



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los
trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A.

Huaraz, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Administración

AUTOR:

Mg. Francisco Alejandro Flores Pasi3n (ORCID: 0000-0002-8403-9978)

ASESORA:

Dra. Flor de Mar3a S3nchez Aguirre (ORCID: 0000-0001-6416-6817)

L3NEA DE INVESTIGACI3N:

Gerencias Funcionales

Lima – Per3

2020

Dedicatoria

A mi mamá, gran ejemplo a seguir, mujer luchadora, quien siempre me brinda su apoyo incondicional, y sus buenos consejos.

A mi esposa, mi compañera de hoy, mañana y siempre por ser, mi gran apoyo, quien siempre me motivó a seguir adelante cuando sentía que ya no podía continuar.

El autor

Agradecimiento

A Dios por haberme guiado a seguir estudiando.

A la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de formar parte de ellos al estudiar.

El autor

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Francisco Alejandro Flores Pasión, estudiante del Doctorado en Administración, de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 31635176, con la tesis titulada “Liderazgo, Motivación y Efectividad Funcional desde la perspectiva de los trabajadores de le Empresa Prestadora de Servicios Chavín S.A. Huaraz 2019”, declaro bajo juramento que:

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

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

Los Olivos, 03 de junio del 2020



.....
Francisco Alejandro Flores Pasión

DNI N° 31635176

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1.Tipo y diseño de investigación	12
2.2 Operacionalización de variable:	13
2.3Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Procedimiento	18
2.6 Método de análisis de datos	19
2.7 Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	35
VI. Recomendaciones	37
VII. Propuesta	38
Referencias	40
ANEXOS	46
Anexo 01: Matriz de consistencia	47

Anexo 02: Operacionalización de las variables	51
Anexo 03: Instrumento de recolección de datos	54
Anexo 04. Validez de los instrumentos	58
Anexo 05 Matriz de datos (Excel y/o spss)	62
Anexo 06. Validez de los instrumentos	75 <u>5</u>

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de los instrumentos de: liderazgo transformacional, Motivación Y efectividad funcional	16
Tabla 2. Alpha de Cronbrach del cuestionario liderazgo transformacional.	18
Tabla 3. Alpha de Cronbach del cuestionario motivación	18
Tabla 4. Alpha de Cronbach del cuestionario efectividad funcional	18
Tabla 5. Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de motivación (y), nivel de liderazgo (x)y nivel de efectividad (z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.	21
Tabla 6. Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de dirección (YD1), nivel de influencia idealizada (XD1) y nivel de efectividad (z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.	21
Tabla 7. Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de intensidad (YD2), nivel de motivación inspiracional (XD2) y nivel de efectividad (Z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.	22
Tabla 8. Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de perseverancia (YD3), nivel de estimulación emocional (XD3) y nivel de efectividad (Z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.	233
Tabla 9. Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de motivación en el contexto laboral (YD4), nivel de consideración individualizada (XD4) y nivel de efectividad (Z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.	23
Tabla 10. Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.	24
Tabla 11. Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.	25
Tabla 12. Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.	26
Tabla 13. Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.	27
Tabla 14. Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.	28

Resumen

El objetivo consistió en determinar si liderazgo y la motivación se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S. A. en el 2019. Metodológicamente se utilizó el método científico, tipo de investigación aplicativo con diseño no experimental, correlacional causal; llegándose a operacionalizar las variables; contando con una población de 170 trabajadores, y la muestra probabilística fue igual a 118; con criterios de inclusión y exclusión. La técnica fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario estructurado, debidamente validados por el juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo por el estadístico Alpha de Crombach, se cumplieron con una serie de procedimientos y para los resultados se aplicaron el análisis descriptivo y análisis inferencial, también se utilizó el método y diseño estructural. Obteniendo como resultado una relación directa y moderada entre el liderazgo y la efectividad funcional; así como la motivación y la efectividad funcional. Por lo que llegamos a la conclusión, que se ha determinado una correlación directa alta ($r=0.652$) muy significativo ($p<0.01$) entre Liderazgo y Efectividad sin considerar el efecto de la variable motivación. Considerando el efecto de la motivación, la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.284$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.002<0.05$), se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Liderazgo Transformacional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable motivación.

Palabras claves: Liderazgo, motivación, efectividad funcional, perseverancia

Abstract

The objective was to determine if leadership and motivation are related to functional effectiveness in the Service Provider Company “Chavín” S. A. in 2019. Methodologically, the scientific method was used, a type of applicative research with non-experimental design, causal correlation; getting to operationalize the variables; counting on a population of 170 workers, and the probabilistic sample was equal to 118; with inclusion and exclusion criteria. The technique was the survey and the instrument, the structured questionnaire, duly validated by the expert judgment, the reliability was obtained by the Crombach Alpha statistic, a series of procedures were followed and descriptive analysis and analysis were applied for the results. Inferential, structural design and method were also used. Obtaining as a result a direct and moderate relationship between leadership and functional effectiveness; as well as motivation and functional effectiveness. Therefore, we came to the conclusion that a high direct correlation ($r = 0.652$) was very significant ($p < 0.01$) between Leadership and Effectiveness without considering the effect of the motivation variable. Considering the effect of motivation, the direct correlation decreases from high to low ($r = 0.284$) but there is still a significant correlation ($p = 0.002 < 0.05$), the null hypothesis is rejected, it is concluded with a significance level of 95% , that there is a correlation between Transformational Leadership and Functional Effectiveness considering the effect of the motivation variable.

Keywords: Leadership, motivation, functional effectiveness, perseverance

Resumo

L'obiettivo era quello di determinare se la leadership e la motivazione sono correlate all'efficacia funzionale nella Società di Service Provider “Chavín” S. A. nel 2019. Metodologicamente è stato utilizzato il metodo scientifico, un tipo di ricerca applicativa con disegno non sperimentale, correlazione causale; arrivare a rendere operative le variabili; contando su una popolazione di 170 lavoratori, e il campione probabilistico era pari a 118; con criteri di inclusione ed esclusione. La tecnica era il rilievo e lo strumento, il questionario strutturato, debitamente validato dal giudizio di esperti, l'affidabilità è stata ottenuta dalla statistica Crombach Alpha, sono state seguite una serie di procedure e sono state applicate analisi ed analisi descrittive dei risultati. Sono stati utilizzati anche il design e il metodo inferenziali. Ottenere come risultato un rapporto diretto e moderato tra leadership ed efficacia funzionale; così come la motivazione e l'efficacia funzionale. Pertanto, siamo giunti alla conclusione che un'elevata correlazione diretta ($r = 0,652$) era molto significativa ($p < 0,01$) tra Leadership ed Efficacia senza considerare l'effetto della variabile motivazione. Considerando l'effetto della motivazione, la correlazione diretta diminuisce da alta a bassa ($r = 0,284$) ma c'è ancora una correlazione significativa ($p = 0,002 < 0,05$), l'ipotesi nulla viene scartata, si conclude con un livello di significatività del 95% , che esiste una correlazione tra Leadership trasformazionale ed Efficacia Funzionale considerando l'effetto della variabile motivazione.

Parole chiave: leadership, motivazione, efficacia funzionale, perseveranza

I. Introducción

Los sistemas prestadores de servicios público y privados presentan una serie de deficiencias en las organizaciones a nivel nacional, regional y local, generado por una serie de factores climatológicos como el exceso de lluvias, huaycos, contaminación por el arrojamiento de basura por parte de la población, y otras empresas que se encargan de las actividades económicas productivas: centros mineros; así como la mediana y pequeña industria. Por otro lado, la falta de mantenimiento adecuado de las plantas de tratamiento de agua, generado por un liderazgo carente de creatividad, falta de motivación por parte de la Empresa prestadora de servicios el cual genera la poca efectividad en la gestión del sistema prestador de servicios.

Las Naciones Unidas (2010), declaro que el recurso hídrico (agua), es un derecho fundamental como otros constituyendo una fuente de vida de los ciudadanos de una jurisdicción territorial considerando un elemento de goce en la vida de la persona independiente de su raza, sexo, creencia, estatus social, los que se encuentran amparados en la Constitución Política del Perú, en su artículo 2^a, hace mención que todo sujeto tiene derecho a la vida a su identificación, a su moralidad moral y libre progreso y bienestar.

La Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento “Chavín” Sociedad Anónima, es una institución de derecho público interno, donde los asociados es el municipio provincial de Huaraz, Huaylas, Bolognesi, Aija; y el Independencia, Municipios en cuyos perímetros locales se enfoca el cuidado de los servicios de agua potable y alcantarillado. Está inscrita en la Oficina de los Registros Públicos de la Región Ancash; en la Ficha N° 250, Asiento N° 03, del Libro Mercantil de la autonomía administrativa, económica y técnica, que se sustenta en el Registro del padrón de Personas Jurídicas; está constituida de acuerdo a la Ley General de Servicios de Saneamiento, Ley N.° 26338, Ley N.° 28870 y el Texto Único Ordenado del D.S. N° 023-2005-VIVIENDA modificado por D.S. 010-2007-VIVIENDA, la Empresa prestadora de Servicios Chavín S.A. Es una entidad dedicada a la prestación de servicios de agua potable y alcantarillado.

El servicio que viene prestando la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A, es en el municipio Provincial de Huaraz, Huaylas, Bolognesi, Aija y la municipalidad Distrital de Independencia los mismos que pertenecen a la región Ancash, representando a una población del 29.45% de habitantes del total de la población, según información

(censo del año 2017 llevado a cabo por el INEI), a la cantidad de población consignada se busca determinar cuál es el impacto de satisfacción de los usuarios respecto al servicio que reciben de agua potable y alcantarillado.

Por lo que se hace necesario que se pueda inculcar un verdadero sentimiento de servicio a cada uno de los trabajadores y/o servidores, donde los altos directivos y gerentes de la empresa tengan a bien de dar a conocer de los lineamientos de las políticas de la institución para con sus colaboradores, toda vez que su objetivo principal es mantener un fuerte liderazgo, con una motivación totalmente efectiva y que esta sea funcional para lograr el cumplimiento de las metas en las diferentes modalidades en la que prestan los servicios a la comunidad, siempre y cuando se mantenga una buena comunicación, para que el mensaje no sea distorsionada.

Para ello los problemas presentados en la empresa se evidencia que el gerente no presenta las competencias necesarias para desempeñarse como líder, reflejado en la crisis actual que afronta el país, carece de decisiones pertinentes que aseguren a los trabajadores y que motiven que su trabajo se desarrolle de manera efectiva. Otro de los problemas principales que afronta la empresa se refleja en la falta de estrategias motivacionales que aseguren y incentiven a los trabajadores que se pueda cumplir con las metas establecidas y que garanticen su bienestar en el trabajo que realizan en las actividades de la empresa, ocasionando que no puedan cumplir con las metas establecidas, reduciendo su efectividad laboral. Es importante mencionar que el miedo que genera la pandemia que afronta el país, ha generado que los trabajadores reduzcan su rendimiento laboral y la efectividad que puedan presentar en los trabajos que se realizan.

Después de presentar la descripción de las características del objeto de estudio, fue necesario revisar investigaciones realizados a nivel internacional que se presenta a continuación: Ramos y Thorrens, (2015) realizaron un trabajo de investigación acerca del diagnóstico del clima organizacional en una entidad de suministro de agua. Universidad de Cartagena. El estudio tenía como objetivo: Analizar el clima institucional en una entidad de suministro de agua de la ciudad de Cartagena-Bolívar. Metodología: Resultados: obteniendo como resultado que el clima organizacional tiene una influencia fuerte dentro de la organización porque afecta a la motivación que puedan presentar los trabajadores, manteniendo un impacto directo en la productividad y la calidad de la prestación del

servicio plasmado en la efectividad que puedan presentar, llegando a ser relevante por su consecuencia inmediata, tanto en los sucesos como en los secuelas, lo cual incide directamente en la disposición del propio régimen y su surgimiento.

Otra estudio de nivel internacional fue la sustentada por Guerrero (2017) Desarrolló un estudio sobre: los estilos de liderazgo en mpresarias Ecuatorianas y como incide en el desempeño de sus empleados. Universidad Internacional del Ecuador. Dicho trabajo de investigación tuvo el objetivo desarrollar los estilos de liderazgo en organizaciones de ecuador y como impacta en el desempeño de los empleados. Para ello empezaron analizando el nivel empresarial, relacionado al liderazgo, por ser la persona que guía y dirige a la organización, siendo necesario que imparta los lineamientos y políticas institucionales estableciendo objetivos claros que permitan alcanzar la calidad del servicio deseado a los estudiantes y determinar el grado de influencia en los equipos de trabajo, que puedan percibir afinidad a los tipos de liderazgos de los gerentes.

A continuación, fue necesario conocer acerca de investigaciones desarrollados a nivel nacional, para fortalecer el conocimiento referido a estudios anteriores vinculado al tema y problema de estudio, se consideró a Moscoso, De los Santos y Tacora (2016), quien realizó un trabajo de investigación acerca del impacto de Liderazgo en la Motivación Laboral del Personal de una entidad pública. Teniendo como objetivo encontrar si existe vinculación entre el liderazgo y la motivación del trabajo. Obteniendo como resultado que el liderazgo mantiene una mayor presencia en la empresa y a la ves mantiene una relación media, es importante mencionar la influencia que tiene las acciones del líder y como beneficia al logro de los objetivos y metas empresariales, lo que genera que la efectividad de los trabajadores se vea afectada.

Otro estudio de Ramírez (2017), el presente autor desarrolló su estudio de tesis sobre: tema de compromiso en la empresa y la motivación en el trabajo de una entidad, Región Callao. Universidad Ricardo Palma, Lima-Perú. Teniendo como objetivo en la investigación demostrar la asociación que existe entre el compromiso en la empresa y la motivación en el trabajo de los empleados. Para ello la población de estudio estuvo conformado por 134 empleados de la entidad. Llegándose a demostrar que la muestra seguida del muestreo no probabilístico, a criterio y comodidad del investigador, tomándose el 100% de la muestra. El resultado es igual a 0,188 y el nivel de significancia ($\text{sig} = 0.030$) es menor que el p valor 0.05. Concluyendo que existe vinculación significativa

entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de la entidad, es importante que la entidad genere acciones y actividades que favorezcan al desarrollo de los profesionales.

Por la importancia del tema se tuvo en cuenta la tesis de Crespo (2017), estudió en su trabajo de investigación acerca de: Gestión transformacional dentro del proceso administrativo comercial de trabajadores de SEDAPAL. El objetivo generalizado de estos estudios se transformó en decidir el Liderazgo Transformacional dentro de la fuerza laboral administrativa empresarial de SEDAPAL. Metodología: La población o universo de interés en estos estudios, se transformó en hecho de ciento veinte personas administrativas, el patrón censal consideró la amplia variedad idéntica de la población en donde se ha estudiado la variable: Liderazgo transformacional. Llegando a la conclusión de que la variable liderazgo transformacional representa como máximo de los 120 empleados encuestados, una etapa de 50% de "Deficiente" con 60 empleados. En este sentido, se percibe que el liderazgo transformacional muestra un grado "Deficiente" en el equipo administrativo comercial de trabajadores. Los procesos que se presente en el liderzgo dentro de la empresa son favorables para que los trabajadores presenten acciones que sirvan para fortalecer el trabajo que se realiza.

En este orden de la investigación fue necesario complementar con estudios realizados a nivel local; de esta manera Farro, (2019) realizó un estudio acerca de: Sistema de control de las descargas de aguas residuales no domésticas en la red de alcantarillado sanitario como un instrumento de gestión ambiental. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. El siguiente estudio expone el desarrollo del sistema de control de las descargas de aguas residuales no domésticas en la red de alcantarillado sanitario, a través de la implementación de la normativa de los Valores Máximos Admisibles (VMA); el cual fue implementado por la EPS "Chavín" S.A. en el año 2018. Teniendo como resultado de la investigación de la tesis la determinación del diagnóstico hídrico rápido (DHR) en la microcuenca del río Auqui. La microcuenca del río Auqui presenta un área total de 169.824 Km², perímetro de 78,632.128 ml. y longitud de cauce principal de 27.308 Km. El caudal estimado es 8.373 m³/s, siendo la oferta hídrica suficiente para el aprovisionamiento de agua a favor de la EPS "Chavín" Huaraz, en dicho periodo. Sin embargo, la EPS "Chavín" dejó de aprovechar las aguas del río Auqui por su mala calidad.

Ariza, (2017) se encargó de desarrollar un estudio sobre la efectividad de la gestión de los proyectos: una perspectiva constructivista, cuya finalidad fue analizar cómo se presenta en el estudio, permitiéndole llegar a la conclusión: La gestión del personal relacionado a la efectividad se ve relacionada con los recursos necesarios para que puedan desarrollar su trabajo con la finalidad de cumplir los objetivos empresariales, además el gerente es el principal elemento para facilitar y motivar la actividad de los trabajadores. El éxito del proyecto se ha medido tradicionalmente en términos de presupuesto y agenda de la asamblea. Sin embargo, el logro de los proyectos se ha medido históricamente en términos de presupuesto y agenda de la asamblea. Sin embargo, la ejecución de tareas integra a los humanos internos o externos a la empresa para adquirir objetivos únicos. La ejecución de los proyectos integra humanos internos o externos a la empresa para obtener metas particulares.

Rodríguez (2020) desarrolló un estudio que se relaciona con el salario emocional y su relación con los niveles de efectividad, cuya finalidad es analizar cómo se presenta el salario emocional y cuál es la vinculación que presenta con la efectividad, concluyendo: Es importante incorporar las estrategias propuestas de la herramienta Salario Emocional para el incremento de la efectividad, reduciendo la insatisfacción y el bajo desempeño en sus funciones. Considerando la relevancia del bienestar del trabajador versus el rendimiento laboral se precisa realizar esta investigación.

La Fundamentación teórica y epistemológica del estudio, tiene el enfoque teórico de la cultura organizacional el cual permite a los integrantes de la organización ciertas conductas de cultura laboral forma abierta y humana, alentando a la participación de mantener la cordura de la madurez en cada uno de sus miembros de la organización, para lo que deberán de comprometerse de manera responsable, mantener la cultura laboral como una fortaleza el cual puedan encaminar a las organizaciones hacia el éxito y la excelencia. Conforme a los siguientes autores que hablan sobre la cultura organizacional encontramos a los siguientes:

Las teorías de contingencia destacan los estilos de liderazgo estribando del ambiente en la que el líder se desenterra. Se concentran en variables únicas asociadas con el entorno que podrían decidir qué moda de gestión específica es excelente, ideal para el estado de cosas. De acuerdo con este principio, ninguna moda de liderazgo es más alta para todas las condiciones. Los investigadores de liderazgo White y Hodgson recomiendan que una

administración seguramente poderosa no sea más o menos las características del líder, sino como un sustituto de la estabilidad entre los comportamientos, los deseos y el contexto. En este sentido, los principales líderes pueden verificar los deseos de sus fanáticos, hacer un inventario del estado de las cosas y luego regular sus comportamientos. El éxito depende de una serie de variables, incluida la moda de liderazgo, las características de los seguidores y los elementos de la situación (Washington, 2013).

Según el autor Chiavenato (1995; p. 464), manifiesta que la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada conducta individual por parte de los gerentes y empleados que muestren verdaderos valores organizacionales con el único fin de mantener un clima organizacional, óptimo y adecuado dentro de la organización.

Considerando al líder como un ser transformador, inspirador capaz de romper sus propios obstáculos de un valor altísimo con la capacidad de transmitir su liderazgo y mando a los subordinados, capacidad de incrementar la motivación en los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales sin pensar en los intereses personales, por lo que contextualiza al trabajo en equipo como una fortaleza dentro de la organización, teniendo en cuenta a la motivación y la efectividad funcional como factores importantes, para alcanzar la meta que genere la productividad dentro de la organización.

Según Bass (1985), quien llega a desarrollar un grupo de caracteres respecto a líderes empresariales los que podían ser muy útiles a la hora de tomar decisiones en las diferentes empresas, por lo que era necesario ver a la teoría de la cultura organizacional, como un aliado fundamental, través del liderazgo pudiendo contribuir en el cambio de actitud entre los trabajadores a través de una adecuada motivación, el mismo que debería ir acompañado de mantener siempre permanente la actitud de saber escuchar, comprender, observar cada una de las actitudes de los trabajadores y poder conversar con cada uno de ellos y a la vez transmitirles los objetivos de la empresa haciéndoles ver a la empresa como un conjunto donde todos somos importantes y que la empresa existe es gracias a ellos y lo que se busca es ser un grupo sólido con el único fin de ser mejores cada día y dando lo mejor que uno tiene dentro, para que esta pueda plasmarse en un rendimiento eficaz y eficiente como equipo.

Por su parte García y Delan (1997; p.33), presentan a la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias, pensamientos, valores de manera y forma individual manteniendo una identidad de principios y valores el cual pueda permitir que los gerentes y empleados muestren verdaderos valores organizacionales con el único fin de mantener un clima organizacional, optimo y adecuado dentro de la organización. El cual deba implicar un alto grado de compromiso y satisfacción institucional teniendo como base una efectiva proyección cultural de los empleados para lograr la visión y misión de la institución.

El principio del liderazgo transformacional fue ideado por James M. Burns enunciado por medio de Evans y Lindsay (2008), en línea con este principio, los líderes emprenden conductas que incluyen: idealizados tienen un impacto, motivación inspiradora y estimulación emocional y consideración individualizada. Donde el liderazgo implica adoptar una moda transformacional por medio de tener una perspectiva de tiempo extendido, especializarse en los clientes, vender un imaginativo y profético de valores compartidos, correr para estimular a sus organizaciones desde un punto de vista intelectual, hacer una inversión en educación, y tomando algunos riesgos. En el ejercicio es difícil distinguir entre las 2 teorías, los estudios han observado que son tácticas excepcionales pero asociadas. Aunque los líderes transformacionales pueden aumentar el incentivo y el desempeño general del seguidor más que los líderes transaccionales, los líderes poderosos usan una combinación de ambos tipos, que depende del estado de las cosas.

La teoría X e Y, acerca de la motivación fue desarrollada por McGregor (1985), fue una de las teorías de motivación laboral con un impacto muy significativo para las empresas de todo el universo. La presente teoría se ha plasmado con un rotundo éxito en la parte administrativa y en el manejo de los recursos humanos, así como el debido comportamiento organizacional y de desarrollo organizacional. (X e Y), siendo estas dos teorías contrapuestas entre sí sobre el encaminamiento de la gestión y la dirección de empresas en cuanto al manejo de personal.

La teoría de Maslow (1943) deduce que los humanos se inspiran a través de cinco variedades de deseos: fisiológico (comidas, agua y refugio), seguridad (orden y equilibrio), social (afecto, amistad y sentimiento de pertenencia), superficialidad (prestigio, fama y autoestima) y realización personal (autocomplacencia). Estos deseos humanos se ordenan

de acuerdo con una jerarquía, en la que algunos son una preocupación y los más efectivos, mientras se cumplen, se pueden promover los deseos de mejor orden. Las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero deseos primarios (fisiológicos y de seguridad) y luego necesidades secundarias (sociales, superficialidad y autorrealización). Esto se debe al hecho de que las personas buscan satisfacer sus simples deseos y luego avanzar en la búsqueda para cumplir con los deseos más complicados. (Araya y Pedreros, 2013).

Con la perspectiva del management de gerencia por tareas Frederick Taylor contribuyó a mejorar la eficiencia y la productividad, especialmente por medio el diagnóstico de la fragmentación del trabajo en actividades administrativas y de ejecución, la racionalización y estandarización de las programaciones y el proyecto de los costos directos de producción, factor decisivo para el progreso de la contabilidad de costos después de 1920 Martínez (2001).

La teoría de efectividad Funcional, consiste en el “Grado en el que una organización logra los resultados que se esperan de ella”, así como poder entender si la permanencia y supervivencia de una organización puede darse de manera permanente y efectiva durante un periodo manteniendo un resultado óptimo, como consecuencia de una alta efectividad; así como también se puede vislumbrar a una organización que está luchando por sobrevivir en la etapa de crecimiento, para lo que tendrá que doblegar esfuerzos para mantenerse vivo, y conseguir los objetivos planificados y esperados, teniendo utilidades altas, lo que significaría que la organización manteniendo un buen clima organizacional será totalmente efectiva funcionalmente; siempre y cuando mantengan los controles de calidad, Serraldes, (2004)

La importancia de realizar el presente trabajo de investigación con tres variables como son: el liderazgo, motivación y efectividad funcional es evaluar el comportamiento a las actitudes y formas de los directivos, gerentes de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A, cómo estas son percibidas por los trabajadores y si influye de forma negativa o positiva en el desarrollo de las actividades programas y planificadas por la institución. Por esta razón, la justificación teórica, conforme al presente estudio de investigación de liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. 2019, en la que se puede analizar la relación que existe entre las tres variables, el cual permita verificar si la empresa

tiene una buena relación o no entre sus variables de liderazgo, motivación y efectividad funcional, claro que eso será después de obtener los resultados de la investigación los que determinarán si existe un adecuado liderazgo por parte de los directivos y gerentes, así como el nivel de motivación hacia los trabajadores y cuan efectivo y funcional es el resultado de la prestación del servicio a los usuarios.

La justificación práctica, tiene su base en cuanto la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín”, cuenta con una población equivalente al 29.45% de la población del total de población que tiene la región Ancash quienes son los que reciben el suministro del agua y desagüe, el cual involucra a cuatro provincias que son parte de la región Ancash, por lo que hemos visto por conveniente realizar el presente estudio de investigación para poder determinar si liderazgo, motivación y la efectividad funcional guardan una relación al momento de realizar las actividades por parte de los trabajadores en el cumplimiento de la prestación del servicio de agua a los consumidores dentro de su ámbito territorial.

Metodológicamente se justifica, por ser una investigación novedosa, los instrumentos de medición se elaboraron, con base a los objetivos y el cuadro de operacionalización de variables, con la finalidad de recolectar los datos de la muestra; para su posterior procesamiento e interpretación de resultados.

Se justifica socialmente, por cuanto, los resultados que se obtengan de la presente investigación, servirán de apoyo para las futuras investigaciones que pudieran realizar a otras empresas prestadoras de servicio de agua y saneamiento, en cuanto a nuestra empresa materia de estudio se deberá de verse reflejado en una buena prestación de servicios por parte de los trabajadores de la empresa con un alto liderazgo transformacional, y una motivación inspiracional en cada uno de los trabajadores el cual resulte en una efectiva y adecuada prestación del servicio.

El problema de la investigación, radica en la inadecuada prestación del servicio de agua potable y alcantarillado de parte de la EPS “Chavín” S.A, hacia los usuarios, los mismos que no reciben un buen servicio generando disconformidad por parte de la población beneficiaria; los cortes intempestivos, mala calidad del agua, sistema de redes de alcantarillado que colapsan con las precipitaciones fluviales, falta de un plan de contingencia, para poder atender la rotura de tuberías de desagüe, que contaminan el medio ambiente por los restos fecales que se expanden dentro de la urbe,. Además de la carencia

de un liderazgo creativo y transformacional. Considerando las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional, consideración individualizada Guízar (2004).

Frente a esta problemática se han formulado los siguientes problemas de investigación:

Problema General: ¿Cuál es la relación entre liderazgo, motivación y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. de Huaraz en el año 2019?.

Asimismo, se desagregaron en los siguientes problemas específicos: (a). ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada, la dirección y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019?. (b). ¿Cuál es la relación de la motivación inspiracional, la intensidad y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019?. (c). ¿Cuál es la relación de la estimulación emocional, la perseverancia y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019?. (d). ¿Cuál es la relación de la consideración individualizada, la motivación en el contexto laboral y la efectividad funcional desde la perspectiva del trabajador de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019?.

Los objetivos que se proponen alcanzar en el presente trabajo de investigación consisten, objetivo general; determinar la relación entre el liderazgo, motivación y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S. A. en el año 2019. A continuación se propusieron los siguientes Objetivos Específicos: (a). Identificar la relación de la influencia idealizada, la dirección y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019. (b). Describir la relación de la motivación inspiracional, la intensidad y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019. (c). Precisar la relación de la estimulación emocional, la perseverancia y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019. (d). Especificar la relación de la consideración individualizada, la motivación en el contexto laboral y la efectividad funcional desde la

perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019. Para responder a los problemas, se plantearon las siguientes Hipótesis, General: Existe relación entre el liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S. A. en el año 2019. Luego se determinaron las siguientes hipótesis específicas: (a). Existe relación de la influencia idealizada, dirección y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019. (b). Existe relación de la motivación inspiracional la intensidad y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019. (c). Existe relación de la estimulación emocional, la perseverancia y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019. (d). Existe relación de la consideración individualizada, la motivación en el contexto laboral y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el año 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

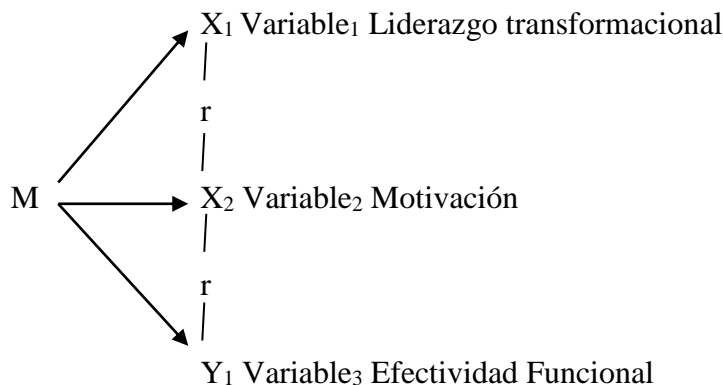
El método utilizado fue el método científico lo cual permite desarrollar investigaciones que genere conocimiento utilizando técnicas e instrumentos que facilitaron resolver problemas y probar las hipótesis científicas Hernández y Mendoza (2018).

El tipo de investigación fue básica basada en propósitos aplicativos, pues sólo pretende aumentar y ahondar la comprensión científico, de un entorno. Su finalidad de estudio lo aporten las teorías científicas las mismas que se analizaron para contrastar los contenidos con la realidad empírica Carrasco (2014), teniendo como resultado en el presente estudio correlación de causa y efecto entre las variables del liderazgo, motivación y la efectividad funcional.

El diseño fue no experimental con un sub-diseño descriptivo correlacional, causal porque el estudio tuvo como objetivo de establecer el grado de relación e influencia entre las variables materia de estudio Hernández, Fernández y Baptista (2014).

El estudio presenta el enfoque cuantitativo, ya que es secuencial y probatorio, se utilizó la obtención de información para probar las hipótesis, con base a pruebas numéricas y al diagnóstico estadístico, con el propósito instituir esquemas de conducta y experimentar las teorías. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.4).

El esquema del diseño de investigación: se muestra en la figura X



Dónde:

M = Muestra de estudio

X₁ = Liderazgo transformacional

X₂ = Motivación

Y₁ = Efectividad funcional

r = Relación

2.2 Operacionalización de variable:

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: El liderazgo transformacional se origina y se plantea como un intercambio entre el líder y sus seguidores, para que trabajen y reciban algo a cambio. Es un estilo de liderazgo que incentivan a los sujetos y las transforma. (Guizar, 2004).

Definición operacional: la variable liderazgo transformacional se evaluó mediante un cuestionario estructurado de alternativas politómicas cuyas dimensiones son: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación emocional y consideración individualizada. (Ver anexo 02)

Variable 2: Motivación

Definición conceptual: la motivación estuvo constituida por todos los factores que viene hacer el interno y externo, los mismos que son capaces de provocar, verdaderos cambios de la conducta y comportamiento de los empleados hacia la consecución de los metas determinados (Myers, 2006).

Definición operacional: la variable motivación contiene las dimensiones: dirección, intensidad, perseverancia y la variable se mide mediante un cuestionario estructurado de alternativas politómicas.

Variable 3: Efectividad Funcional

Definición conceptual: la efectividad funcional se refiere a la producción del servicio dentro de una organización Rico, Alcover, & Tabernero, (2010).

Definición operacional: la variable efectividad funcional contiene las dimensiones: insumos, proceso, producto - resultados y la variable se medirán mediante un cuestionario estructurado de alternativas politómicas.

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Fueron los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en un total de 170; en los que se encuentran incluidos varones y mujeres; de los regímenes laborales 276 y 728 entre nombrados y contratados.

2.3.2 Muestra

Para hallar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2}$$

Dónde

n = Muestra

z = Nivel de confianza 1.96 igual a 95%

p = Proporción de éxito 0.5

q = Proporción de fracaso 0.5

e² = Margen de error o precisión que se busca $\alpha = 0.05$

N = Población = 170 trabajadores.

Reemplazando:

$$\frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 170}{e^2}$$

163.268

$$n = \frac{\quad}{1.3829} = 118.06$$

n = 118 empleados.

2.3.3 Muestreo

Se aplicó el muestreo probabilístico y aleatorio mediante la aplicación de la fórmula estadística para calcular el tamaño de la muestra a un nivel de confianza del 95% y un margen de error o precisión de $\alpha=0.05$.

Criterios de elección

a) Criterios de inclusión

Trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios Chavín S.A. varones y mujeres que cuenten con el tiempo de servicio de 6 meses a 30 años de sean nombrados y contratados.

trabajadores que acepten voluntariamente participar en el estudio.

b) Criterios de exclusión

- Empleados de Empresa Prestadora de Servicios de otra jurisdicción.
- Empleados con menos de 6 meses de servicios y mayor de 30 años de servicio.
- Empleados que no desean participar en la recolección de datos.

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

2.4.1 Técnica: empleada fue la encuesta: siendo una técnica para la búsqueda, examinación y atención de información, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que componen la unidad de análisis Carrasco (2014). Respecto a las preguntas estas son por cada una de las variables siendo estos; el liderazgo transformacional, que cuenta con 04 dimensiones y 11 indicadores y la variable motivación también tiene 04 dimensiones y 11 indicadores la tercera variable de efectividad funcional que cuenta con 04 dimensiones y 11 indicadores.

2.4.2 El instrumento utilizado fue el cuestionario estructurado: viene hacer una particularidad de la encuesta, que reside en plantear una serie sistemática de interrogantes Ñaupas (2013). El cuestionario fue aplicado a 118 trabajadores,

tomando en cuenta los siguientes factores: genero, edad, tiempo de servicio y régimen laboral; tomando en cuenta que las variables liderazgo transformacional, motivación contaron con 20 preguntas, y la variable efectividad funcional con 22 preguntas, para responder a cada una de las preguntas planteadas se estableció la escala tipo Likert: totalmente en desacuerdo (1 punto), en desacuerdo (2 puntos), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), de acuerdo (4 puntos), totalmente de acuerdo (5 puntos).

2.4.3 Validez “Entendido como el grado en que un instrumento logra medir lo que se supone que debe graduar, característica esencial de un instrumento, ya que es una exigencia para adquirir confiabilidad”, según Hernández de Canales et al. (2004, p.172).

Validez de contenido, se considera como el grado de análisis realizado a partir de profesionales especialistas en la materia y que emplean su criterio y experiencia en la evaluación del instrumento. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 201).

El estudio fue validado por tres profesionales: dos especialistas en investigación y metodología, y el otro fue especialista en Gestión pública y Recursos Humanos, los tres cuentan con el grado de (Doctores), los mismos que determinaron que el instrumento es válido y aplicable.

Tabla 1. Validación de los instrumentos de: liderazgo transformacional, Motivación Y efectividad funcional

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición final
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	Si	Si	Si	
Dr. Jaime Sánchez Ortega.	Si	Si	Si	Aplicable
Dr. Armando Camilo Rodríguez	Si	Si	Si	

Validez de criterio: Se determinó confrontando los resultados calculados con los instrumentos bosquejados en un estudio a partir de criterios de investigación, con los resultados estandarizados de otras pruebas estimadas por los especialistas en el área; según Hernández Sampieri y otros: la validez de criterio que se ha establecido en el presente

estudio es la correlación de las puntuaciones resultantes de haber aplicado el instrumento; con las puntuaciones obtenidas de otros trabajos de investigación relacionados al liderazgo, motivación y efectividad funcional de las empresas prestadoras de servicios de agua y desagüé; los mismos que se encuentran en los antecedentes del presente trabajo de investigación.

Validez de constructo: En opinión de Salkind (1999), es “el grado al que las consecuencias de una mirada se asocian con los constructos psicológicos subyacentes. Esta validez asociada a los aditivos realistas de una evaluación de evaluación con algunos principios básicos o versiones de conducta”; para el presente autor como Hernández Sampieri sostiene que la validez de un constructo” Se refiere al grado en que una dimensión se asocia consistentemente con otras medidas, de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que desafían las ideas (o constructos) que se miden. Un ensamblaje es una variable medida y que tiene lugar dentro de una idea o esquema teórico”: por lo que en el presente estudio hemos diseñado los instrumentos adecuadamente conforme a nuestras variables, dimensiones e indicadores, teniendo en cuenta la teoría del enfoque de la cultura organizacional. En el estudio este proceso se realizó según los criterios y formatos que presenta la UCV para su elaboración.

2.4.4 Confiabilidad:

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 200), mencionaba que la confiabilidad de un modo de medición, conforma al grado en que la diligencia repetida a una misma persona u objeto origina efectos iguales.

En la observación existente para determinar la confiabilidad de la herramienta de medición, se utiliza el coeficiente Alpha de Cronbach, que es un coeficiente que sirve para medir la confiabilidad de una escala de tamaño, cuanto más estrategias, mayor confiabilidad es el dispositivo; Aunque es genuino, puede que no exista una regla de interpretación generalizada, pero Hernández, et al. (2010, p. 302) se representa por los valores: igual a 0.25 confiabilidad baja, igual a 0.50 confiabilidad media o diaria, más de 0.65 confiabilidad aplicable y más de 0.90 confiabilidad alta. El estudio se detalló de la siguiente manera.

Tabla 2. Alfa de Cronbach del cuestionario liderazgo transformacional.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.965	20

En la consistencia interna del cuestionario liderazgo transformacional, se puede evidenciar que el Alpha de Cronbach es de 0.965, indicando que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

Tabla 3. Alfa de Cronbach del cuestionario motivación

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.967	20

En la consistencia interna del cuestionario clima laboral se puede evidenciar que el Alpha de Cronbach es de 0.967, indicando que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

Tabla 4. Alfa de Cronbach del cuestionario efectividad funcional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.977	22

En la consistencia interna del cuestionario clima laboral se puede evidenciar que el Alpha de Cronbach es de 0.977, indicando que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

2.5 Procedimiento

- a) Para la recolección de datos se cumplió con las siguientes fases:
- b) Presentación de un oficio al gerente general de EPS Chavín, solicitando su autorización para la aplicación de los instrumentos de medición en los funcionarios y trabajadores.
- c) Coordinación sobre el día, hora y fecha de recolección de datos, cuidando no interferir las actividades laborales en la organización.
- d) El día de la aplicación de los instrumentos, se cumplió con el principio ético de conocimiento informado sobre los objetivos a lograr con la recolección de datos. Se informó acerca de las respuestas anónimas que deben cumplir los participantes en la investigación.
- e) Una vez terminada la recolección de datos se agradeció a los participantes y al gerente general por su colaboración y apoyo, en forma verbal y posteriormente con un oficio de atención; después del procesamiento de datos se comunicaron los resultados al gerente general.

2.6 Método de análisis de datos

El estudio se utilizó la estadística descriptiva al hallar los resultados de las frecuencias absolutas y las frecuencias relativas, con los resultados obtenidos realizamos la interpretación de tabla por tabla; así mismo se utilizó la estadística de análisis multivariado de datos, que estudia, analiza, e interpreta los datos, observando más de una variable estadística sobre una muestra de individuos. Las variables observables fueron homogéneas y correlacionadas (Liderazgo transformacional, motivación y efectividad funcional) sin que alguna predomina sobre los demás Cuadras (2019).

Estadística Descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.287), narra datos, valores o puntuaciones calculados por cada variable, se logra al narrar la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable.

Con los datos de la encuesta se diseña la base de datos para obtener resultados, posteriormente con el fin de evaluar la relación entre el liderazgo transformacional, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa prestadora de servicios “Chavin” S.A. Huaraz 2019, se procede a desarrollar el análisis de la información a través la aplicación de la estadística descriptiva empleando tablas de frecuencias y porcentajes, gráficos de barras; en cuanto a la estadística inferencial se aplicó Kolmogorov – Smirnov para la prueba de normalidad, para corroborar las hipótesis se utilizó el método de Spearman.

Método estructural

En el procesamiento de datos se aplicó el método estructural, que se realizó por medio de un análisis de la estructura social de los trabajadores de la empresa prestadora de servicios Chavín S.A. Aunque relacionado al método estructurado existen dudas fundadas sobre su naturaleza. En realidad, es un enfoque en cuanto no indica cómo se va estudiar los fenómenos y procesos sociales entre la entidad prestadora de servicios y la sociedad usuaria; sino que indica que es lo que se va a estudiar (la estructura de las 3 variables de investigación) que se presentan en la población de estudio, en un sentido riguroso, tratándose de un método. Mayormente el diseño estructural se utiliza en la ingeniería civil y partir de las potencialidades materiales ofrecen características naturales específicas, su bajo costo y las propiedades mecánicas que posee, generando estabilidad en una estructura

por el buen uso de los materiales y su propiedad. En el estudio que se realiza se relaciona directamente con el estudio de las estructuras de las 3 variables materia del presente estudio Grawitz (1945, p. 390).

2.7 Aspectos éticos

Según lo expuesto por Pollit & Hungler (1984), en los círculos de Viena y Helsinki, se plantearon los siguientes principios éticos, considerados relevantes para el desarrollo del estudio.

El conocimiento informado; que consistió en realizar un documento entregada a cada persona encuestada, cuyo propósito fue dar a conocer la finalidad del estudio y la importancia que se tiene para su desarrollo.

El respecto a la dignidad humana; no se expusieron información que pueda perjudicar a la integridad de cada trabajador.

Anonimato; al obtener información el investigador no toma en anotación los datos personales de cada trabajador, solo se basa en recoger sus opiniones.

Honestidad. Se respeta los comentarios realizados por cada trabajador y se sigue los criterios éticos del estudio.

III. Resultados

2.1 Análisis descriptivo

Tabla 5.

Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de motivación (y), nivel de liderazgo (x) y nivel de efectividad (z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.

Nivel de motivación (Y)	Nivel de liderazgo (X)	Nivel de efectividad (Z)						Total
		Bajo		Medio		Alto		
		N	%	N	%	N	%	
Bajo	Bajo	14	35%	5	13%	2	5%	100%
	Medio	12	30%	6	15%	0	0%	
	Alto	0	0%	0	0%	1	3%	
Medio	Bajo	11	29%	6	16%	1	3%	100%
	Medio	6	16%	2	5%	0	0%	
	Alto	0	0%	6	16%	6	16%	
Alto	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	100%
	Medio	3	8%	3	8%	7	18%	
	Alto	0	0%	6	15%	21	53%	

Presentamos la frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de motivación (y), nivel de liderazgo (x) y nivel de efectividad (Z). Podemos observar, cuando los trabajadores presentaban baja motivación, tan solo un (3%) trabajador presenta un alto nivel de liderazgo y efectividad. Cuando la motivación es de nivel medio, vemos que el número de personas con nivel alto de liderazgo y efectividad se ha incrementado a 6 trabajadores (16%). Cuando la motivación es de nivel alto, vemos que el número de personas con nivel alto de liderazgo y efectividad se ha incrementado a 21 trabajadores (53%). Aparentemente la motivación influye en la relación directa del liderazgo y efectividad.

Tabla 6.

Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de dirección (YD1), nivel de influencia idealizada (XD1) y nivel de efectividad (z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.

Nivel de dirección (YD1)	Nivel de influencia idealizada (XD1)	Nivel de efectividad (Z)						Total
		Bajo		Medio		Alto		
		N	%	N	%	N	%	
Bajo	Bajo	23	46%	11	22%	3	6%	100%
	Medio	6	12%	3	6%	1	2%	
	Alto	1	2%	1	2%	1	2%	
Medio	Bajo	8	28%	2	7%	1	3%	100%
	Medio	6	21%	5	17%	1	3%	

	Alto	0	0%	2	7%	4	14%	
	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	
Alto	Medio	2	5%	6	15%	11	28%	100%
	Alto	0	0%	4	10%	16	41%	

Mostramos la frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de motivación (y), nivel de liderazgo (x) y nivel de efectividad (Z). Podemos observar, cuando los trabajadores presentaban bajo en dirección, tan solo un (2%) trabajador presenta un alto nivel de influencia idealizada y efectividad. Cuando la dirección es de nivel medio, vemos que el número de personas con nivel alto de influencia idealizada y efectividad se ha incrementado a 4 trabajadores (14%). Cuando la dirección es de nivel alto, vemos que el número de personas con nivel alto de influencia idealizada y efectividad se ha incrementado a 16 trabajadores (41%). Aparentemente la dirección influye en la relación directa de influencia idealizada y efectividad.

Tabla 7.

Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de intensidad (YD2), nivel de motivación inspiracional (XD2) y nivel de efectividad (Z) de la Empresa Prestadora de Servicios "Chavín" S.A. Huaraz, 2019.

Nivel de intensidad (YD2)	Nivel de motivación inspiracional (XD2)	Nivel de efectividad (Z)						Total
		Bajo		Medio		Alto		
		N	%	N	%	N	%	
Bajo	Bajo	16	34%	10	21%	2	4%	100%
	Medio	11	23%	6	13%	0	0%	
	Alto	0	0%	1	2%	1	2%	
Medio	Bajo	11	31%	2	6%	1	3%	100%
	Medio	5	14%	2	6%	1	3%	
	Alto	0	0%	5	14%	8	23%	
Alto	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	100%
	Medio	3	8%	4	11%	8	22%	
	Alto	0	0%	4	11%	17	47%	

La frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de intensidad (YD2), nivel de motivación inspiracional (XD2) y nivel de efectividad (Z). Podemos observar, cuando los trabajadores presentaban nivel bajo de intensidad, tan solo un (2%) trabajador presenta un alto nivel de motivación inspiracional y efectividad. Cuando la intensidad es de nivel medio, vemos que el número de personas con nivel alto de motivación inspiracional y efectividad se ha incrementado a 8 trabajadores (23%). Cuando la intensidad es de nivel alto, vemos que el número de personas con nivel alto de motivación inspiracional y efectividad se ha incrementado a 17 trabajadores (53%). La intensidad influye en la relación directa de motivación inspiracional y efectividad.

Tabla 8.

Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de perseverancia (YD3), nivel de estimulación emocional (XD3) y nivel de efectividad (Z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.

Nivel de perseverancia (YD3)	Nivel de estimulación emocional (XD3)	Nivel de efectividad (Z)						Total
		Bajo		Medio		Alto		
		N	%	N	%	N	%	
Bajo	Bajo	27	37%	14	19%	2	3%	100%
	Medio	12	16%	3	4%	1	1%	
	Alto	1	1%	6	8%	7	10%	
Medio	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	100%
	Medio	0	0%	1	17%	1	17%	
	Alto	0	0%	2	33%	2	33%	
Alto	Bajo	4	10%	2	5%	1	3%	100%
	Medio	2	5%	3	8%	7	18%	
	Alto	0	0%	3	8%	17	44%	

Presentamos la frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de perseverancia (YD3), nivel de estimulación emocional (XD3) y nivel de efectividad (Z). Podemos observar, cuando los trabajadores presentaban baja perseverancia, vemos que hay 7 (10%) trabajadores que presenta un alto nivel de estimulación emocional y efectividad. Cuando la perseverancia es de nivel medio, vemos que el número de personas con nivel alto de estimulación emocional y efectividad disminuyo a 2 personas, respecto a este nivel representa el 33%. Cuando la perseverancia es de nivel alto, vemos que el número de personas con nivel alto de estimulación emocional y efectividad se incrementa a 17 trabajadores (44%). La influencia de la perseverancia no es muy clara en la relación de estimulación emocional y efectividad.

Tabla 9.

Frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de motivación en el contexto laboral (YD4), nivel de consideración individualizada (XD4) y nivel de efectividad (Z) de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.

Nivel de motivación en el contexto laboral (YD4)	Nivel de consideración individualizada (XD4)	Nivel de efectividad (Z)						Total
		Bajo		Medio		Alto		
		N	%	N	%	N	%	
Bajo	Bajo	22	34%	13	20%	2	3%	100%
	Medio	13	20%	6	9%	3	5%	
	Alto	0	0%	2	3%	3	5%	
Medio	Bajo	4	24%	0	0%	0	0%	100%
	Medio	4	24%	2	12%	3	18%	
	Alto	0	0%	1	6%	3	18%	
Alto	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	100%

Medio	3	8%	9	24%	6	16%
Alto	0	0%	1	3%	18	49%

La frecuencia cruzada de trabajadores según nivel de motivación en el contexto laboral (YD4), nivel de consideración individualizada (XD4) y nivel de efectividad (Z). Podemos observar, cuando los trabajadores presentaban baja motivación en el contexto laboral, tan solo tres (5%) trabajadores presenta un alto nivel de consideración individualizada y efectividad. Cuando la motivación en contexto laboral es de nivel medio, el número de personas con nivel alto de consideración individualizada y efectividad se mantiene en 3 trabajadores, este representa el 18% dentro de este nivel. Cuando la motivación en contexto laboral es de nivel alto, vemos que el número de personas con nivel alto de consideración individualizada y efectividad se ha incrementado a 18 trabajadores (49%). La influencia de la motivación en el contexto laboral no es muy clara en la relación de consideración individualizada y efectividad.

Tabla 10.

Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.

Variables de control			Liderazgo (X)	Efectividad (Z)	Motivación (Y)
-ninguno ^a	Liderazgo (X)	Correlación	1,000	,652	,704
		Significación (bilateral)	.	,000	,000
	Efectividad (Z)	Correlación	,652	1,000	,730
		Significación (bilateral)	,000	.	,000
	Motivación (Y)	Correlación	,704	,730	1,000
		Significación (bilateral)	,000	,000	.
Motivación (Y)	Liderazgo (X)	Correlación	1,000	,284	
		Significación (bilateral)	.	,002	
	Efectividad (Z)	Correlación	,284	1,000	
		Significación (bilateral)	,002	.	

(a). las casillas contienen correlaciones de orden cero (Pearson).

En la tabla 10, podemos apreciar que existe una correlación directa alta ($r=0.652$) muy significativo ($p<0.01$) entre Liderazgo y Efectividad sin considerar el efecto de la variable motivación. Considerando el efecto de la motivación, la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.289$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.002<0.05$), se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Liderazgo Transformacional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable motivación, significa que la variable motivación no influye en la correlación entre Liderazgo Transformacional y Efectividad Funcional ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la

variable motivación, aunque en este caso la presencia de la variable motivación disminuye la correlación.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

H₀: $\rho_{x_{11}x_1x_6} = 0$ (No existe correlación entre Liderazgo Transformacional y Efectividad Funcional, considerando el efecto de la variable motivación).

H₁: $\rho_{x_{11}x_1x_6} \neq 0$ (Existe correlación entre Liderazgo Transformacional y Efectividad Funcional, considerando el efecto de la variable motivación).

Tabla 11.

Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.

Variables de control		Influencia Idealizada (XD1)	Efectividad (Z)	Dirección (YD1)	
ninguno- a	Influencia	1,000	,581	,675	
	Idealizada (XD1)	.	,000	,000	
	Efectividad (Z)	,581	1,000	,673	
	Dirección (YD1)	,000	.	,000	
		Correlación (bilateral)			
		Significación (bilateral)			
Dirección (YD1)	Influencia Idealizada (XD1)	1,000	,233		
	Efectividad (Z)	,233	1,000		
		Correlación (bilateral)			
		Significación (bilateral)			

(a) Las casillas contienen correlaciones de orden cero (Pearson).

En la tabla 11, podemos apreciar que existe una correlación directa moderada ($r=0.581$) muy significativa ($p < 0.01$) entre Influencia Idealizada y Efectividad sin considerar el efecto de la variable dirección. Si consideramos el efecto de la variable Dirección, la correlación directa disminuye de moderada a baja ($r = 0.233$) pero sigue existiendo significativa ($p=0.011 < 0.05$), ese rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 95%, se concluye que existe correlación entre Influencia Idealizada y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable dirección, significa que la variable

dirección no influye en la correlación entre Influencia Idealizada y Efectividad Funcional ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable dirección.

Hipótesis Específica 1

H₀: $\rho_{x_{11}x_1x_6} = 0$ (No existe correlación entre la Influencia Idealizada y Efectividad Funcional, considerando el efecto de la variable dirección).

H₁: $\rho_{x_{11}x_1x_6} \neq 0$ (Existe correlación entre la Influencia Idealizada y Efectividad Funcional, considerando el efecto de la variable dirección).

$P < 0.05 \rightarrow$ Se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12.

Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.

Variables de control			Motivación inspiracion al (XD2)	Efectividad (Z)	Intensidad (YD2)
- ninguno- a	Motivación inspiracional (XD2)	Correlación	1,000	,628	,657
		Significación (bilateral)	.	,000	,000
	Efectividad (Z)	Correlación	,628	1,000	,705
		Significación (bilateral)	,000	.	,000
	Intensidad (YD2)	Correlación	,657	,705	1,000
		Significación (bilateral)	,000	,000	.
Intensid ad (YD2)	Motivación inspiracional (XD2)	Correlación	1,000	,308	
		Significación (bilateral)	.	,001	
	Efectividad (Z)	Correlación	,308	1,000	
		Significación (bilateral)	,001	.	

(a) Las casillas contienen correlaciones de orden cero (Pearson).

En la tabla 12, podemos apreciar que existe una correlación directa alta ($r=0.628$) y muy significativo ($p<0.01$) entre Motivación Inspiracional y Efectividad sin considerar el efecto de la variable intensidad. Considerando el efecto de la variable intensidad, la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.308$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.001<0.05$), en este caso se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Motivación Inspiracional y

Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable intensidad, significa que la variable intensidad no influye en la correlación entre Motivación Inspiracional y Efectividad Funcional ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable intensidad.

Hipótesis Específica 2

H₀: $\rho_{X_{11} X_1 X_5} = 0$ (No existe correlación entre Motivación Inspiracional y Efectividad Funcional, considerando el efecto de la variable intensidad).

H₁: $\rho_{X_{11} X_1 X_5} \neq 0$ (Existe correlación entre Motivación Inspiracional y Efectividad Funcional, considerando el efecto de la variable intensidad).

Tabla 13.

Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.

Variables de control		Estimulación			
		emocional (XD3)	Efectividad (Z)	Perseverancia (YD3)	
<i>-ninguno^a</i>	Estimulación emocional (XD3)	Correlación	1,000	,592	,453
		Significación (bilateral)	.	,000	,000
	Efectividad (Z)	Correlación	,592	1,000	,646
		Significación (bilateral)	,000	.	,000
	Perseverancia (YD3)	Correlación	,453	,646	1,000
		Significación (bilateral)	,000	,000	.
<i>Perseverancia (YD3)</i>	Estimulación emocional (XD3)	Correlación	1,000	,440	
		Significación (bilateral)	.	,000	
	Efectividad (Z)	Correlación	,440	1,000	
	Significación (bilateral)	,000	.		

(a) Las casillas contienen correlaciones de orden cero (Pearson).

En la tabla 13, podemos observar que existe una correlación directa moderada ($r=0.592$) muy significativo ($p<0.01$) entre Estimulación Emocional y Efectividad sin considerar el efecto de la variable perseverancia. Considerando el efecto de la variable perseverancia la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.440$), sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.000<0.05$), se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Estimulación Emocional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable perseverancia, significa que la variable

perseverancia no influye en la correlación entre Estimulación Emocional y Efectividad Funcional ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable perseverancia.

Hipótesis Específica 3

H₀: $\rho_{x_{11}, x_1, x_6} = 0$ (No existe correlación entre Estimulación Emocional y Efectividad Funcional, considerando el efecto de la variable perseverancia).

H₁: $\rho_{x_{11}, x_1, x_6} \neq 0$ (Existe correlación entre Estimulación Emocional y Efectividad Funcional, considerando el efecto de la variable perseverancia).

Tabla 14.

Matriz de correlación simple (correlación de orden cero) y correlación parcial.

Variables de control		Consideración individualizada a (XD4)	Efectividad (Z)	Motivación en el contexto laboral (YD4)
-ninguno ^a	Consideración individualizada a (XD4)	Correlación 1,000	,645	,585
		Significación (bilateral)	,000	,000
	Efectividad (Z)	Correlación ,645	1,000	,683
		Significación (bilateral)	,000	,000
	Motivación en el contexto laboral (YD4)	Correlación ,585	,683	1,000
		Significación (bilateral)	,000	,000
Motivación en el contexto laboral (YD4)	Consideración individualizada a (XD4)	Correlación 1,000	,414	
		Significación (bilateral)	,000	
	Efectividad (Z)	Correlación ,414	1,000	
		Significación (bilateral)	,000	

(a) Las casillas contienen correlaciones de orden cero (Pearson).

En la tabla 14, podemos apreciar que existe correlación directa alta ($r=0.645$) entre Consideración Individualizada y Efectividad sin considerar el efecto de la variable Motivación en el contexto laboral y estadísticamente es significativo $p<0.05$. En la parte inferior de la mitad de la tabla se puede observar la correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad considerando como efecto la variable Motivación en el contexto laboral, donde podemos ver que la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.414$) pero sigue siendo significativo la correlación ($p=0.000<0.05$), se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 95%, se concluye que existe correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad Funcional considerando el efecto de la

variable motivación en el contexto laboral, significa que la variable motivación en el contexto laboral no influye en la correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad Funciona ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable motivación en el contexto laboral.

Hipótesis Específica 4

H₀: $\rho_{X_{11}, X_1, X_6} = 0$ (No existe correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad

Funcional, considerando el efecto de la variable motivación en el contexto laboral).

H₁: $\rho_{X_{11}, X_1, X_6} \neq 0$ (Existe correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad

Funcional, considerando el efecto de la variable motivación en el contexto laboral).

IV. Discusión

Con relación al objetivo general, En la tabla 10, podemos observar la matriz de correlación simple y parcial entre las variables Liderazgo (X); Efectividad (Z) y Motivación (Y). Podemos apreciar que existe una correlación directa alta ($r=0.652$) entre Liderazgo y Efectividad sin considerar el efecto de la variable motivación y estadísticamente es significativo $p<0.05$. En la parte inferior de la mitad de la tabla se puede observar la correlación entre Liderazgo y Efectividad considerando como efecto la variable motivación, donde podemos ver que la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.284$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.002<0.05$), en este caso se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Liderazgo Transformacional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable motivación, significa que la variable motivación no influye en la correlación entre Liderazgo Transformacional y Efectividad Funcional ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable motivación, aunque en este caso la presencia de la variable motivación disminuye la correlación.

Los resultados se relacionan con los obtenidos por Guerrero (2017) Desarrolló un estudio sobre: Los Estilos de liderazgo en empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores. Universidad Internacional del Ecuador. Dicho trabajo de investigación tuvo el objetivo desarrollar los estilos de liderazgo en empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores. Para ello empezaron analizando el nivel empresarial, relacionado al liderazgo, por ser la persona que guía y dirige a la organización, siendo necesario que imparta los lineamientos y políticas institucionales estableciendo objetivos claros que permitan alcanzar la calidad del servicio deseado a los estudiantes y determinar el grado de influencia en los equipos de trabajo, que puedan percibir respecto a los estilos de liderazgos de sus jefes. A partir de lo presentado se puede decir que el liderazgo es importante para que el desarrollo de la empresa se realice de la mejor manera, sumado a ello, los procesos que se tiene con la motivación para involucrar al personal en los procesos administrativos de la empresa y reflejado en la efectividad que puedan presentar.

En la tabla 11, podemos observar la matriz de correlación simple y parcial entre las variables Influencia Idealizada (XD1); Efectividad (Z) y Dirección (YD1). Podemos apreciar que existe una correlación directa moderada ($r=0.581$) entre Influencia Idealizada y Efectividad sin considerar el efecto de la variable dirección y estadísticamente es significativo $p<0.05$. En la parte inferior de la mitad de la tabla se puede observar la correlación entre Influencia Idealizada y Efectividad considerando como efecto la variable Dirección, donde podemos ver que la correlación directa disminuye de moderada a baja ($r = 0.233$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.011<0.05$), en este caso se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Influencia Idealizada y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable dirección, significa que la variable dirección no influye en la correlación entre Influencia Idealizada y Efectividad Funcional ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable dirección, aunque en este caso la presencia de la variable autoestima disminuye la correlación.

Otro estudio realizado sobre liderazgo transformacional por Crespo (2017), en el personal administrativo comercial de SEDAPAL; concluyó que la variable de liderazgo transformacional demostró ser deficiente en una muestra de 120 colaboradores; demostrando que el liderazgo transformacional tiene un nivel deficiente en el personal administrativo comercial de SEDAPAL de San Juan de Lurigancho en el 2017. Con relación a la motivación Moscoso (2016), realizó una investigación acerca de la influencia del liderazgo en la motivación del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento. Moquegua; en la que el autor llegó a identificar una sola relación media entre dichas variables (liderazgo y motivación), que solo el liderazgo no es capaz de motivar enteramente un equipo de trabajo.

Con lo presentado se puede decir que la dirección de la empresa que se ejerza bajo el manejo del líder es importante para el desarrollo de la organización y se vea reflejado en la productividad que se presenten en el proceso de las actividades que realiza, bajo este se tiene que la efectividad funcional Farro (2018), desarrolló un estudio sobre Sistema de Control de las descargas de aguas residuales no domésticas en la red de alcantarillado sanitario como un instrumento de gestión ambiental en la EPS “Chavín” S.A. de Huaraz; el sistema de control de aguas residuales, se implementó de acuerdo a la normativa de los Valores Máximos Admisibles (VMA), por la Empresa EPS “Chavín”, tomando como variable el monitoreo de las AARR no doméstica y la calidad AARR no doméstica; analizando 4 parámetros fundamentales que son: Demanda biológica de oxígeno, demanda

química de oxígeno, sólidos totales disueltos y aceites y grasas, donde concluyo que existe una relación directa entre la variable liderazgo con el estudio desarrollado por Guerrero; por cuanto, los resultados estadísticos representan una posición neutral tanto el estudio de Guerrero, con relación a los equipos de trabajo como las percepciones que tienen los diversos equipos de trabajo, relacionados con el estilo de liderazgo de sus jefes; así como los resultados estadísticos que obtuvo Crespo, la mitad de sus colaboradores igual a 50%, indicaron que el nivel de liderazgo transformacional fue deficiente, que se relacionan directamente con los resultados estadísticos obtenidos en la presente investigación, igual a 53%.

En la tabla 12, podemos observar la matriz de correlación simple y parcial entre las variables Motivación Inspiracional, (XD2); Efectividad (Z) e Intensidad (YD2). Podemos apreciar que existe una correlación directa alta ($r=0.628$) entre Motivación Inspiracional y Efectividad sin considerar el efecto de la variable intensidad y estadísticamente es significativo $p<0.05$. En la parte inferior de la mitad de la tabla se puede observar la correlación entre Motivación Inspiracional y Efectividad considerando como efecto la variable intensidad, donde podemos ver que la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.308$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.001<0.05$), en este caso se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Motivación Inspiracional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable intensidad, significa que la variable intensidad no influye en la correlación entre Motivación Inspiracional y Efectividad Funcional ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable intensidad, aunque en este caso la presencia de la variable Intensidad disminuye la correlación.

Se pudo verificar que existe una relación directa entre el trabajo desarrollado por (Moscoso 2016) con los resultados encontrados en el presente estudio; porque Moscoso encontró la identificación de una sola identificación media entre las variable Motivación e Influencia del Liderazgo; porque solamente el liderazgo no es capaz de motivar completamente un equipo de trabajo; así como en la investigación se encontró que solamente la mitad de los encuestados afirmaron haber una motivación a partir del liderazgo en la EPS “Chavín”. Los resultados hallados en la presente investigación, puede observarse una relación directa con el estudio llevado a cabo por Farro, porque la efectividad funcional en la EPS “Chavín” en el año 2019 tomó como variable de estudio el monitoreo de las AARR no doméstica, así como analizó 4 parámetros; hechos que se

relacionan con los resultados del 50% de encuestados en el 2020 observaron una efectividad funcional mediana.

Es importante que el gerente realice motivación o estrategias que favorezcan a la motivación de los trabajadores y que se puedan alcanzar metas esperadas por la gerencia, además se comenta que la intensidad laboral que se desarrolla los procesos es influenciada por el gerente y reflejado en la efectividad. Estos resultados se relacionan con lo desarrollado por Ramos & Thorrens, (2016) quienes trabajaron en Cartagena sobre el análisis de clima organizacional de una empresa suministradora de agua en Cartagena en el que concluye que el clima organizacional fue un factor determinante en los procesos organizativos, de gestión y cambio e innovación; donde pudimos verificar que los resultados obtenidos en nuestro trabajo realizado solo se diferencian con los autores indicados y la realidad de la perspectiva de los trabajadores de la EPS “Chavín”.

En la tabla 13 podemos observar la matriz de correlación simple y parcial entre las variables Estimulación Emocional (XD3); Efectividad (Z) y Perseverancia (YD3). Podemos apreciar que existe una correlación directa moderada ($r=0.592$) entre Estimulación Emocional y Efectividad sin considerar el efecto de la variable perseverancia y estadísticamente es significativo $p<0.05$. En la parte inferior de la mitad de la tabla se puede observar la correlación entre Estimulación Emocional y Efectividad considerando como efecto la variable perseverancia, donde podemos ver que la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.440$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.000<0.05$), en este caso se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Estimulación Emocional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable perseverancia, significa que la variable perseverancia no influye en la correlación entre Estimulación Emocional y Efectividad Funcional ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable perseverancia, aunque en este caso la presencia de la variable perseverancia disminuye la correlación.

Los resultados encontrados en el presente estudio se diferencian con el estudio de García, (2019), porque la oferta hídrica que encontró en su estudio fue suficiente para aprovisionar de agua en la EPS “Chavín” de Huaraz, en cambio los trabajadores encuestados acerca de estas dimensiones fueron muy bajos, por lo que la provisión en cuanto a una óptima prestación del servicio es muy deficiente. Se puede observar que existe una relación con el trabajo de Ramírez, (2017), quien estudió acerca del compromiso organizacional y la motivación laboral en los empleados y obreros en una empresa de

servicios de agua potable de la Región Callao; por lo que se puede inferir que entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del Callao; existe diferencia entre los trabajadores del Callao y los trabajadores de la EPS “Chavín” por tener una baja estimulación emocional, como consecuencia baja perseverancia laboral que afecta negativamente a la empresa.

En la tabla 14, podemos observar la matriz de correlación simple y parcial entre las variables Consideración Individualizada (XD4); Efectividad (Z) y Motivación en el contexto laboral (YD4). Podemos apreciar que existe una correlación directa alta ($r=0.645$) entre Consideración Individualizada y Efectividad sin considerar el efecto de la variable Motivación en el contexto laboral y estadísticamente es significativo $p<0.05$. En la parte inferior de la mitad de la tabla se puede observar la correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad considerando como efecto la variable Motivación en el contexto laboral, donde podemos ver que la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.414$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.000<0.05$), en este caso se rechaza la hipótesis nula, se concluye con un nivel de significancia de 95%, que existe correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable motivación en el contexto laboral, significa que la variable motivación en el contexto laboral no influye en la correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad Funciona ya que existe correlación entre las dos variables cuando está presente y cuando no está presente la variable motivación en el contexto laboral, aunque en este caso la presencia de la variable motivación en el contexto laboral disminuye la correlación.

Esta realidad se diferencia con el estudio de Ramos & Torrens, (2016), quienes concluyeron que el clima organizacional conforma, Uno de los factores determinantes de los enfoques organizacionales de gestión, intercambio e innovación, obteniendo una relevancia de alta calidad por su repercusión instantánea, tanto dentro de los métodos como dentro de las consecuencias, que incide directamente en lo mejor del propio sistema y su mejora; al mismo tiempo que los resultados encontrados en la presente investigación constituyen un bajo grado de perspectiva en los trabajadores.

V. Conclusiones

Primera: Se registró una correlación directa alta ($r=0.652$) muy significativo ($p<0.01$) entre Liderazgo y Efectividad sin considerar el efecto de la variable motivación. Considerando el efecto de la motivación, la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.284$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.002<0.05$), se contradice la hipótesis nula, se concluye con significancia de 95%, que existe vinculación entre Liderazgo Transformacional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable motivación.

Segunda: Se ha identificado una correlación directa moderada ($r=0.581$) muy significativa ($p< 0.01$) entre Influencia Idealizada y Efectividad sin considerar el efecto de la variable dirección. Si consideramos el efecto de la variable Dirección, la correlación directa disminuye de moderada a baja ($r = 0.233$) pero sigue existiendo significativa ($p=0.011<0.05$), ese contradice la hipótesis nula, con significancia de 95%, se concluye que existe correlación entre Influencia Idealizada y Efectividad Funcional fundamento el efecto de la variable dirección.

Tercera: Queda demostrado una correlación directa alta ($r=0.628$) y muy significativo ($p<0.01$) entre Motivación Inspiracional y Efectividad sin tener en cuenta el efecto de la variable intensidad. Considerando el efecto de la variable intensidad, la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.308$) pero sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.001<0.05$), en este caso se contradice la hipótesis nula, se concluye con significancia de 95%, que existe correlación entre Motivación Inspiracional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable intensidad.

Cuarta: Se ha precisado correlación directa moderada ($r=0.592$) muy significativo ($p<0.01$) entre Estimulación Emocional y Efectividad sin reflexionar el efecto de la variable perseverancia. Considerando el efecto de la variable perseverancia la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.440$), sigue existiendo una correlación significativa ($p=0.000<0.05$), se contradice la hipótesis nula, se concluye con de 95%, que existe correlación entre Estimulación Emocional y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable perseverancia

Quinta: Se ha especificado correlación directa alta ($r=0.645$) entre Consideración Individualizada y Efectividad sin considerar el efecto de la variable Motivación en el contexto laboral y estadísticamente es significativo $p<0.05$. En la parte inferior de la mitad de la tabla se puede observar la correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad considerando como efecto la variable Motivación en el contexto laboral, donde podemos ver que la correlación directa disminuye de alta a baja ($r = 0.414$) pero sigue siendo significativo la correlación ($p=0.000<0.05$), se contradice la hipótesis nula, con valor de significancia de 95%, se concluye que existe correlación entre Consideración Individualizada y Efectividad Funcional considerando el efecto de la variable motivación en el contexto laboral.

VI. Recomendaciones

Primera: A la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. de Huaraz, fortalecer el liderazgo transformacional en el personal Directivo y el equipo de funcionarios con el fin de elevar la motivación de los trabajadores, para lograr una efectividad funcional en todos los servicios que brinda la institución, para prestar un servicio de calidad a satisfacción del cliente usuario.

Segunda: Al gerente ejercer un liderazgo gerencial que promueva la influencia idealizada en los trabajadores para el logro de una efectividad funcional, mediante el ejemplo del acatamiento de las normas vigentes determinadas en el Reglamento de Organización y funciones de la EPS “Chavín” S.A. de Huaraz.

Tercera: A los funcionarios y directivos de la EPS “Chavín” S.A. practicar la motivación inspiracional con mayor intensidad, para crear condiciones favorables en el logro de la efectividad funcional en la prestación de servicios a la comunidad poblacional de Huaraz e Independencia.

Cuarta: A los funcionarios y directivos estimular emocionalmente a los trabajadores, mediante el buen trato, estímulos por su rendimiento y cumplimiento de su función para mejorar la efectividad funcional en el conjunto de los trabajadores.

Quinta: A los Directivos y funcionarios desarrollar actividades de consideración individualizada que promueva la motivación de logro al trabajador, estimulando y reconociendo por una labor extraordinaria a favor de los usuarios y sus compañeros de trabajo y elevar la efectividad funcional en la EPS “Chavín” S.A. de Huaraz.

Sexta: A los futuros investigadores desarrollar proyectos similares en otras realidades y analizar cómo se percibe, teniendo en cuenta el tipo de población a estudiar y la adaptación de los instrumentos, desde la apreciación de la calidad del servicio.

VII. Propuesta

el mejoramiento del liderazgo transformacional, motivación y efectividad funcional, en la empresa prestadora de servicios “Chavín” S.A.

Resumen ejecutivo: La visión de la empresa prestadora de servicios Chavín, es convertirse en una empresa competitiva, manteniendo el liderazgo transformacional como elemento fundamental para el cambio, así como desarrollar una estrategia motivacional enmarcado en la cultura organizacional de principios y valores los mismos que puedan reflejar en una debida prestación de servicios a los clientes con la efectividad y eficiencia que puedan darse para el debido cumplimiento de los objetivos institucionales

Ante la visión establecida por la empresa y según los resultados obtenidos es que proponemos un plan de capacitación el cual buscará desarrollar y fortalecer las competencias de liderazgo, motivación y de la efectividad funcional teniendo como objetivo, que el líder primero debe conocerse a sí mismo, identificando sus falencias, sus fortalezas; y aprovechar las oportunidades de mejora continua el cual pueda permitir interactuar con el personal a su cargo, contribuyendo a la motivación permanentemente con la efectividad y eficiencia los que deberán garantizar la consecución de los objetivos propios y de la Institución.

Introducción: Presentamos el presente plan, como una propuesta de mejora del liderazgo transformacional, motivación y efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. con la finalidad de contribuir al mejoramiento continuo de la gestión y la creación de condiciones favorables de clima organizacional mediante el liderazgo transformacional, que repercuta en la motivación de los trabajadores y así poder mantener un ambiente estratégico entre los directivos y los trabajadores, para el logro de una efectividad funcional.

Planteamiento de la necesidad: Existen deficiencias en el ejercicio del liderazgo transformacional y la falta de motivación sistemática y permanente de los trabajadores que ocupan un puesto laboral en la empresa que genera un bajo nivel de efectividad funcional.

Objetivos:

1. Diseñar un plan de capacitación para la mejora continua de liderazgo, motivación para lograr la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A; el mismo que contemplará el presupuesto y el cronograma de actividades que se han de desarrollar; los mismos que se encuentran en el (anexo 6).
2. Lograr acciones participativas y colaborativas entre los Directivos y Trabajadores para brindar un servicio de calidad de agua potable y alcantarillado a los usuarios de la ciudad de Huaraz,

Métodos: Los métodos tendrán su base filosófica de formación constructivista sobre los temas de liderazgo, motivación para lograr la efectividad funcional. Los métodos serán activos a cargo de especialistas en capacitación del Ministerio de Trabajo y de la Oficina de Administración del Agua, y/o expertos de capacitación laboral de las empresas consultoras.

Evaluación: Esta etapa se cumplirá con la evaluación escrita por temas y final cumpliendo con la retroalimentación en clases grupales y online mediante los chats, al utilizar la teleconferencia y los exámenes que tendrán por finalidad la retroalimentación de conocimientos, aptitudes, el desarrollo emocional y de competencias, así como la perseverancia en los trabajadores y directores de la empresa.

1. Solicitar el financiamiento a la misma Empresa Prestadora de Servicio.
2. Solicitar el financiamiento a la Gobernación Regional de Ancash y a la Municipalidad Provincial de Huaraz.

Referencias

- Aguirre, A. (2017). *Admisnitración de organizaciones en el momento actual*. Lima, Perú: Ediciones Piramide. Recuperado el 29 de Mayo de 2019, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/\[PD\]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Documentos/Liderazgo/[PD]%20Documentos%20-%20Que%20es%20el%20liderazgo.pdf)
- Alave, F. (2014). *El estilo de liderazgo gerencial y su incidencia en la satisfacción laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento Tacna S.A.* Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Growman.
- Ariza, D. (2017). Effectiveness of project management: a constructivist perspective. *Revista Scielo*. ISSN 0718-2813.
- Araya, L. y Pedreros, M. (2013). *Analysis of the motivation theories of content: an application to Chile's labor market of 2009*. *Revista Científica Redalyc*. ISSN: 0482-5276
- Arce, S., & Calle, A. (2014). *Clima organizacional de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de Arequipa (SEDAPAR) sede principal-Cerca*. NI: Universidad Católica de Santa María. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/54221397.pdf>
- Arturo, S. (2018). *Liderazgo, motivación y eficiencia*. Buenos Aires: UNIVERSIDAD DEL CEMA. Obtenido de <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/653.pdf>
- Bass, B. a. (1992). *Desarrollando el Liderazgo Transformacional*:
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Liderazgo como dialéctico, sintético, colectivo y sensibilizador, y analiza sus causas y efectos*. New York: New York : Harper & Row.

- Cabanillas, E. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22514/Cabanillas_EEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima. San Marcos.
- Chiavenato, I. (1995): *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.
- Crespo, P. (2017). *Liderazgo transformacional en el personal administrativo comercial de SEDAPAL*. San Juan de Lurigancho. Lima.
- Choliz , P. (2014). *Psicología de la Motivación el proceso motivacional*. España : Universidad de Valencia . Recuperado el 29 de Mayo de 2019, de <http://www.uv.es/~choliz>
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. Editores, S.A. de C.V., ISBN-13: 978-607-481-366-1. 7a. edición
- Farro, J. (2019). *Sistema de control de las descargas de aguas residuales no domésticas en la red de alcantarillado sanitario como un instrumento de gestión ambiental en la E.P.S. Chavín S.A*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Fiedler, F. (1967). *Exposiciones filosóficas del liderazgo y los valores humanos en las enseñanzas sociales católicas. Una teoría de la efectividad del liderazgo*. México.
- Galvis, F. (2014). *Definición de Áreas Funcionales*. Obtenido de <https://federicogalvis.files.wordpress.com/2014/07/c3a1reas-funcionales-empresas.pdf>
- García, D. y Delan, E. (1997). *Cultura Organizacional*. México.
- Garcia, K. (2019). *Diagnóstico hídrico rápido de la microcuenca Auqui de aprovisionamiento de agua a favor de la EPSS Chavín Huaraz-Ancash*. Universidad Nacional “Santiago Antunez de Mayolo”

- Gastil, J. (1994). *Una definición e ilustración del liderazgo democrático*. Universidad de Wisconsin-Madison, Vilas Communication Hall: 821 University Avenue, Madison, Wisconsin 53706.
- Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Bogotá-Colombia: Universidad del Rosario.
- Gregor J. (1978) & Bernard M. (1985). *Líderes Empresariales*. México.
- Guerrero, M. (2017). *Los Estilos de liderazgo en Empresarias Ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores*. Universidad Internacional del Ecuador.
- Guizar, R. (2004). *El Desarrollo organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- James Mac, Gregor, Burns y Bernard M. Bass (en 1985),
- Halpin. (1957). *Hacia una teoría conductual del liderazgo. Comportamiento organizacional y desempeño humano*, 414-440.
- Hernández, A. (2008). *Ciencias Económicas* 26-Nov 2:2008/183-195/ISSN:0252-9521
- Hernández S., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. ISBN: 978-607-15-0291-9. quinta edición por: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, S. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México*: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- INEI (2017). Censo.
- Ley General de Servicios de Saneamiento. Ley N° 26338

Ley N°28870. Texto Único Ordenado del D.S. N°023-2005-VIVIENDA Modificado por D.S. 010-2007-VIVINDA.

Lewin, K. L. (1939). *La forma de entender el liderazgo*. Climas sociales, 62.

Likert, R. (1961). *Nuevos patrones de gestión. El impacto del estilo de liderazgo en la motivación de los gerentes intermedios: Un estudio del Ministerio de Aviación Civil en Egipto*, 100-107.

Ñaupas, H. (2013). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis.

Maguiña, B. (2017). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadotres de SEDAPAL Lima Norte-2016*. Lima: Universidad Nacional de Educación. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1370/TM%20AD-Gp%203260%20M1%20-%20Magui%C3%B1a%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation, en psychclassics.yorku.ca

Martínez, C. (2001). Nuevos enfoques de eficiencia, productividad y calidad en la teoría de gestión. Revista Scielo.

McGregor, D. (1985). *The Human Side of Enterprise*. USA: Mc Graw Hill. 33-57 Pp.

Maguiña, M. (2016). *Liderazgo distribuido y gestión de conflictos de los trabajadores de SEDAPAL Lima Norte-2016*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta.

Minsal, D., & Perez, J. (2012). *Organización funcional, matricial... en busca de una estructura adecuada para la organización*. Brasil: Acimet.

Moscoso, G., De los Santos, K., y Tacora, B. (2016). *Análisis de la influencia de Liderazgo en la motivación laboral del personal de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento, Moquegua, 2016*. Moquegua: Escuela de Postgrado Neumann Bussines School. Obtenido de <http://repositorio.neumann.edu.pe/handle/NEUMANN/145>

- Mounton, b. y. (1964). *Modelo de Grid Gerencial. Conceptualizar la gestión en términos de las relaciones y el liderazgo de estilo.*
- Myers, D. (2006). *Psicología.* Médica Panamericana.
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral.* Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Pastor, O. (2015). *Evaluación de la satisfacción de los servicios de agua y saneamiento urbano en el Perú: De la imposición de la oferta a escuchar a la demanda.* Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5470/PASTOR_PAREDES_OSCAR_EVALUACION_SERVICIO.pdf?sequence=1
- Perez, J. (2017). *Introducción a la Psicología.* España : Universidad de Alicante España.
- Perez, J., & Merino, M. (2012). *Definición de motivación.* Lima. Obtenido de <https://definicion.de/motivacion/>
- Pollit, D. & Hungler, B. (1984). *Investigación científica en ciencias de la salud: principios y métodos.* ISBN: 970102690X. EDITOR: McGraw-Hill
- Ramirez, A. (2017). *Compromiso organizacional y la motivacion laboral en los empleados y obreros de una Empresa de Servicios de Agua Potable, Región Callao.* Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Ramirez, M. (2017). *La motivación laboral en los empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable, Región Callao.* Lima: Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1478/MRAMIREZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. Revista Scielo. ISSN 2218-3620

- Ramos, A. y Torrens, Z. (2015). *Análisis del clima organizacional en una empresa de suministro de agua de la ciudad de Cartagena-Bolívar*. Universidad de Cartagena.
- Salas, M. y. (2000). *Diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional*. España: Almeira. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/22662/Capitulo1.pdf>
- Sanchez, N. (2014). *"El modelo de gestión y su incidencia en la provisión de los servicios de agua potable y alcantarillado en la municipalidad de Tena"*. Universidad Técnica de Ambato.
- Serralders, G. (2004). *Clima Organizacional*. México.
- Significados. (2017). *Motivacion*. Lima: Significados.com. Recuperado de: <https://www.significados.com/motivacion/>
- Salkind Neil J. (1999), *Métodos de investigación*, México, Prentice Hall.
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Quetsaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Villela, I. (2013). *La motivación del empleado de la Empresa Municipal de Agua de la Ciudad de Guatemala*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_2639.pdf
- Washington, J. (2013). *Teoría de las contingencias múltiples dinámicamente entrelazadas abriendo la caja negra del ajuste contingente*. Revista Científica Redalyc. E-ISSN: 2314-3738

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa prestadora “Chavín” S.A. Huaraz, 2019.							
Autor: Francisco Alejandro Flores Pasi6n							
Problemas	Objetivos	Hip6tesis	Variable e indicadores				
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre liderazgo, motivación y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. de Huaraz en el año 2019?</p> <p>Problema Específicos 1. ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada, la direcci6n y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación de la motivaci6n inspiracional, la intensidad y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación de la</p>	<p>Objetivo general Determinar el liderazgo y la motivaci6n se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S. A. en el 2019.</p> <p>Objetivo Específico 1. Identificar la influencia del liderazgo y la direcci6n de relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019. 2. Describir la motivaci6n inspiracional y la intensidad motivacional se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019. 3. Precisar la estimulaci6n emocional y la perseverancia se relaciona con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019. 4. Especificar la</p>	<p>Hip6tesis general El liderazgo y la motivaci6n se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S. A. en el 2019.</p> <p>Hip6tesis específicas 1. La influencia idealizada y la direcci6n se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019. 2. La motivaci6n inspiracional y la intencionalidad motivacional se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019. 3. La estimulaci6n</p>	Variable 1: Liderazgo				
			Dimensi6n	Indicadores	Ítems	Escala de medici6n	Niveles o rango
			Influencia Idealizada	Idealizaci6n Influencia del Líder en el cumplimiento de los objetivos	1-2 3-4	Ordinal	Bajo (32-52)
			Motivaci6n Inspiracional	Asume los riesgos y metas por la confianza dada por el líder El líder genera métodos motivacionales al trabajador.	5-6 7-8	(5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo.	
			Estimulaci6n emocional	El líder inspira para alcanzar las metas.	9-10 11-12	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo.	Medio (53-73)
Consideraci6n individualizada	El líder plantea soluci6n de conflictos	13-14 15-16	(1) Totalmente en desacuerdo				
	El líder promueve actitud dentro de su equipo El líder reconoce la individualidad de su trabajador El líder es empático con su trabajador.	17-18 19-20		Alto (74-96)			
	El líder valora las actitudes del trabajador						

estimulación emocional, la perseverancia y la efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019?	consideración individual y la perseverancia se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019.	emocional y la perseverancia se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019. 4.La consideración individual y la perseverancia se relacionan con la efectividad funcional en la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019.	Variable 2: Motivación				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rango
4. ¿Cuál es la relación de la consideración individualizada, la motivación en el contexto laboral y la efectividad funcional desde la perspectiva del trabajador de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. en el 2019?			D1: Dirección	Orienta el esfuerzo hacia el logro de metas específicas.	1,2	Ordinal (5) Totalmente de acuerdo. (4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo (32-52)
				Elige actividades específicas para realizarlos.	3,4		
	Centra su esfuerzo para alcanzar la meta.	5,6					
	7,8						
D2: Intensidad	Invierte el mayor esfuerzo para lograr su objetivo.	9,10					
	Se esfuerza para cumplir con sus obligaciones.	11,12					
D3: Perseverancia	Sirve de paradigma de esfuerzo para sus colaboradores.	13,14					
	Se esfuerza continuamente a lo largo del tiempo.	15,16					
	Con la persistencia supera obstáculos.	17,18					
	Con el esfuerzo logra las metas que se propone alcanzar.	19,					
	D4: Motivación en el contexto laboral	Ud. Desarrolla otras				Medio (53-73)	
						Alto (74-96)	

				<p>actividades fuera de sus funciones por iniciativa propia</p> <p>Ud. Se esfuerza por cumplir sus labores funcionales por la retribución económica que percibe.</p>	<p>20</p> <p>21,22</p>		
Variable 3: Efectividad funcional							
			D1: Insumos	<p>El uso de insumo es eficaz.</p> <p>Los insumos utilizados para la cloración del agua son de calidad y cuentan con registro sanitarios.</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p>	<p>Ordinal</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo.</p> <p>(4) De acuerdo.</p> <p>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.</p> <p>(2) En desacuerdo.</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p>	Bajo (32-52)
			D2: Proceso	<p>Se utiliza con eficiencia todo insumo.</p> <p>Se evidencia la calidad de cloración del agua.</p> <p>Existe un flujo del procedimiento del proceso de la cloración del agua.</p>	<p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p> <p>11,12</p> <p>13,14</p>		

				<p>Hay un plan de contingencia sobre ahorro del agua.</p> <p>15,16</p> <p>D3: Producto</p> <p>Cuál es el resultado final de la prestación del servicio.</p> <p>17,18</p> <p>El servicio prestado al usuario es de calidad.</p> <p>19,20</p> <p>D4: Resultados</p> <p>Los resultados conseguidos son óptimos y eficientes.</p> <p>21, 22</p> <p>Los clientes manifiestan su satisfacción por el servicio prestado.</p> <p>La empresa valora el trabajo realizado por los trabajadores durante la prestación del servicio.</p>			Alto (74-96)
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental-subdiseño Descriptivo, correlacional causal.</p>	<p>Población: N=170; varones y mujeres; nombrados y contratados, directivos, empleados y operadores.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: n = 118 funcionarios y trabajadores.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo, Transformacional</p> <p>Variable 2: Motivación</p> <p>Variable 3: Efectividad Funcional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado</p>	<p>Descriptiva: Se utilizó para la estadística descriptiva para hallar frecuencias absolutas y relativas presentadas los datos en tablas y figuras para su posterior interpretación y análisis.</p> <p>Multivariado: Se aplicó los métodos estadísticos multivariantes para ver el comportamiento de las tres variables al mismo tiempo y poder comprender la incidencia entre las variables liderazgo-motivación y efectividad funcional para lo que utilizamos el método estructural.</p>				

Anexo 02: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1: *Operacionalización de la variable: Liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango
Influencia Idealizada	Idealización	Del 1 al 2	Ordinal	
	Influencia del Líder en el cumplimiento de los objetivos	Del 3 al 4		
Motivación Inspiracional	Asume los riesgos y metas por la confianza dada por el líder	Del 5 al 6	(5) Totalmente de acuerdo.	Bajo (32-52)
	El líder genera métodos motivacionales al trabajador	Del 7 al 8	(4) De acuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
	El líder inspira para alcanzar las metas	Del 9 al 10	(2) En desacuerdo.	Medio (53-73)
	El líder plantea la solución de conflictos	Del 11 al 12	(1) Totalmente en desacuerdo	
Estimulación emocional	El líder promueve actitud dentro de su equipo	Del 13 al 14		Alto (74-96)
	El líder reconoce la individualidad de su trabajador	Del 15 al 16		
Consideración individualizada	El líder es empático con el trabajador	Del 17 al 18		
	El líder valora las actitudes del trabajador	Del 19 al 20		

Tabla 2: Operacionalización de la variable: Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Dirección	Orienta el esfuerzo hacia el logro de metas específicas	Del 1 al 2	Ordinal	Bajo (32-52)
	Elige actividades específicas para realizar	Del 3 al 4		
Intensidad	Centra su esfuerzo para alcanzar la meta	Del 5 al 6	(5) Totalmente de acuerdo.	Medio (53-73)
	Invierte el mayor esfuerzo para lograr el objetivo	Del 7 al 8	(4) De acuerdo.	
	Se esfuerza para cumplir con sus obligaciones	Del 9 al 10	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
	Sirve de paradigma de esfuerzo para sus colaboradores	Del 11 al 12	(2) En desacuerdo.	
	Se esfuerza continuamente a lo largo del tiempo	Del 13 al 14	(1) Totalmente en desacuerdo	
Perseverancia	Con la persistencia supera obstáculos	Del 15 al 16		
	Con el esfuerzo logra las metas que se propone alcanzar	Del 17 al 18		
Motivación en el contexto laboral	Ud. Desarrolla otras actividades fuera de sus funciones por iniciativa propia	Del al 19 al 20		
	Ud. Se esfuerza por cumplir sus labores funcionales por la retribución económica que percibe.	Del al 21 al 22		

Tabla 3: *Operacionalización de la variable 3: Efectividad funcional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Insumos	El uso de insumo es eficaz	Del 1 al 2	Ordinal	
	Los insumos utilizados para la cloración del agua son de calidad y cuentan con registro sanitarios.	Del 3 al 4		
Procesos	Se utiliza con eficiencia los insumos	Del 5 al 6	(5) Totalmente de acuerdo.	Bajo (32-52)
	Se evidencia la calidad de cloración del agua	Del 7 al 8	(4) De acuerdo.	Medio (53-73)
	Existe un flujo del procedimiento del proceso de la cloración del agua	Del 9 al 10	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
Producto	Hay un plan de contingencia sobre ahorro del agua	Del 11 al 12	(2) En desacuerdo.	Alto (74-96)
	Cuál es el resultado final de la prestación del servicio	Del 13 al 14	(1) Totalmente en desacuerdo	
Resultado	El servicio prestado al usuario es de calidad	Del 15 al 16		
	Los resultados conseguidos son óptimos y eficientes	Del 17 al 18		
	Los clientes manifiestan su satisfacción por el servicio prestado	Del 19 al 20		
	La empresa valora el trabajo realizado por los trabajadores durante la prestación del servicio	Del 21 al 22		

Anexo 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y EFECTIVIDAD FUNCIONAL

Estimado Colaborador (a): Le pedimos su colaboración contestando con sinceridad y veracidad las preguntas que se realizará a continuación. Por nuestra parte, le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

Para lo que se deberá tomar en cuenta los siguientes datos:

Género:	Edad	categoría ocupacional	tiempo de servicio	tipo de contrato
Masculino	menor de 31 años	gerente 10%	menos de 3 años	modalidad 276
Femenino	31-45	funcionarios y empleados 30%	de 3 años 10 años	D.L.1057 (CAS)
	46-60	obreros 60%	más de 10 años	régimen 728

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

MARQUE CON UNA "X" LA CALIFICACIÓN QUE A SU CRITERIO LE MERECEN LOS SIGUIENTES ÍTEMS

Código		5	4	3	2	1
NUMERACION	Ítems	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		01	El Gerente tiene el perfil adecuado para el cargo			
02	El Gerente es un ejemplo a seguir					
03	El Gerente propone metas claras para lograr los objetivos institucionales					
04	El Gerente influye en el logro de los objetivos laborales					
05	Asume usted los riesgos funcionales encargados por el jefe					
06	Cumple usted con las metas encargadas por el jefe					
07	El líder emplea métodos motivacionales con los trabajadores					
08	El gerente crea interés en sus colaboradores					
09	El líder es ejemplo en el logro de las metas					
10	El líder aplica estrategia de inspiración					
11	El Gerente soluciona conflictos laborales					
12	El líder crea un ambiente armonioso de trabajo					
13	El líder desarrolla actitudes positivas en el grupo					

14	El líder promueve un trabajo en equipo					
15	El líder se muestra satisfecho con su desempeño laboral					
16	El líder premia su desempeño laboral					
17	El Gerente percibe que usted se identifica con la institución					
18	El líder se muestra solidario con sus problemas personales					
19	El Gerente aprecia sus labores que usted ejecuta					
20	El líder valora su identificación dentro del trabajo.					

¿Considera que el liderazgo tiene influencia en el logro de los objetivos de la empresa?

MOTIVACIÓN

MARQUE CON UNA "X" LA CALIFICACIÓN QUE A SU CRITERIO LE MERECEN LOS SIGUIENTES ÍTEMS

Código		5	4	3	2	1
Numeración	ÍTEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
01	El Gerente propone metas claras					
02	El líder orienta el esfuerzo hacia el logro de metas específicas					
03	El Gerente capacita y motiva el debido cumplimiento de metas					
04	El líder elige actividades específicas					
05	El Gerente se esfuerza para alcanzar la meta					
06	El líder es contundente en el logro de metas					
07	El Gerente monitorea permanente las labores realizadas por los empleados					
08	El líder invierte el mayor esfuerzo para alcanzar el objetivo					
09	El Gerente se identifica con la EPS "Chavín" para lograr las metas					
10	El líder cumple sus obligaciones de manera efectiva					
11	El Gerente es modelo de esfuerzo para los trabajadores					
12	El líder encabeza siempre las reuniones del trabajo en grupo					
13	El Gerente demuestra su esfuerzo permanentemente					
14	El líder se esfuerza continuamente en el desarrollo de la empresa					
15	El gerente es persistente ante cualquier problema					
16	El líder es persistente ante cualquier obstáculo					
17	El Gerente con su esfuerzo logra las metas que se propone alcanzar					
18	El líder siempre está dispuesto a resolver problemas					
19	Ud. Desarrolla otras actividades fuera de sus funciones por iniciativa propia					
20	Ud. Se esfuerza por cumplir sus labores funcionales por la retribución económica que percibe.					

EFFECTIVIDAD FUNCIONAL

MARQUE CON UNA "X" LA CALIFICACIÓN QUE A SU CRITERIO LE MERECEN LOS SIGUIENTES ÍTEMS

Código	ÍTEMS	5	4	3	2	1
Numeraación		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
01	La planificación de los recursos es adecuada					
02	El uso de insumos es eficaz en la empresa					
03	Los insumos utilizados para la cloración del agua son de calidad					
04	Los insumos que se usan cuentan con registro sanitario					
05	Los insumos se utilizan con eficacia					
06	Hay exceso de insumos para la cloración					
07	Es evidente la claridad de cloración del agua					
08	No hay exceso de cloración del agua					
09	Se utiliza un flujograma para la Cloración del agua					
10	Existe un flujo del procedimiento del proceso de Cloración del agua					
11	Existe un plan de contingencia sobre el ahorro del agua					
12	Cuentan con un plan de control de riegos del agua					
13	El resultado de la prestación del servicio de agua es muy bueno					
14	El resultado de la prestación del servicio de agua es regular					
15	El servicio prestado al usuario es de calidad					
16	Los usuarios están conformes con el servicio de agua potable					
17	Está conforme con la calidad del producto y el pago del servicio,					
18	Los resultados del servicio de agua potable que recibe cree que son óptimos para su consumo.					
19	Los clientes manifiestan su satisfacción por el servicio prestado					
20	Los clientes están disconformes por el servicio de agua					
21	La empresa reconoce a los trabajadores por su servicio					
22	La empresa valora el trabajo realizado por los trabajadores durante la prestación del servicio					

Anexo 04. Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	1 Pertinencia		2 Relevancia		3 Claridad		Sugerencia
		Si	no	Si	no	si	no	
INFLUENCIA IDEALIZADA								
1.	El Gerente tiene el perfil adecuado para el cargo	✓		✓		✓		
2.	El Gerente es un ejemplo a seguir	✓		✓		✓		
3.	El Gerente propone metas claras para lograr los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
4.	El Gerente influye en el logro de los objetivos laborales	✓		✓		✓		
5.	Asume usted los riesgos funcionales encargados por el jefe	✓		✓		✓		
6.	Cumple usted con las metas encargadas por el jefe	✓		✓		✓		
MOTIVACION INSPIRACIONAL								
7.	El lider emplea métodos motivacionales con los trabajadores	✓		✓		✓		
8.	El gerente crea interés en sus colaboradores	✓		✓		✓		
9.	El lider es ejemplo en el logro de las metas	✓		✓		✓		
10.	El lider aplica estrategia de inspiración	✓		✓		✓		
11.	El Gerente soluciona conflictos laborales	✓		✓		✓		
12.	El lider crea un ambiente armonioso de trabajo	✓		✓		✓		
13.	El lider desarrolla actitudes positivas en el grupo	✓		✓		✓		
14.	El lider promueve un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
ESTIMULACION EMOCIONAL								
15.	El lider se muestra satisfecho con su desempeño laboral	✓		✓		✓		
16.	El lider premia su desempeño laboral	✓		✓		✓		
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA								
17.	El Gerente percibe que usted se identifica con la institución	✓		✓		✓		
18.	El lider se muestra solidario con sus problemas personales	✓		✓		✓		
19.	El Gerente aprecia sus labores que usted ejecuta	✓		✓		✓		
20.	El lider valora su identificación dentro del trabajo.	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE: MOTIVACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Permanencia		Relevancia		Claridad		
	DIRECCION	si	no	Si	no	si	no	
1.	El Gerente propone metas claras	✓		✓		✓		
2.	El lider orienta al esfuerzo hacia el logro de	✓		✓		✓		

	metas específicas							
3.	El Gerente da charlas de motivación para el debido cumplimiento de metas	✓		✓		✓		
4.	El lider elige actividades específicas para realizar	✓		✓		✓		
5.	El Gerente centra su esfuerzo para alcanzar la meta	✓		✓		✓		
6.	El lider no dispersa esfuerzos en el logro de metas	✓		✓		✓		
7.	El Gerente hace evaluaciones permanentes a las labores realizadas por los empleados	✓		✓		✓		
8.	El lider invierte el mayor esfuerzo para alcanzar el objetivo	✓		✓		✓		
	INTENSIDAD							
9.	El Gerente se identifica con la EPS "Chavin" para lograr las metas	✓		✓		✓		
10.	El lider cumple sus obligaciones de manera efectiva	✓		✓		✓		
11.	El Gerente es modelo de esfuerzo para los trabajadores	✓		✓		✓		
12.	El lider encabeza siempre las reuniones del trabajo en grupo	✓		✓		✓		
13.	El Gerente demuestra su esfuerzo permanentemente	✓		✓		✓		
14.	El lider se esfuerza continuamente en el desarrollo de la empresa	✓		✓		✓		
15.	El gerente es persistente ante cualquier problema	✓		✓		✓		
16.	El lider es persistente ante cualquier obstáculo	✓		✓		✓		
	PERSEVERANCIA							
17.	El Gerente con su esfuerzo logra las metas que se propone alcanzar	✓		✓		✓		
18.	El lider siempre esta dispuesto a resolver problemas	✓		✓		✓		
	MOTIVACION EN EL CONTEXTO LABORAL							
19.	Ud. Desarrolla otras actividades fuera de sus funciones por iniciativa propia	✓		✓		✓		
20.	Ud. Se esfuerza por cumplir sus labores funcionales por la retribucion económica que percibe	✓		✓		✓		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE: EFECTIVIDAD FUNCIONAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
INSUMOS		SI	NO	SI	NO	SI	NO	

1.	La planificación de los recursos es adecuado	✓		✓		✓			
2.	El uso de insumos es eficaz en la empresa	✓		✓		✓			
3.	Los insumos utilizados para la cloración del agua son de calidad	✓		✓		✓			
4.	Los insumos que se usan cuentan con registro sanitario	✓		✓		✓			
5.	Los insumos se utilizan con eficacia	✓		✓		✓			
6.	Hay exceso de insumos para la cloración	✓		✓		✓			
7.	Es evidente la claridad de cloración del agua	✓		✓		✓			
8.	No hay exceso de cloración del agua	✓		✓		✓			
PROCESOS									
9.	Se utiliza un flujograma para la Cloración del agua	✓		✓		✓			
10.	Existe un flujo del procedimiento del proceso de Cloración del agua	✓		✓		✓			
11.	Existe un plan de contingencia sobre el ahorro del agua	✓		✓		✓			
12.	Cuentan con un plan de control de riegos del agua	✓		✓		✓			
PRODUCTO									
13.	El resultado de la prestación del servicio de agua es muy bueno	✓		✓		✓			
14.	El resultado de la prestación del servicio de agua es regular	✓		✓		✓			
15.	El servicio prestado al usuario es de calidad	✓		✓		✓			
16.	Los usuarios están conformes con el servicio de agua potable	✓		✓		✓			
17.	Esta conforme con la calidad del producto y el pago del servicio.	✓		✓		✓			
18.	Los resultados del servicio de agua potable que recibe cree que son optimos para su consumo.	✓		✓		✓			
RESULTADO									
19.	Los clientes manifiestan su satisfacción por el servicio prestado	✓		✓		✓			
20.	Los clientes están disconformes por el servicio de agua	✓		✓		✓			
21.	La empresa reconoce a los trabajadores por su servicio	✓		✓		✓			
22.	La empresa valora el trabajo realizado por los trabajadores durante la prestación del servicio	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Hay suficiencia en los Instrumentos de Medición*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr / Mg: Camilo Rodríguez Armando Strimzo
DNI: 10145784

Especialidad del validador: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Pertinencia: El ítem corresponde al Concepto teórico formulado.


Relevancia: El ítem es apropiado para Representar a la dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

28 de 05 del 2020.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia Cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión.


Firma del experto Informante
Especialidad

CPM
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN SOCIO - EDUCATIVAS

Dr. Armando Camilo Rodríguez
Director, Gerente, Catedrático, Universitario
Especialista en Investigación Científica
Tesis 1-N-16-IV

Anexo 05 Matriz de datos (Excel y/o spss)

BASE DE DATOS DE LIDERAZGO

N	lt1	lt2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	lt19	lt20
1	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4
3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
4	2	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4
5	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
6	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
8	2	2	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	5
9	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5
10	3	3	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3
11	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4
12	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	2
13	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
14	2	2	2	4	2	3	2	2	5	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4
15	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5	4	4
16	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4
17	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	3	2	4	3	3	3	4
19	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
20	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
22	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
23	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
24	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2

25	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	3	2
27	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
28	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	5
29	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2
30	2	2	4	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
31	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4
32	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2
33	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1	3	1
34	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
35	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
36	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1
39	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
40	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
41	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4
42	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
44	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
45	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
48	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
49	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	4	4	2	4	2	3	3	2
50	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3
51	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4
52	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2

53	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
54	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4
56	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2
57	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3
58	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2
59	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
60	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	4	1
61	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
62	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
63	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
64	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	2
65	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
66	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	4	1
67	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
69	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
70	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
71	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
72	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
73	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3
74	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
75	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4
76	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
77	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4
78	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
79	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5
80	3	2	3	4	2	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	5

81	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
82	3	3	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4
83	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	4	4	3	2	3	4	3	5	4	2
84	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4	3	5
85	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4
86	3	2	3	4	2	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	4
87	3	2	3	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	2	2	4
88	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
89	3	2	5	4	2	5	4	2	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4
90	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	2	3
91	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	2	4	3	4	5
92	3	4	3	5	3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	2	4	3	4	5
93	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
95	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
96	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
97	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
98	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	4	2	2	3	2
100	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
101	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	5
102	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2
103	2	2	4	2	3	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
104	3	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4
105	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2
106	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1	3	1
107	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1
108	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2

109	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
110	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1
112	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
113	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
114	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4
115	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
117	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2
118	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3

BASE DE DATOS MOTIVACIÓN

N	mot1	mot2	mot3	mot4	mot5	mot6	mot7	mot8	mot9	mot10	mot11	mot12	mot13	mot14	mot15	mot16	mot17	mot18	mot19	mot20
1	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3
2	3	2	3	5	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
5	3	4	3	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
6	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4
7	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
8	2	3	4	3	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3
9	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4
10	2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	2	3	3
11	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3
12	3	2	3	4	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	3	2	3	4	3	5
13	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4
14	2	3	4	2	4	2	4	2	2	5	2	3	5	2	5	3	2	4	2	3

15	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	4	5
16	5	3	3	4	3	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	2
17	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3
18	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	2	5	4	3	4	2	3	3
19	2	2	4	2	4	2	4	3	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	3
20	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3
21	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
23	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
24	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
27	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
28	2	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3
29	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
30	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
31	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3
32	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2
35	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2
36	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
37	2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3
38	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3
39	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	5	3
40	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	2	1	1	2	1	2
41	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2

43	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
44	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
47	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
48	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
51	2	3	3	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	3	5	3
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1
53	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
54	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
55	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2
57	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
58	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
62	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
63	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2
65	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
66	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
69	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
70	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1

71	3	4	3	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
72	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2
74	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3
75	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2
76	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4
77	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
78	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
79	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
81	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3
84	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
85	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2
86	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	5	5	4	4
87	1	3	4	1	4	4	4	3	1	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3
88	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2
89	2	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	2
90	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
91	4	3	3	5	5	4	2	5	4	2	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3
92	4	3	3	5	5	4	2	5	4	2	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3
93	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3
94	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2
95	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2
96	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1
97	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
98	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2

99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2
100	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
101	2	3	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3
102	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
103	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
104	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3
105	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
106	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2
107	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2
108	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2
109	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
110	2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3
111	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3
112	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	5	3
113	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	2	1	1	2	1	2
114	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2
116	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2
117	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
118	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2

BASE DE DATOS DE EFECTIVIDAD FUNCIONAL

N	ef1	ef2	ef3	ef4	ef5	ef6	ef7	ef8	ef9	ef11	ef11	ef12	ef13	ef14	ef15	ef16	ef17	ef18	ef19	ef21	ef21	ef22
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
2	4	4	4	4	5	1	2	4	4	4	3	1	3	4	3	3	1	2	1	2	4	4
3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	2	4	3	2	1	3	4	2	2	2	1	4	2	2	1	2	2	1	3	4
5	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1
6	5	2	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3

7	5	5	4	5	5	2	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	5
8	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3
9	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	5	4	3
10	4	3	4	5	3	2	2	4	5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5
11	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
13	5	2	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3
14	4	3	4	3	4	1	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	3	3
15	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	5	1	4	4	5	5	1	4	2	3	4	5
16	3	2	2	4	3	1	1	2	4	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	4
17	5	4	2	4	3	1	2	3	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	3	4
18	5	5	3	5	3	3	3	3	5	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	5
19	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	4	4
20	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1
21	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
22	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
23	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
24	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
25	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
26	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
27	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
28	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2
29	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2
30	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3
31	1	2	4	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4
32	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
33	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3
34	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2

35	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3
36	2	1	1	1	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
37	2	2	4	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4
38	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
39	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3
40	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4
41	2	2	4	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4
42	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
43	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2
44	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
45	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2
46	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3	4	1	1	1	1	2
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
48	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2
49	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3
50	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2
51	1	2	3	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4
52	1	2	3	1	2	1	1	1	4	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	4
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1
56	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
57	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
58	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
59	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
60	1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
61	1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
62	1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3

63	1	2	3	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3
64	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4
65	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
66	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4
67	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
68	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4
69	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
70	2	2	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
71	2	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
72	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2
73	2	1	4	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
74	2	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
75	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2
76	2	1	4	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
77	2	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
78	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2
79	2	1	4	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
80	2	1	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	4	3	2	2	1	2
81	2	1	4	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2
82	2	2	4	1	3	1	1	1	4	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4
83	2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	4
84	2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4
85	2	2	4	1	3	1	1	1	4	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4
86	2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	4
87	2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4
88	2	2	4	1	3	1	1	1	4	2	2	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4
89	2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	4
90	2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4

91	2	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	1	4
92	2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	4
93	3	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1
94	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
95	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
96	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3
97	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
98	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
99	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
100	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4
101	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2
102	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2
103	1	1	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3
104	1	2	4	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4
105	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
106	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	3
107	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2
108	1	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3
109	2	1	1	1	3	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
110	2	2	4	1	3	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	1	4
111	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
112	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3
113	2	2	1	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4
114	2	2	4	1	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4
115	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2
116	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2
117	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
118	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2

Anexo 06. Validez de los instrumentos

Presupuesto del Curso de Capacitación sobre Liderazgo, Motivación y Efectividad funcional

Denominación	Unidad de Medida	Cantidad	Costo Unitario S/.	Total S/.
Recursos Humanos:				
-Expertos capacitadores (Especialistas en Couching empresarial)	Unidad	01	S/.100.00 Hra	1,000.00
	Unidad	01	x 10Hora	2,600.00
-Expertos capacitadores (Especialistas en Liderazgo y Motivación)	Unidad	01	S/.100.00 Hra	400.00
			x 26Hrs	
-Especialista en Medición de la efectividad funcional)		03	S/. 100.00 Hra	4,000.00
			x 4 Hrs.	
Sub-Total				
Recursos Materiales:				
*Computadora	Unidad	02	2,000.00	4,000.00
*Papel bond	Unidad	10 mill.	120.00	1,200.00
*Lapiceros	Unidad	100	1.00	100.00
*Folders	Unidad	100	0.50	50.00
*Resaltadores	Unidad	10	3.50	35.00
* USB.	Unidad	05	30.00	150.00
*Corrector	Unidad	03	2.00	6.00
Total				5,541.00
Servicios:				
*Pasajes locales	Unidad	14	4.00	56.00
*Impresión	Hora	40	0.50	20.00
*Copias fotostáticas	Unidad	8,000	0.10	800.00
Total				876.00
Más 10% de imprevistos				1,041.70
Total General				11,458.70

Financiamiento: -EPS "Chavín" S.A.

-Municipalidad Provincial de Huaraz

-Municipalidad Distrital de Independencia.

Participantes: Funcionarios y Trabajadores de la EPS "Chavín" S.A.

Cronograma de Actividades

N ^a	Temario	CRONOGRAMA					ESTRAEGIAS DIDÁCTICAS	RECURSOS
		1	2	3	4	5		
01	Plan Estratégico de la EPS “Chavín” a) Misión b) Visión c) Valores Institucionales d) Objetivos estratégicos	—					-Lluvia de ideas -Exposición Diálogo	-Equipo multimedia -Diapositivas
02								
03	Liderazgo del Siglo XXI; a) Definición de Liderazgo b) Funciones del Liderazgo c) Estilos del Liderazgo	—					-Juego de Roles -Dinámica de grupos	-Fichas de Roles -Papelotes -Plumones
04	Competencias del Liderazgo: a) Características de la competencia del liderazgo b) Importancia de las competencias c) Beneficios de las competencias d) Tipos de competencia: -Básicas -Genéricas -Técnicas e) Las competencias Directivas f) Las competencias de liderazgo -Inteligencia emocional -Coaching -Motivación como práctica g) El modelo de las ocho competencias h) Fortaleza del liderazgo frente a los trabajadores y clientes						-Exposición-Diálogo -Análisis de lectura sobre el tema en equipos de trabajo. -Video-conferencia	Apoyo con diapositivas -Artículos sobre tipos de liderazgo -Artículos sobre competencias de liderazgo
05	Motivación y Liderazgo: a) Definición b) Proceso de la motivación c) Tipos de Motivación, conexión Motivación-Conocimiento d) Teorías y Modelos de Motivación: -Teorías centradas en el conocimiento -Teorías del Proceso e) La motivación en la EPS “Chavín” -Análisis en la motivación laboral -Motivación Individual -Equipo de Trabajo como fuente de motivación. -Factores centrados en el trabajo -Influencia del grupo en la motivación -Clasificación de las motivaciones						-Exposición-Diálogo -Aplicación práctica de la motivación por equipos de trabajo	Proyección de diapositivas -Cartulina -Papelote -Plumones
	Evaluación	X		X		X	Evaluación del Aprendizaje	Cuestionario

Responsable: Jefe de Recursos Humanos de la EPS “Chavín” Huaraz.