculo del χ^2 obtuvimos un valor de 15,010, que supera al valor para $\alpha = 0.05$, podremos concluir que las dos variables no son independientes, sino que están asociadas ($p < 0.05$). Por lo tanto, a la vista de los resultados, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alternativa (H_a) como probablemente cierta.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones, están dirigidas de acuerdo a los objetivos determinados, en este sentido se mencionan las siguientes:

- Se recomienda diseñar los manuales de organización y funciones de acuerdo a los reglamentos internos del trabajo, de esta manera poder sancionar o castigar los actos irregulares del colaborador.
- Se recomienda implementar reuniones por cada área y grupal; con la finalidad de dar soluciones a cada área, en vista que todos los procesos de la empresa están sincronizados.
- Se recomienda que los supervisores de cada área muestren iniciativa en la integración y desarrollo de sus colaboradores
- Se recomienda fortalecer la comunicación de los jefes del área de administración y almacén donde se identificaron diversos descontentos por el autoritarismo por parte de su jefe. Además, los cargos de jefatura se deben presentar en concurso interno y externo para evitar la incapacidad de resolución de problemas por parte de futuras jefaturas.
- Se recomienda implementar incentivos por escalas de acuerdo a las metas y objetivos alcanzados cada mes o trimestralmente.
- Se recomienda que personal tenga mayor participación en las reuniones y crear actividades recreacionales entre el personal para disminuir el estrés en la empresa.
- Se recomienda crear normas de convivencia e imponer una filosofía de trabajo que involucre al personal de cada área en la empresa.
- Se recomienda implementar una política de remuneración estándar regida desde la sede principal y sucursales; los sueldos deben estar sujetos a los grados académicos que posee, años de experiencia que cuenta el personal al igual que su desempeño. Los reconocimientos se deben implementar a través de certificados y agradecimiento del directivo correspondiente de cada área.
- Se recomienda definir el perfil del puesto de las jefatura de las áreas de la empresa de acuerdo a las características de los estilos de liderazgo democrático y liberal, con la finalidad, de mejorar la motivación del

colaborado obteniendo de esta manera incremento en el rendimiento del personal operativo y administrativo de Socupur SAC.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, M. & Aguilar, A. (2013). Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue, Iquitos – 2013 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.
- Blake, R. & Jane, M. (2007). Gestión de personas. (9a.ed.). Madrid: Esic. Cambridge.
- Beingolea, J. (2014). Lima: diario gestión economía y negocios del Perú. Recuperado: <http://gestion.pe/empleo-management/empresa-responsable-bajo-rendimiento-sus-colaboradores-2099369>
- Consultora PwC y HBC Consultores. (2014). Lima: Diario el comercio portafolio economía & negocios. Recuperado: <http://elcomercio.pe/economia/negocios/solo-50-empresas-pe>
- Cavalcante, S. (2014). “Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas” de la región de Jacobina Bahía-Brasil. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Goleman, D. & Cherniss, C. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo: cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos, y organizaciones. (2a.ed.). Editorial Kairos S.A. Barcelona.
- González, F. & Ganaza, J. (2010). Principios y fundamentos de gestión de empresas. (3a.ed.). Ediciones Pirámide. Madrid. España.
- Galván, Paredes & Rebolledo (2011). ¿Qué estilo de Estilo de liderazgo es el que predomina, de acuerdo a la teoría de Blake y Mouton, dentro del área de Recursos Humanos de una organización del sector público, y su

impacto en la motivación? (Tesis pregrado). Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, México, México

Hernández, S. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Recuperado: <https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al->

Kurt Lewin (1938). Test de liderazgo. Recuperado: file:///C:/Users/Pc/Downloads/test%20de%20liderazgo%20Kurt%20Lewin.

León, A. (2015). El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013 (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Merino (2013), La motivación laboral (Tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.

McClelland, D. (1989) Estudio de la Motivación Humana. (4a.ed.). Madrid: Edición Nancea.

Peiró, J. (2011). Psicología de la organización. (5a.ed.). Madrid: Edición USNED.

Pérez, M (2014). El liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador.

Quispe, J. (2015). Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Ramírez, J. et. Al. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. Daena: International Journal of Good Conscience.

Robbins, S. & Timothy, J. (2009). Comportamiento organizacional. (7a.ed.). México, Prentice Hall.

Sánchez, I. (2013). Los estilos de dirección y liderazgo, propuesta de un modelo de caracterización y análisis (Tesis de maestría). Universidad Surcolombiana, Cali, Colombia.

- Smith, P. & Peterson, M. (2015). Liderazgo, organizaciones y cultura. Un modelo de dirección de sucesos. (7a.ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Trinidad, L. (2012). Motivación. Psicóloga Clínica. (2a.ed.). Buenos Aires, Argentina.
- Vallés, M. (2013). Técnicas cualitativas de investigación social. (4a.ed.). Editorial Síntesis Sociológica.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016				
Los jefes de las áreas de venta y ensamblaje por lo general se comportan autoritariamente en los cierres de mes, porque a mayor producción de ensamblaje, existirá diversidad de modelos y colores de vehículos para la venta. En el área de ensamblaje presentan motivaciones bajas con respecto a sus salarios, puesto que el área de crédito y cobranza perciben el doble de remuneraciones que ellos. El sueldo no está compensados a la preparación académica o experiencia laboral, está organización es una como tantas empresas familiares, las remuneraciones y los cargos son por afinidad mas no por capacidad.				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	ASPECTOS TEÓRICOS	
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a).- ¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en la empresa Socopur SAC?</p> <p>b).- ¿Cuál es la motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC?</p>	<p>General</p> <p>Hi = Existe relación entre estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016.</p> <p>Específico</p> <p>Hi = En la empresa Socopur SAC el estilo de liderazgo predominante es el autocrático.</p> <p>Hi = En la empresa Socopur SAC el colaborador presenta un alta motivación laboral.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre estilo de liderazgo de los supervisores y motivación laboral del colaborador en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, 2016.</p> <p>Objetivo específicos</p> <p>Identificar el liderazgo autocrático en los supervisores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC</p> <p>Determinar el liderazgo democrático en los supervisores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC</p> <p>Determinar liderazgo liberal en los supervisores de las cinco áreas de la empresa Socopur SAC</p> <p>Conocer el estilo de liderazgo predominante de los supervisores de la empresa Socopur SAC</p> <p>Conocer las necesidades de logro en los colaboradores de cada área de la empresa Socopur SAC</p> <p>Conocer las necesidades de poder en los colaboradores de cada área de la empresa Socopur SAC</p> <p>Conocer las necesidades de afiliación en los colaboradores de cada área de la empresa Socopur SAC</p> <p>Determinar la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Socopur SAC</p>	<p>estilo de liderazgo :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto • Dimensiones • Método <p>Motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto • Dimensiones • Método 	
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO		POBLACIÓN Y MUESTRA	
<p>La presente investigación es no experimental, de Diseño descriptivo correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> M ---> O1 M ---> O2 r ---> O1 r ---> O2 </pre> </div> <p>Dónde: M = Colaboradores de todas las áreas de la empresa. O1 = Estilo de liderazgo O2 = Motivación laboral r = Relación de las Variables de estudio.</p>	VARIABLE 1		<p>La población, objeto de estudio, está constituida por 40 colaboradores, distribuidos por cinco áreas en la empresa Socopur SAC, distrito de Tarapoto, Provincia San Martín, período 2016</p> <p>Por el tamaño de la muestra se optó por el muestreo no probabilística, Debido a la reducida población en estudio y de acuerdo por el juicio del investigador, se encuestará a 40 personas distribuidas en 5 jefes de cada área y los 35 colaboradores que conformas dichas áreas.</p>	
	V ₁	DIMENSION		INDICADORES
	<p>Estilo de liderazgo</p> <p>Comportamiento que presentan los jefes de áreas y directivos con respecto a la forma como dirigen controlan y motivan a su personal a cargo en la empresa Socopur SAC.</p>	Liderazgo autocrático		Amistad, Castigo, Decisión, Despido
		Liderazgo democrático		Reuniones, Información, Objetivos, Punto de vista
Liderazgo liberal		Comunicación personal, Participación, Contacto, Supervisión		
VARIABLE 2		<p>El método que implemento fueron tablas de contingencia, gráficas de barras y formulas estadísticas como la media aritmética, desviación estándar, escala de Stanones, prueba del estadístico Chi cuadrada de Pearson, todo a través del Software IBM SPSS Statistic Visor, Versión 23.</p>		
V ₂	DIMENSION		INDICADORES	
<p>Motivación laboral</p> <p>Son los motivos por el cual, el personal se encuentra y quiere seguir trabajando en la empresa Socopur SAC.</p>	Elementos tangibles		Desempeño, Situaciones difíciles, Tareas complejas, Metas, Satisfacción	
	Responsabilidad y empatía		Competición, Estrés, Confronta miento, Influencia Esfuerzo	
	Fiabilidad	Temas, Compañerismo, Relaciones, Pertenencia Preferencia		

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Encuesta Test de liderazgo (Kurt Lewin)

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información del estilo de liderazgo, adaptada a la realidad de la empresa Socopur SAC. Lea los siguientes enunciados. Marque la (1, totalmente en desacuerdo), (2, en desacuerdo), (3, totalmente en indiferente), (4, De acuerdo) y (5, totalmente de acuerdo).

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala				
			1	2	3	4	5
Autocrático	1	Su jefe mantiene amistad con su personal por eso le cuesta imponer disciplina.					
	2	Su jefe castigar la desobediencia a través del reglamento					
	3	Su jefe toman en cuenta sus decisiones y participaciones					
	4	Su jefe inmediato lo puede despedir fácilmente cuando lo crea necesario					
Democrático	5	Su jefe realiza reuniones para resolver problemas importantes					
	6	Su jefe lo mantiene informado sobre cualquier decisión que le afecte a usted y la empresa					
	7	Su jefe le pide ayuda para preparar los objetivos de la empresa					
	8	Cuando usted tiene un punto diferente su jefe lo discute dichas diferencias en forma exhaustiva.					
Liberal	9	Su jefe tiene demasiado contacto y comunicaciones personales con sus subordinados					
	10	Su jefe no participa en el repartan de los trabajos y el personal determina la forma de llevarlos a cabo.					
	11	Su jefe alienta a sus subordinados a que se pongan en contacto con él					
	12	Su jefe no supervisa a los empleados competentes					

Cuestionario de motivación laboral (Steers & Braunstein).

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información de la motivación laboral, adaptada a la realidad de la empresa Socopur SAC.

Indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5:

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala				
			1	2	3	4	5
Logro	1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
	2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
	3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
	4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
	5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
Poder	6	Me gusta trabajar en competición y ganar					
	7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
	8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
	9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
	10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
Afiliación	11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo					
	12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa					
	13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
	14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
	15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Anexo N°03: Fichas de validación por el juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Mg. Kieffer Segundo Bazán Vargas

Institución en la que trabaja /Cargo: Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV

Nombre del Instrumento : Encuesta Test de liderazgo (Kurt Lewin)

Autor del instrumento : Br. Liz Raquel Macedo Alegría

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

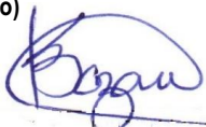
II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL					41	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)



Kieffer Segundo Bazán Vargas
MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
SECTORADO EN SALUD PÚBLICA
CNI N° 00700204

Tarapoto, agosto de 2016

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Mg. Kieffer Segundo Bazán Vargas

Institución en la que trabaja /Cargo: Docente de la Escuela de Posgrado de la UCV

Nombre del Instrumento : **Cuestionario de Motivación Laboral**

Autor del instrumento : **Br. Liz Raquel Macedo Alegría**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL				41		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, agosto de 2016

Kieffer Segundo Bazán Vargas
 MAGISTER EN ADM. SERVICIOS DE SALUD
 DOCTORADO EN SALUD PÚBLICA
 DNI N° 00700204

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Mg. Alfonso Isuiza Pérez

Institución en la que trabaja /Cargo: Docente metodólogo en la Universidad César Vallejo

Nombre del Instrumento : **Cuestionario de Motivación Laboral**

Autor del instrumento : **Br. Liz Raquel Macedo Alegría**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL						41

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los indicadores del instrumento tienen coherencia metodológica con las variables de estudio, por lo tanto; es viable su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, agosto de 2016



 Mg. Alfonso Isuiza Pérez
 CPPe N° 2301119950

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Mg. Alfonso Isuiza Pérez

Institución en la que trabaja /Cargo: Docente metodólogo en la Universidad César Vallejo

Nombre del Instrumento : **Encuesta Test de liderazgo (Kurt Lewin)**

Autor del instrumento : **Br. Liz Raquel Macedo Alegría**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL					41	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Los indicadores del instrumento tienen coherencia metodológica con las variables de estudio, por lo tanto; es viable su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, agosto de 2016



Mg. Alfonso Isuiza Pérez
 CPPe N° 2301119950

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Dr. Percy Hipólito Barbarán Mozo

Institución en la que trabaja /Cargo: Especialista de Matemática en la UGEL San Martín/Decano del Colegio de Profesores de San Martín

Nombre del Instrumento : **Encuesta Test de liderazgo (Kurt Lewin)**

Autor del instrumento : **Br. Liz Raquel Macedo Alegría**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL					41	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, agosto de 2016


Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPPe N° 357054

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Nombres y apellidos del experto: Dr. Percy Hipólito Barbarán Mozo

Institución en la que trabaja /Cargo: Especialista de Matemática en la UGEL San Martín/Decano del Colegio de Profesores de San Martín

Nombre del Instrumento : **Cuestionario de Motivación Laboral**

Autor del instrumento : **Br. Liz Raquel Macedo Alegría**

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales			x		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.				x	
TOTAL					41	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento materia de revisión, evidencia suficiente coherencia entre diferentes criterios, así como, entre indicadores y dimensiones de la variable satisfacción laboral; por lo tanto, es pertinente y aplicable. No obstante, levantar las observaciones de forma.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41 (Bueno)

Tarapoto, octubre de 2013.


Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
CPP N° 357054

Anexo N° 04: Autorización para aplicar instrumentos



“Año de la Consolidación del Mar de Grau”

AUTORIZACIÓN

El administrador de la Empresa SOCOPUR SAC – TARAPOTO, autoriza a la estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano Lic. LIZ RAQUEL MACEDO ALEGRIA, aplicar encuestas al personal de todas las áreas que tiene la empresa, con la finalidad de desarrollar la investigación cuyo tema es “**Estilo de Liderazgo de los supervisores y Motivación Laboral del colaborador en la Empresa SOCOPUR SAC, del Distrito de Tarapoto, 2016**”.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Tarapoto, 19 de Agosto del 2,016

SOCOPUR S.A.C.

.....
David Angel Comejo Arana
Administrador
Tarapoto

Anexo N° 05: Autorización para publicar tesis en repositorio de la UCV

Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo Liz Roguel Macedo Alegria....., identificado con DNI ()

OTRO () N°: 40810434....., egresado de la Escuela de POSGRADO de la Universidad

César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

" Estilo de Liderazgo de los Supervisores y Motivación Laboral del Colaborador en la Empresa SACOPUR SAC; distrito de Tumpoto 2016 "

..... en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://dspace.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Observaciones:

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

Liz Roguel Macedo Alegria

FIRMA

DNI: 40810434

FECHA: 23/01/2018

Anexo N° 06: Informe de originalidad

Estilo de liderazgo de los supervisores

INFORME DE ORIGINALIDAD

% 18	% 18	% 1	% 14
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	% 6
2	www.cybertesis.edu.pe Fuente de Internet	% 2
3	u.jimdo.com Fuente de Internet	% 2
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	% 2
5	148.206.53.84 Fuente de Internet	% 1
6	ciruelo.uninorte.edu.co Fuente de Internet	% 1
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	% 1
8	pt.scribd.com Fuente de Internet	% 1
9	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<% 1

es.slideshare.net

10	Fuente de Internet	<% 1
11	issuu.com Fuente de Internet	<% 1
12	Submitted to Universidad Carlos III de Madrid Trabajo del estudiante	<% 1
13	www.cverdad.org.pe Fuente de Internet	<% 1
14	dafax-eroz.blogspot.com Fuente de Internet	<% 1
15	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<% 1
16	docslide.us Fuente de Internet	<% 1

EXCLUIR CITAS
EXCLUIR
BIBLIOGRAFÍA

ACTIVO
ACTIVO

EXCLUIR
COINCIDENCIAS

< 15 WORDS