



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo autoritario y motivación extrínseca en los
colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte
2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Abate Trujillo, Héctor Eduardo Aníbal (ORCID: 0000-0002-2183-2194)

ASESOR:

Mg. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (ORCID: 0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedicado a mi familia por tanto apoyo y paciencia en esta tesis, porque la familia es todo, en la vida, es lo más importante con la fe de DIOS.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por darme salud y educación a mí y a mi familia, a mis asesores de tesis noveno y décimo ciclo.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.MÉTODOLOGÍA	21
3.1 Tipo y diseño de Investigación	21
3.2 Variables y Operacionalización	22
3.3 Población (Criterios de Selección), muestra, muestreo unidad de análisis..	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES	53
VII. RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables	
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos (cuestionario)	
Anexo 3: Matriz de Consistencia	
Anexo 4: Carta de Autorización de la empresa	
Anexo 5: Declaratoria de consentimiento informado	
Anexo 6: Ficha de validación de expertos	
Anexo 7: Resultados de Validez Aplicabilidad de Juicios de Expertos	
Anexo 8: Resultados de validez, cálculo de V. de Aiken	

Anexo 9: Resultados de validez, Coeficiente de v. de Aiken

Anexo 10: Resultados de fiabilidad, Coeficiente Alfa de Cronbrach general, dimensiones e indicadores

Anexo 11: Resultados de fiabilidad, Coeficiente de Alfa de dos mitades de Guttman

Anexo 12: Resultados de fiabilidad; Coeficiente de Alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento

Anexo 13: Base de datos en excel

Anexo 14: Descriptivas tablas de Frecuencia ítem por ítem

Anexo 15: Resultados de Turnitin

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de Confiabilidad aplicados a los instrumentos de medición	27
Tabla 2 Resultado de Alfa de Cronbach	27
Tabla 3 Resultado de Fiabilidad	27
Tabla 4 Interpretacion del Coeficiente de Correlacion de Spearman	29
Tabla 5 Resultado de Normalidad Shapiro Wilk	31
Tabla 6 Resultado de Correlacion de las Variables ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 7 Resultado de Correlación de las Dimensiones: Autoritario Coercitivo y Recompensas	34
Tabla 8 Resultado de Correlación de las Dimensiones: Autoritario Benevolente y Castigos	35
Tabla 9 Resultado de Correlación de las Dimensiones: Consultivo e Incentivos	
Tabla 10 Resultado de Confiabilidad por Dimensiones	
Tabla 11 Resultado de Confiabilidad general variable Motivacion Extrínseca	
Tabla 12 Resultado de Confiabilidad general variable Liderazgo Autoritario	
Tabla 13 Resultado de Fiabilidad de dos mitades de Guttman	
Tabla 14 Resultado de confiabilidad General	
Tabla 15 Resultado de Fiabilidad General	
Tabla 16 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 1:Control	
Tabla 17 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 2:Decisiones	
Tabla 18 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 3:Comunicación D	
Tabla 19 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 4:Premios	
Tabla 20 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 5:Reconocimiento	
Tabla 21 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 6:C.Ascendente Esporadica	
Tabla 22 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 7:Trabajo en Equipo	
Tabla 23 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 8:Delegación	
Tabla 24 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 9:Comunicación A	
Tabla 25 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 10:Aumento de Sueldo	
Tabla 26 Estadisticos Descriptivos para la pregunta 11:Ascensos	

Tabla 27 Estadísticos Descriptivos para la pregunta 12:Compensaciones
Tabla 28 Estadísticos Descriptivos para la pregunta 13:Descuentos
Tabla 29 Estadísticos Descriptivos para la pregunta14:Sanciones
Tabla 30 Estadísticos Descriptivos para la pregunta 15:Despido
Tabla 31 Estadísticos Descriptivos para la pregunta 16:Despido
Tabla 32 Estadísticos Descriptivos para la pregunta 17:Bonos
Tabla 33 Estadísticos Descriptivos para la pregunta 18:Actividades de E
Tabla 34 Estadísticos Descriptivos para la pregunta 19: Línea de Carrera
Tabla 35 Estadísticos Descriptivos para la pregunta 20: Línea de Carrera
Tabla 36 Estadísticos Descriptivos Dimension 1: Autoritario Coercitivo
Tabla 37 Estadísticos Descriptivos Dimension 2: Autoritario Benevolente
Tabla 38 Estadísticos Descriptivos Dimension 3: Consultivo
Tabla 39 Estadísticos Descriptivos Dimension 4: Recompensas
Tabla 40 Estadísticos Descriptivos Dimension 5: Castigos
Tabla 41 Estadísticos Descriptivos Dimension 6: Incentivos
Tabla 42 Estadísticos DescriptivosVariable 1: Liderazgo Autoritario
Tabla 43 Estadísticos DescriptivosVariable 2: Motivación Extrínseca

Índice de figuras

Figura 1 Teoría de los estilos del Liderazgo.....	10
Figura 2 Teoría de Contingencia.....	11
Figura 3 Teoría de Camino - Meta.....	12
Figura 4 Teoría de las necesidades.....	16
Figura 5 Teoría de los dos Factores.....	17
Figura 6 Teoría de la Equidad.....	18
Figura 7 Teoría de las expectativas.....	19

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo Autoritario y la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019, el cual tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel relacional descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Una población de 30 colaboradores de la empresa Dekar, una muestra censal, se realizó la técnica empleada la cual fue la encuesta. el instrumento tuvo 20 ítems en total validados cuantitativamente y cualitativamente, con la validez de 3 expertos en administración y con un v. de Aiken de 0.98. los resultados de confiabilidad arrojaron valores de 0,96 de alfa de Cronbach general y 0,96 y 0,91 en dos mitades de guttman. además, se calcularon resultados de normalidad, estadísticos descriptivos generales e individuales, también de inferenciales. Por otro lado, se concluyó que el liderazgo autoritario se relaciona moderadamente con la motivación extrínseca en la empresa Sanitarium Dekar, Ate Vitarte 2019. ($p. < 0,005$, $r=0,651$), al igual que sus dimensiones ($p.<0,05$, $r=0,519$, $0,428$ y $0,718$).

Palabras clave: Liderazgo autoritario, motivación extrínseca, gestión de organizaciones.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between authoritarian leadership and the extrinsic motivation of the employees of the company Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019. It had a quantitative approach, applied type, descriptive relational level, and non-experimental design of cross section. A population of 30 collaborators of the Dekar Company, a census sample, was carried out with the technique used which was the survey. The instrument had 20 items in total validated quantitatively and qualitatively, with the validity of 3 experts in administration and with an Aiken rating of 0.98. The reliability results showed values of 0.96 of general Cronbach's alpha and 0.96 and 0.91 in two guttman halves. On the other hand, it was concluded that authoritarian leadership is moderately related to extrinsic motivation in the company Sanitarium Dekar, Ate Vitarte 2019. ($p. < 0.005$, $r=0.651$), as well as its dimensions ($p.<0.05$, $r=0.519$, 0.428 and 0.718).

Keywords: Authoritarian leadership, extrinsic motivation, organization management.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto a la **realidad problemática**, el liderazgo en la actualidad tiene un nivel de exigencia mucho más elevado con respecto a los años anteriores. Es por ello que el mercado es muy competitivo y las empresas en sí, dirigiéndose tanto a los diversos rubros que existen, como al que se está analizando ahora, que es una empresa dirigida al rubro de construcción, específicamente al de instalaciones sanitarias, estas lidian y se esmeran todos los días , y en donde se preocupan más por brindar las capacitaciones de liderazgo , sobre todo a los de mando superior ya que se ha convertido en una necesidad continua, pues está probado que influye en la conducta de los demás sujetos, sin embargo también afecta a los procesos de trabajo grupal, clima laboral y en los resultados de la organización. Esto se refleja en la motivación de los colaboradores los cuales se les debe proyectar nuevos conocimientos y una forma distinta de ejercer su trabajo. Charaja y Mamani 2014).

Es por ello que una gran cantidad de colaboradores en cualquier organización de Latinoamérica tienen la inmensa necesidad de sentirse motivados tanto de manera intrínseca como extrínseca por eso es imprescindible que la empresa este al margen de que su personal, que este se encuentre bien motivado pues al ellos estar motivados harán un mejor trabajo y vendrán más clientes y como consecuencia generará mayores beneficios para la empresa. Salas (2014).

Según Liang, Decoster y Mayowa, (2018) y Beard, Slaughter, Mantz, Farley, E (2017). Lamentablemente la gran mayoría de organizaciones no tomaron en cuenta las ideas y opiniones de los colaboradores ,hay escasa preocupación por estimularlos a que elaboren un buen trabajo con eficacia y eficiencia , no les prestan atención a sus dudas e inquietudes a la hora de ejecutar un trabajo , como resultado no se encuentran motivados y no tienen un guía que los dirija correctamente a cumplir con los objetivos de la empresa, por el contrario los supervisores solo se dedican a mandar órdenes y exprimir sus habilidades al máximo sin descanso alguno e incluso de forma demasiada autoritaria que en vez

de generar respeto logra imponer miedo a ser despedido si no cumplen con lo requerido. Charaja y Mamani (2014).

En cuanto a motivación, La extrínseca que solo tiene dos caminos si haces bien tu labor y cumples con los objetivos continuas trabajando y si no cumples te despiden así de sencillo, la gente que asciende a un cargo mayor como supervisor ya por solo el hecho de tener un cargo más alto que un colaborador se creen líderes y ni siquiera saben tratar a la gente ni orientarlos ni mucho menos motivarlos no están aptos para ese puesto ya que todos deberíamos estar involucrados con el beneficio de la empresa. Robbins y Jugde, (2013).

En la empresa en la cual labore Sanitarium Dekar SAC , Yo como investigador pienso que es muy importante el liderazgo autoritario y la motivación extrínseca ,ya que tienen ventajas como cumplir objetivos a corto plazo y tomar decisiones muy rápidas en momentos de emergencia, en cuanto a la motivación extrínseca un aumento de sueldo o un ascenso a quien no le caería muy bien , pero en cuanto a una organización como del rubro de instalaciones sanitarias es más fundamental el trabajo en equipo y la escucha activa de los trabajadores para corregir errores y mejorarlos por ello que propongo aplicar un tipo de liderazgo situacional quiere decir poner en práctica el estilo adecuado en el momento oportuno y la motivación intrínseca pues como su mismo nombre lo dice sale del interior de uno mismo por ejemplo con un simple gracias por seguir trabajando con nosotros o cuando su jefe le dice que bien estas trabajando sigue así y llegarás lejos te incentiva a continuar laborando con amor al trabajo que solo por un salario más. En cuanto a los **problemas** son una interrogante que establece una circunstancia que discusión, indagación, decisión o una solución ya que inquiera sobre cómo se relacionan las variables a investigar pues busca como encontrar una respuesta a las interrogantes para poder así dar solución al problema de investigación

De acuerdo con Hernández, Santo y González (2015), **Problema General**, ¿Qué relación hay entre el liderazgo Autoritario y la motivación Extrínseca de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar SAC, Ate Vitarte 2019? En cuanto a los **Problemas Específicos**, ¿Qué relación hay entre el Autoritario coercitivo y las Recompensas en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar SAC, Ate

vitarte 2019 y ¿Qué relación hay entre el Autoritario benevolente y los castigos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar SAC, Ate Vitarte 2019? y ¿Qué relación hay entre el consultivo y los incentivos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar SAC, Ate Vitarte 2019? .

En cuanto a la **justificación** para Hernández, Santo y González (2015) son las razones por la cual impulsan a la elaboración de la indagación con un propósito fuertemente definido explicando su relevancia y que beneficios se conseguirán para resolver el problema a investigar, se divide en justificación teórica, practica, metodológica, legal, entre otras las cuales se definen a continuación, **Justificación Teórica**, Presentan diversas teorías sobre estilos de liderazgos, teoría de los rasgos, teoría del comportamiento, teoría de las relaciones, teorías de motivación de los factores de Herzberg, la de las expectativas de Víctor Vroom y como la de teoría de Maslow la jerarquía o pirámide de las necesidades en los antecedentes. Con el fin de que sirva como futuros antecedentes a muchos usuarios que indaguen en temas relacionados a mis variables liderazgo autoritario y motivación extrínseca esperando que les sea de mucha utilidad. De acuerdo a la **Justificación Práctica**, A partir de esta justificación nosotros queremos implementar diversas estrategias como capacitaciones a los supervisores y a los colaboradores para poder fortalecer el tema de liderazgo , proponer un liderazgo situacional o sea depende la circunstancia del problema que se dé y actuar en forma democrática, autoritaria, transformacional, entre otros tipos de liderazgo y enfocarnos más en la motivación intrínseca quiere decir en la que salga dentro de los colaboradores como el reconocimiento, la adulación de los jefes en público , una felicitación por su onomástico del colaborador, poner la foto del empleado del mes entre otras que no tengan que ver con temas monetarios o materiales, Es por ello que proponemos este Informe de investigación y que ayude como referencias y antecedentes a futuros estudiantes de administración y a los que tengan problemas similares como el exceso de liderazgo autoritario y motivación extrínseca. Por ende, la **Justificación Metodológica**, Este informe tuvo como objetivo principal determinar si hay relación entre las variables liderazgo autoritario y motivación extrínseca. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada cuyo nivel fue descriptiva- correlacional y un diseño no experimental

de corte transversal. Y concluye con la **Justificación Legal**, Según lo estipulado y la exigencia de la ley universitaria a través de su Artículo 45. Inciso A. exige a los estudiantes de nivel universitario, para la obtención del grado de titulación estipula realizar el informe de investigación. Ley universitaria 30220. Vitarte 2019.

Siguiendo con los objetivos de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2010), Es la finalidad de todo proceso de indagación suelen redactarse en verbos infinitivos además de ser claros, pertinentes y sobre todo susceptibles a alcanzarse ya que son las guías de estudio durante todo el proceso de la indagación se clasifica en objetivos generales y específicos que a continuación describiremos **Objetivo General**, Determinar la relación que existe entre el liderazgo Autoritario y la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019.con los **Objetivos Específicos**, Determinar la relación que existe entre el Autoritario coercitivo y las recompensas en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019, Determinar la relación que existe entre el Autoritario benevolente y los castigos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019 y , Determinar la relación que existe entre el consultivo los incentivos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019 .

Continuando con la Hipótesis para Hernández, Fernández y Baptista(2010), es en pocas palabras una respuesta tentativa al problema a investigar , pues se dice que es una proposición general ya sea una afirmación o negación además un problema puede ser respondido por varias y hipótesis se redactan mediante proposiciones siguiendo con el informe de investigación dicha hipótesis se divide en hipótesis general y específicas **.Hipótesis General**, Existe una relación significativa entre el liderazgo Autoritario y la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019. Las **Hipótesis Específicas**, Existe relación significativa entre el Autoritario coercitivo y las recompensas en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, **Ate** Vitarte 2019, Existe relación significativa entre el Autoritario benevolente y los castigos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019 y, Existe relación significativa entre el consultivo y los incentivos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Mediante los **trabajos previos** tomamos como referencias como: En Lima (Perú), Aranda (2017). Tuvo como título “Estilo de liderazgo Autoritario y la motivación extrínseco laboral de los trabajadores de la empresa Isolima Plast S.A.C, Comas 2017”. Tuvo como **objetivo** general determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores. De enfoque cuantitativo, Tipo de investigación aplicada, De **diseño** no experimental descriptivo-correlacional, Cuyo nivel de investigación fue relacional. La Población fue de 60 trabajadores y una muestra censal. Mediante la prueba estadística de rho de Spearman Como resultados obtuvimos que dieron un análisis estadístico de **r 0,929** entre las variables esto indico un nivel de correlación positiva y alta. La significancia **de p 0,000**, muestra que es menor a **0,05** la cual permitió una señal que la relación fue significativa usando la prueba de kolmogorov. Como **conclusión** general llegamos a establecer que si se cumplió con el objetivo general planteado y se determinó que si existe relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores. Como teorías el autor uso las teorías de Burns y Bans (1990), citado por D´ alessio (2010, pg.57-60). Nos habla sobre tres tipos de liderazgo el transformacional, transaccional y Laissez faire (dejar hacer). Además, uso otra teoría llamada Clayton fue desarrollada en su estudio de investigación por Trechera (2005). Guiándose de la teoría de las necesidades de Maslow. Fue agrupada en tres elementos necesidades de existencia, relación y crecimiento.

En Chiclayo (Perú), Barrientos (2017). Tuvo como titulo la motivación y su influencia en la satisfacción del cliente de la sala de juegos las vegas, Chiclayo 2017. Tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la motivación en la satisfacción en la sala de juegos las vegas. De enfoque cuantitativo, Tipo de investigación aplicada, De diseño no experimental descriptivo correlacional. Cuyo nivel de investigación fue relacional. La población fue de 61 personas y una muestra censal, 31 colaboradores y 30 clientes. Por medio de una prueba estadística se obtuvo Como resultado una correlación positiva **Pearson 0,569 y un sig. Bilateral igual a 0,01** Como conclusión general llegamos a establecer

que si se cumplió el objetivo general planteado y si se determinó que si existe influencia de la motivación con la satisfacción al cliente en la sala de juegos las vegas. Como teorías tenemos la teoría de Maslow coincide con los postulados teóricos de Maslow, (1998), quien en su texto motivación y personalidad, remarca que la satisfacción del cliente influye poderosamente para crear visiones positivas y totalizadoras de la naturaleza humana, porque sigue siendo fuente única penetrante y de influencia. En variados campos hay creciente énfasis en autorrealización, valores, elección y visión más holística del individuo.

En Huancayo (Perú), Ccarhuaypiña (2017). Tuvo como título “El liderazgo Autoritario y la motivación extrínseca de los colaboradores de la institución educativa particular editum, Huancayo 2017”. Tuvo como objetivo principal determinar el liderazgo y la motivación de los colaboradores. Mediante una prueba estadística se obtuvo una rho de Spearman de 0,636 y un sig. Bilateral de 0,000 lo cual significa que la mayor percepción de liderazgo. Entonces la motivación de los colaboradores aumenta. Como conclusión general llegamos a establecer que si se cumplió el objetivo general planteado. Y se determinó que si existe relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores. Como teorías tenemos teorías del comportamiento Lewin, (1930), citado por Chiavenato (2015, pág. 349).” Los primeros estudios sobre liderazgo los realizo identificando tres tipos de liderazgo los cuales son autocrático, democrático y liberal”. También uso la teoría de las necesidades por Maslow, citado por Chiavenato (2015, pág. 241). “esta teoría más conocida como la jerarquía de las necesidades se compone de fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización”.

En Lima (Perú), Esquives (2018). Tuvo como título “La motivación extrínseca y su relación con la productividad en la empresa Konecta, cercado de Lima 2018”. Tuvo como objetivo general determinar la relación de la motivación extrínseca con la productividad, De enfoque cuantitativo, Tipo de investigación aplicada, Diseño no experimental, Nivel descriptivo correlacional. Teniendo una población 30 trabajadores de la empresa Konecta, cercado de lima 2018. Tuvo una muestra censal. Por medio de una prueba estadística obtuvo Como resultados un sig. Bilateral de 0,000 y una rho de Spearman de 0,704. Como teorías tenemos la jerarquía de las necesidades. Maslow (1991).” Sostuvo que una necesidad va

motivar si la inmediata anterior en la pirámide ha sido satisfecha. En la satisfacción de las necesidades se presentan variables externas de las cuales depende la satisfacción.” Y la teoría de Herzberg de los dos factores (1959).

En Andahuaylas (Perú), Olivares (2015). Tuvo como título “Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral En el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas”, durante el año 2015. Tuvo como **objetivo** principal Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la Satisfacción laboral. De **enfoque cuantitativo**, De un **tipo de investigación aplicada**, Cuyo diseño fue **no experimental**, De un nivel **correlacional**. Tuvo una población de 34 personas y una muestra censal. Mediante una prueba estadística obtuvo Como resultados un sig. bilateral de 0,000 y una rho de Spearman de 0,594 aceptando la hipótesis nula o general. Como conclusión general llegamos a establecer que si se cumplió el objetivo general y se identificó que si Existe una relación lineal directa y significativa entre el estilo de liderazgo del director y el clima organizacional. Como teorías tenemos **Teoría de la contingencia**: Su creador es Fiedler (1967), quien desarrolló un modelo denominado de contingencia, según el cual el mejor estilo de liderazgo es determinado por la situación en que trabaja el líder. Es así que él identificó tres variables situacionales, las cuales son: relación líder – miembro, estructura de la tarea, el poder ejercido por el líder. Fiedler sostiene que, si estas tres variables tienen valores altos, entonces más control o influencia tendrá el líder. **Teoría de las metas**: Evans y House (1971) sostienen que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndolos de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos, las cuales son compatibles con los objetivos de la organización. En cuanto a los **antecedentes internacionales** comenzamos con: En Bogotá (Colombia), Jiménez (2014). Tuvo como título “Relación entre el liderazgo Autoritario de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de la universidad privada de Bogotá, Colombia 2014”. Tuvo como **objetivo** general identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo autoritario de los directores del programa y el desempeño laboral de los docentes en una facultad de una universidad privada de Bogotá. De **enfoque cuantitativo**, **Tipo de investigación** aplicada, **Diseño** no experimental, **Nivel**

correlacional. La **población** fue de 189 docentes y una **muestra** de 66 docentes. Por medio de una prueba estadística se obtuvo Como **resultamos** un sig. Bilateral de 0,056 y una rho de Spearman 0,565. Como **conclusión** general llegamos a establecer que si se cumplió el objetivo general y se identificó que si existe relación entre el liderazgo autoritario de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes. Como teorías tenemos la teoría de las necesidades de McClellan tiene como finalidad suplir las necesidades basándose en tres enfoques hacia el logro, hacia el poder y la afiliación. Agut y Carrero, (2007). Además, está la teoría de x e y de Mcgregor tiene como finalidad el logro de metas personales y a la vez el logro de objetivos de una organización. Agut y Carrero (2007).

En Asturias (España), Canchos (2019). Tuvo como título., "Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la institución príncipe de Asturias, España 2019". Tuvo como objetivo general identificar "Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la institución príncipe de Asturias 2019". De enfoque cuantitativo, Tipo de investigación aplicada, Diseño no experimental, Nivel correlacional. La población de 52 docentes. Muestra censal. Uso como prueba estadística se obtuvo Como resultado un sig. de bilateral de 0,000 y una rho de Spearman de 0,568. Como conclusión general llegamos a establecer que si se cumplió el objetivo general y se identificó de que si existe relación entre el liderazgo y la motivación de los docentes de la institución. Como teorías tenemos la teoría funcionalista o situacional en estos enfoques no eran ya los rasgos de personalidad sino la propia conducta del líder, lo que se convertía en objetivo principal del análisis o estudio. Sánchez y Vásquez (2010). Además, tenemos la teoría de contingencia este autor nos define que el estilo o tipo de liderazgo es como un sistema relativamente consistente de interactuar con otros que ocupan una posición subordinada Fiedler, (1971), citado por Sánchez y Vásquez (2010).

En Buenos Aires (Argentina), Sánchez (2018). Tuvo como título Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurante de pizzas y pastas del, Buenos aires 2018.El objetivo general es determinar la motivación extrínseca era que los trabajadores percibían más, pero a la vez, la motivación intrínseca jugaba un papel muy importante en la

intención de permanencia. Enfoque cuantitativo, Tipo de investigación aplicada, Diseño no experimental, Nivel descriptivo correlacional, Teniendo una población 354 del personal. Teniendo como tamaño de muestra 139. Mediante una prueba estadística se obtuvo Como resultados un sig. Bilateral de 0,000 y una rho de Spearman de 0,221. Como conclusión general llegamos a determinar qué. Como teorías tenemos la de equidad, teoría de reforzamiento y teoría de las expectativas.

En Lima (Perú), Garcés (2016). Tuvo como título Estilos de liderazgo directivo y motivación de personal de enfermería de la clínica, san Borja, 2016. El objetivo general es determinar el estilo de liderazgo y la motivación de personal de enfermería, san Borja 2016. Cuyo enfoque fue cuantitativo teniendo un nivel de investigación descriptivo-correlacional, tipo aplicada, Diseño no experimental de corte transversal. Teniendo una población de 140 empleados y una muestra 109 empleados. Por medio de una prueba estadística Como resultados obtuvimos. Un sig. Bilateral de 0,000 y una rho Spearman de 0,749 Como teorías tenemos la de Skinner llamada teoría de reforzamiento, la teoría de expectativa de Vroom y la teoría de los factores de Herzberg.

En Lima (Perú), Ramírez. (2016). Tuvo como título Estilos de Liderazgo Directivo y Motivación laboral de los trabajadores del Instituto del mar del Perú 2016. Como objetivo general determinar la relación que existe entre los niveles de liderazgo directivo y la motivación laboral de los trabajadores del instituto del mar del Perú, 2016. Cuyo enfoque fue cuantitativo, Teniendo un nivel explicativo, tipo de investigación básico, cuyo diseño fue no experimental de corte transversal. Teniendo una población de 798 empleados y una muestra de 155. La misma que se obtuvo a través de un muestreo probabilístico. Mediante una prueba estadística se obtuvo Como resultados un sig. Bilateral de 0,000 y una rho de Spearman de 0,595. Como teorías tenemos la de Mc Gregor de X y Y, la de Maslow jerarquía de las necesidades, la de equidad de Adams. Distintos autores nos dejaron diversas teorías relacionadas referentes al liderazgo autoritario y la motivación extrínseca Liderazgo.

Respecto a **las teorías relacionadas** al tema tenemos a la teoría de los estilos de liderazgo de Lewin y sus colaboradores (1939) En la universidad de iowa

concluyeron que existen tres tipos de liderazgo autoritario, democrático y laissez – faire al obtener como estudio un grupo de niños de diversos clubes, según varios autores como Buble y Juras (2020). Que el primer estudio que se dio a conocer y fue quien inicio futuras indagaciones sobre los estilos de liderazgo. Los autores desarrollaron con una muestra de infantes de 10 años divididos en 4 grupos exponiéndolos de manera correlativa a los estilos de liderazgo.

En cuanto a los resultados todos los grupos tuvieron conductas distintas que a continuación explicaremos de manera sintetizada. En el estilo autoritario hay fuerte reacciones de agresión, desgano o tendencia a huir, pero no hacia el líder sino entre los mismos miembros del grupo, se nota una obediencia alta hacia el líder y un desempeño alto al corto plazo, pero al largo plazo decrece por las reacciones defensivas. En cuanto al estilo democrático las interrelaciones entre todos y con el mismo líder son de igual a igual se refleja el colectivo que lo individualista y son más originales y creativos que el autoritario. Y por último el menos productivo el laissez – faire se notan rivalidades y facciones dentro del grupo no hay un líder quien influya y los dirige conlleva también a la agresividad por saber quién es el líder. En conclusión, el estilo democrático sería el más eficiente y eficaz de todos sin embargo en situaciones difíciles y de toma de decisiones rápidas es el autoritario. Al Malki (2016).

Figura 1

Teoría de los estilos de liderazgo



Fuente: teoría de Lewin (1939)

Teoría de la contingencia, de Fiedler, está determinado su liderazgo de 3 factores los cuales tienen un vínculo entre el influenciador y los seguidores del equipo, tiene que ver con la seguridad, valimiento y respeto que tienen de seguidor a líder. En cuanto a estructura de la tarea están estructurados con las actividades asignadas. Y por último actor tenemos es el dominio de la situación de las variables de dominio como son las sanciones, recompensas e incentivos. Los líderes se inclinan más hacia las tareas o hasta relaciones, sus miembros prefieren distintos estilos de liderazgo y por último es eficiente y eficaz se relaciona su relación sobre el entorno. Advani (2015).

Figura 2

Teoría de contingencia



Fuente: Teoría de Fiedler (1943)

Teoría de camino- meta de House, tienen influencia positiva sobre la motivación, desempeño y satisfacción de seguidores se enfoca en la relación del líder que tiene con sus seguidores para la obtención y desarrollo en el proceso de las metas trazadas por la organización de acuerdo a esta teoría los líderes se vuelven más eficaces al llegar a tener metas ya definidas por parte de los seguidores. Existen cuatro comportamientos de los líderes los cuales son directivos,

sustentadores, participativos y orientación hacia los logros y tres conductas de los seguidores que son complacencia en el área de trabajo, consentimiento del influenciador y perspectiva sobre empeño, desenvolvimiento y retribución. El líder da a entender que espera de su equipo. El sustentador trata de manera igualitaria a sus seguidores, la participativa consulta sus grupos y cuenta con sus ideas antes de tomar una decisión. Y por último el orientado a logros determina metas como desafíos con la finalidad de obtener un mayor rendimiento al máximo. Aftab (2012).

Figura 3

Teoría de camino-meta



Fuente: Teoría de House (1971)

Teoría del Gran Hombre, Es la primera teoría a principios del ciclo xx se basa en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo por sus características y atributos, afirma que los líderes nacen no se hacen según esta teoría. Daft y Estrada, (2017). Algunos ejemplos son Alejandro magno, napoleón Bonaparte, Adolfo Hitler, entre otros, tienen las aptitudes innatas para expresar e influenciar sobre las diversas situaciones logrando que se conviertan en sus seguidores. Daft y Estrada, (2016).

Teoría de los Rasgos, La indagación se enfocó en las particularidades estudiadas fueron la apariencia física, su voz, su trato con las personas, su tipo de comunicación, su forma de relacionarse con los demás, su postura, entre otros.

Sin embargo, no se pudo identificar los rasgos y personalidad exacta si es un líder nato o No, pero investigaciones posteriores obtuvieron mejores resultados, tienen las siguientes características son dinámicos, confianza en sí mismo, deseos de dirigir, muy inteligentes tanto en conocimientos y emociones, extrovertidos y visionarios. Daft, (2016).

Teoría del comportamiento, Esta teoría es más moderna que la de los rasgos y ya no se enfoca en las características o virtudes que tenga el líder sino en cómo interactúan con sus seguidores, las indagaciones se centraron en que el líder se hace por lo que, al poco tiempo, hubo más investigación sobre que actitudes harían que el caudillo fuera más determinante o no que los demás. Daft, (2016).

Daft. (2016), Afirma que existen dos enunciados considerados como fundamentales para mejorar un liderazgo efectivo para esta postura

La conjetura de las conductas aprueba que toda persona que perciban las conductas idóneas pueda lograr a convertirse en caudillos empresariales. Ya que las conductas son más accesibles al aprendizaje que los rasgos.

Anteriormente solo se enfocaban en las cualidades, rasgos y atributos para determinar si era o no era un líder ahora con el transcurrir del tiempo se ha encontrado que no solo con eso se puede identificar al cien por ciento, sino con otras posturas como lo es esta del comportamiento, como los líderes interactúan y tratan a sus seguidores. Dentro de esta teoría especialistas como Daft afirman que existen dos tipos de comportamientos para liderar equipos y obtener mejores resultados son el liderazgo autoritario y el liderazgo democrático.

Los líderes autoritarios son individuos con bastantes conocimientos en el tema y tienen el control y no les gusta escuchar opiniones de los demás, solo se centra en cumplir los objetivos y controla bien a su gente, mientras que el democrático es más flexible, si escucha opiniones trabaja más en equipo, pero al tomar decisiones demora mucho y pierde tiempo para poder cumplir los objetivos trazados.

Teoría de la contingencia, Siguiendo con el desarrollo de las posturas de liderazgo la conjetura de la contingencia además de ver las cualidades,

características y atributos en relación con sus seguidores. Esta le agrega un valor más que es la interacción entre líder y seguidor tiene con el ambiente donde se desenvuelven. Ya que la eficacia de la conducta del líder era probable porque necesitaba de las diversas circunstancias que se daban. Esta postura tiene tres variables importantes las cuales son correlación entre el caudillo e influenciado, distribución de actividades y el dominio del influenciador .se dice que la situación es favorable cuando genera una visualización clara respecto a metas y objetivos y una buena relación con el equipo de seguidores sino tendrá que cambiar de tipo de liderazgo o situación. Lupano y Castro (2008)

Teoría de influencia, se enfoca sobre todo en un tipo de liderazgo carismático se basa en un temperamento rebotante de vigorosidad y sus cualidades. Tienen visión clara, bastante creencia sobre sí mismos, comprometidos con los objetivos del equipo hasta alcanzarlos logrando una actitud positiva en sus seguidores ya que además es una persona de cambio constante respecto al entorno. Gómez. (2011).

Este estilo utiliza las 3" i" las cuales influenciar, inspirar e incentivar a los demás miembros del equipo ya que el carisma es considerado más bien una habilidad que una cualidad pues hace que los seguidores tengan una visión más clara y hagan más de los que les piden en vez de buscar un fin personal buscan el bien común de todos y de la organización. Maxwell y Daft (2008)

“Describe como una habilidad excepcional del temperamento de los individuos, considera como una virtud resaltante” (Gómez. 2018).

Maxwell (2011), menciona siete atributos que tienen los influenciadores entusiastas las cuales son apreciar a los individuos, afecto hacia la vida, compartir, tienen su propio estilo, están pendientes de los demás.

En cuanto al liderazgo, Lussier y Achua (2011) señalan que “es relevantemente un procedimiento característico resultando de un procedimiento de percepción social hacia sus seguidores y estos lleguen a convertirse en grandes líderes.

Además, para Lupano y Castro, (2008). “Nos dice que el liderazgo es quien tiene la capacidad de influir en la conducta de los demás y que tiene un objetivo en

común”. Para Fischman, (2015) el liderazgo es la unión de destrezas gerenciales que una persona tiene para influenciar en la manera de ser de un grupo determinado de individuos que tiene como objetivo común lograr metas beneficio de la empresa y propios.

Así mismo **El Liderazgo autoritario** Es quien asume todo el compromiso en las toma de decisiones, quien controla y designa las funciones de los miembros del grupo, es quien cree que puede tomar decisiones importantes y competentes lo único que quiere de sus empleados es respeto y sumisión a todas sus decisiones Es un tipo dominante que decide lo que debe realizar y toma decisiones importantes, el líder autoritario percibe los tipos de desempeño con la ilusión de que puedan presentarse con respeto a sus directivos, Haciendo el bien. Como **Dimensiones de la Variable Liderazgo Autoritario**, De acuerdo con Likert (1969) y Wang y Tsai, et al. (2018).

Autoritario Coercitivo, Es un extremo autoritarista centralista, coercitivo, es cerrado y se concentra en las metas y objetivos y es quien toma las decisiones y controla la organización es rígido y cerrado. Esta caracterizado por las tomas de decisiones, control y una comunicación descendente. **Autoritario Benevolente**, Es un poco mejor que el coercitivo, pero sigue teniendo una actitud paternalista y confianza limitada en vez que el miedo utiliza motivar a través de beneficios económicos, gracias a ello consigue un poco de mejora en la comunicación y la productividad con su subordinado. Se compone por los premios, pocos reconocimientos y una comunicación ascendente esporádica. Solo dispone delegar algunas decisiones sencillas. **Autoritario Consultivo**, Esta más inclinado a un tipo de liderazgo participativo que al mismo autoritario tiene medidas disciplinarias poco frecuentes, decisiones parcialmente centralizadas, Likert considera que esta cerca de la dirección óptima. Está comprendida por el trabajo en equipo, la delegación y la comunicación ascendente. En la segunda variable **motivación extrínseca** tenemos las siguientes: Teorías de motivación, Motivación extrínseca:

Personal”. **Teoría de las Necesidades**, Maslow establece la jerarquía de las 5 necesidades, y son estructuradas en una pirámide las funciones básicas o también llamados fisiológicas representando por la comida, sueño, abrigo, sed.

Necesidad de seguridad conformado como el trabajo, la permanencia, luego sigue las necesidades sociales como la aceptación y el trabajo en conjunto, luego continua las necesidades de ego conformados como buscan reconocimientos tanto interno como la autoestima, el triunfo y como externo como lo son el respeto social y la popularidad y por último y la necesidad más desarrollada tenemos la autorrealización compuesto por el desarrollo personal, lograr la autosatisfacción anhelada (Chiavenato, 2009).

Figura 4



Fuente: Teoría de Maslow (1943)

Teorías de los dos factores, Según Herzberg nos dice que hay dos tipos de necesidades una de nivel inferior que la llamo de higiene o mantenimiento y las necesidades de nivel superior llamadas motivadoras. Esta teoría nos indica que los seres humanos tomamos un mayor impulso por las motivadores que por las de higiene. En pocas palabras se dice que las de higiene se refieren a factores extrínsecos como el sueldo, un cargo alto en tu puesto como jefe o gerente, un bono extra, o sea factores que intervenga el dinero mientras que las intrínsecas son mejores motivadoras porque son de uno mismo como lo son un

reconocimiento, un ascenso por buen desempeño, el empleado del mes, un simple saludo de la empresa por tu onomástico todo eso es como una gran recompensa para el personal. Kwok, Shen y Brown (2020).

Figura 7

Teoría de los dos factores

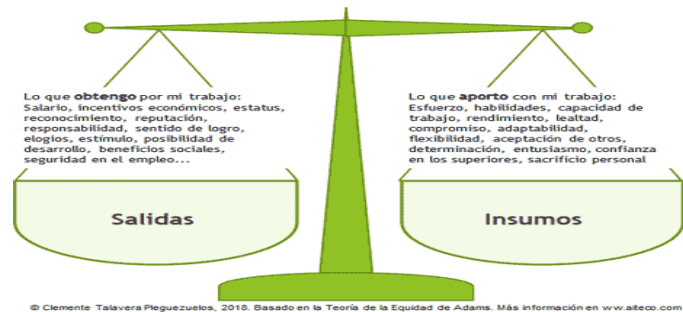


Fuente: Teoría de Herzberg (1959)

Teoría de la equidad, Citado por Lussier y Achua, (2011) afirman que todos tenemos que ser tratados de la misma manera o sea todos por igual sin favoritismos como por antigüedad, porque me llevo mejor con tal compañero o porque es el jefe o gerente. Esta teoría se basa en la teoría de motivación de Adams el cual busca una equidad social, en otras palabras, los colaboradores estarán motivados y satisfechos con sus labores cuando su desempeño se iguala a sus resultados. Ya que si no son tratados de una manera justa como ellos desean percibirlo se generará sentimientos de enojo, apatía, frustración y malos resultados para la compañía.

Figura 10

Teoría de la equidad



Fuente: Teoría de Adams (1963)

Teoría de las expectativas, Según Vroom esta teoría está sustentada en una fórmula $\text{motivación} = \text{expectativa} \times \text{instrumentalidad} \times \text{valencia}$. Eso quiere decir que los individuos estarán motivados cuando sientan que logran cumplir sus funciones. Obtener la recompensa y para conseguirla deberá de esforzarse mucho. La teoría se fundamenta sobre los siguientes aspectos internos (necesidades) y aspectos externos (entorno) afectan el comportamiento del individuo. Los seres humanos presentan distintas necesidades deseos y metas y asumen conductas con argumentos en su forma de ver el resultado. A continuación, mencionaremos la fórmula con los 3 componentes ideales para obtener la motivación. Expectativa es la percepción de la aptitud de cada individuo para lograr algo, mientras más grande sea la expectativa habrá una mayor motivación para realizarlo. Quiere decir si alguien no cree conseguir un logro no llegará motivado para obtenerlo. Instrumentalidad nos da a entender que el desempeño resulta a través de la recompensa mientras haya más oportunidad de estar motivado se conseguirá más instrumentalidad personal. Ejemplo Héctor cree que sería un excelente jefe y quiere obtener una promoción, sin embargo, da muestra un locus de control externo y cree que trabajar en forma ardua de cualquier manera no resultara en una promoción. Por tanto, no estará motivado a

ganarla. La valencia es el valor que una persona da a un resultado en si por lo tanto mientras más relevante sea el resultado más será la motivación. Para ejemplificar si un jefe de área desea que su subordinado trabaje con más énfasis, si este trabajo tiene el suficiente valor para él lo motivara sino no. Según Aktar (2015) y Abdulah y Rashid (2014).

Figura 13

teoría de las expectativas



Fuente: Teoría de Vroom (1964)

Según Deci y Ryan (2020) y Aftab. (2012). Nos dicen que es todo lo externo o sea todo lo que el entorno nos ofrece para motivarlos como una reacción de incentivos y recompensas como por ejemplo si el vendedor Larry logra vender en una quincena 20 seguros ganara el 50% de su quincena. Son mayormente este tipo de motivación de corto plazo.

Para Meslec y Kenda (2016), Es todo impulso que se da en forma externa ya sea por el entorno o por terceros como por ejemplo vendo 30 zapatos a la semana por ganar dinero y aparte una comisión generalmente se dan a corto plazo, en otras palabras, de que se lleven a cabo una secuencia de restricciones en el área de labores que haya alguien habilitado y preparado para lograr ese estímulo, esta estimulación se basa en los medios para cumplir con el trabajo o actividad mas no por el fin mismo de la actividad.

De acuerdo con Zarate (2016) La investigación de la estimulación externa se enfoca en las tres principales definiciones los cuales la retribución, la corrección y los estímulos. Una retribución es un objeto ambiental agradable que al final de un determinado comportamiento tiende a aumentar la probabilidad que se repita dicho comportamiento. Para Estrada (2017) El castigo es más bien todo lo opuesto a la recompensa desagradable el comportamiento y tiene muchas posibilidades de que no vuelva a ocurrir. El incentivo es un objeto ambiental que atrae o repele a las personas haga o no haga una secuencia de conducta. En otras palabras, para mejor entendimiento las recompensas y castigos se obtienen después del comportamiento o actitud pueden aumentar o reducir la posibilidad que vuelva a ocurrir en cambio los incentivos se dan antes de la actitud y vigorizan su inicio. Según Lussier y Achua (2011).” La motivación es todo aquel impulso que mediante acciones está en busca de un cierto resultado, Es una búsqueda de beneficios.

Según Robbins y Jugde (2013), **Recompensas** son todo lo que es beneficioso en su totalidad para el colaborador por su buen desempeño o porque son políticas de la empresa como son ascensos, aumento de sueldo, compensaciones, agasajos, entre otros. **Castigos**, Es todo lo contrario ya que son un conjunto de medidas disciplinarias a orientar el comportamiento de los colaboradores además también es una consecuencia desfavorable que desalienta ciertos tipos de conductas como por ejemplo las sanciones los descuentos por inasistencia o impuntualidad, o cometer varios errores en sus funciones e incluso el peor castigo es el despido sin oportunidad a regresar. **Incentivos**, estímulo que se otorga a un individuo o grupo de personas con la finalidad de mejorar rendimientos y resultados, su propósito es hacer mejoras visibles y que ayude a mejorar los hábitos de seguridad del trabajo

III.MÉTODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Velázquez y Rey, (2014). Nos dice que el diseño constituye la elaboración del plan metodológico del estudio, es decir determinando estrategias y procedimientos con el fin de conseguir los datos o sea es el camino de la metodología de la investigación.

El enfoque es cuantitativo según Velázquez y Rey, (2014) , es aquel que usa preferiblemente información medible o cuantificable existen varios ejemplos de indagaciones de diseños experimentales, cuasi- experimentales y sobre todo la encuesta social.

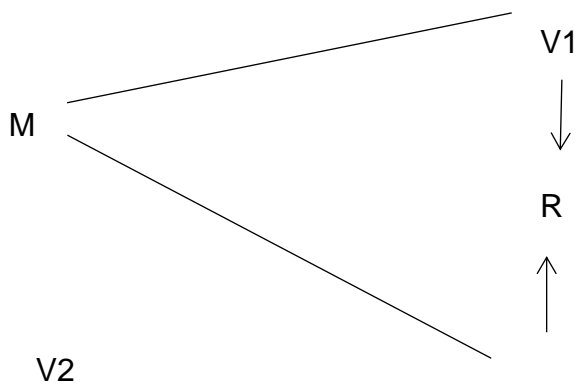
El tipo de investigación fue aplicada de acuerdo con Carrasco (2016), nos dice que es aplicada ya que nos ayudará a dar alternativas de solución en beneficio de la empresa más no un nuevo conocimiento.

El nivel de investigación fue descriptivo correlacional ya que consiste en describir las variables y saber la relación que hay entre ellas en un momento determinado, Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Corte transversal ya que solo se realiza recolección de datos una sola vez mediante la encuesta y no experimental porque no hay manipulación de las variables. Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Este tipo de estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las variables liderazgo Autoritario y motivación Experimental de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019. Hernández et al afirma que tenemos que realizar la recolección de datos para probar la hipótesis y el análisis estadístico con el propósito de formar pautas de comportamiento y analizar las teorías.

El grafico que le corresponde al diseño es:



Diseño correlacional de la indagacion

Fuente Sanchez y Reyes(2015)

Donde

M: Muestra del estudio

R :Relacion entre V1 Y V2

V1 :Observacion de la variable liderazgo autoritario

V2 :Observacion de la variable motivacion extrinseca

3.2 Variables y Operacionalización

Valderrama. (2014). Afirma que las mediciones de las variables para lograr obtener diversidad de conocimiento en un lenguaje de fácil entendimiento y otorgando un panorama más directo y entendible en la indagación del estudio mediante sus indicadores permitiendo poder cuantificarlo y se podrá llegar a las conclusiones.

Variable 1: Liderazgo Autoritario

Según Advani, (2015). Es aquel líder que tiene a centrar su ventaja de nivel superior en, controlar los premios y a coaccionar, es una persona muy estructurada solo tiene una simple comunicación con sus subordinados que es

mandar y lograr los objetivos empresariales lo más rápido posible, tiene mucha confianza en sí mismo y solo él cree que puede tomar las decisiones importantes y darles solución a los problemas, solo cree que los subordinados están para acatar órdenes y obediencia plena. (Daft, 2016). En la cual describiremos en las siguientes dimensiones, autoritario coercitivo, autoritario benevolente y consultivo en la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019. Cabe señalar que la variable uno es cualitativo por lo que será cuantitativa a través de la escala de Likert de cinco alternativas y de medida ordinal.

Variable 2: Motivación Extrínseca

Para Harms, Wood, Landay, Lester y Lester (2018) y Ross y Maciej, (2020), son retribuciones externas que se recibe independiente del trabajo tiene muchas limitaciones ya que o pueden recibir todos los beneficios necesarios. Según Bard, , Buch, , Weibel, , Dysvick, y Nestard, . (2017). En pocas palabras esta motivación es a corto plazo por ejemplo si trabajas durante 30 días obtienes un salario, pero sino trabajas o trabajas menos recibirás menos dinero y no te alcanzara para tu mensualidad y gastos personales, es decir acaba el mes tienes que seguir laborando por 30 días para obtener tu pago del mes. Además, está compuesta por las siguientes dimensiones recompensas, castigos e incentivos. En la empresa Sanitarium Dekar SAC. Cabe destacar que la variable 2 es cualitativa ya que fue cuantificada a través de la escala de Likert de cinco alternativas y medida ordinal.

Se elaboró la matriz de operacionalización de variables la cual se encuentra en el ANEXO 3

3.3 Población (Criterios de Selección), muestra, muestreo unidad de análisis

Población. - Según Jani (1994), citado por Bernal (2014), es la totalidad de elementos que tienen ciertas características similares que se realizó una investigación.

Hernández, et al., (2014) nos dice que la población es la representación de un grupo de personas o cosas que fueron establecidas en la indagación mediante descripciones de los investigadores

Afirma que son absolutamente todos los miembros que componen a la indagación a estudiar.

La población está compuesta por 30 colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C como los obreros, almaceneros, personal administrativo. Esta empresa ubicada en el distrito de Ate Vitarte la cual se dedica al rubro de sub-contrata de instalaciones sanitarias teniendo ya varios años en el mercado del rubro de la construcción, estos 30 colaboradores en contados en la planilla a 31 de diciembre 2019.

Criterios de inclusión: (características de la muestra) la población está conformada por todos los miembros de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019.

Criterios de Exclusión: (no característica de la muestra) Se excluye a aquellos individuos que no son colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019.

Muestra. - es la parte de la población que se escoge de la cual se recoge la información para poder desarrollar la investigación. Kinnear y Taylor (1993), citado por Bernal (2014).

La muestra es la que determina la problemática y es capaz de conseguir los datos las cuales pueden identificar las fallas del proceso, para estudiar un fenómeno estadístico.

En cuanto a muestro según Hernández, Fernández, Baptista (2000), es censal por que se toma absolutamente a toda la población a un 100% es importante conocer la opinión de toda la población o cuando hay fácil acceso a conseguir los datos, pero los costos pueden llegar a ser muy altos.

La unidad de análisis son todos los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, de acuerdo a la planilla de colaboradores al 31 de diciembre del 2019.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para obtener la recaudación de información se usó la técnica de la encuesta de acuerdo a Valderrama (2015), se refiere a que a las técnicas de recolección de datos fueron los medios como procedió a obtener la información necesaria.

Encuesta. - Es la técnica que consiste en que se recopiló información por medio de un proceso de comunicación directo entre entrevistadores y entrevistados la cual ayudo con sus diversas opiniones que fueron de gran apoyo para nuestra investigación, esta indagación fue de preguntas estructuradas hacia los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar SAC en base a las variables liderazgo autoritario y motivación extrínseca. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Cuestionario

Hernández, Fernández, Baptista (2014) nos indicaron que los cuestionarios estuvieron conformado por una serie de interrogantes con respecto a las variables a medir, para poder llegar a responder dichas interrogantes usaremos la escala de Likert ya que son politómicas de una escala ordinal, en dicho cuestionario se utilizó 20 preguntas 9 del liderazgo autoritario y 11 de la variable motivación extrínseca dirigidas a los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, según sus variables, dimensiones e indicadores con escala Likert ordinal y las categorías nunca, casi nunca, a veces , casi siempre y siempre.

Validez

Consiste en que se midió lo que se pretende que medir En pocas palabras no basta que en test de administración para que realmente mida esa función o construir un cuestionario para medir la actitud de los clientes no necesariamente implica una adecuada apreciación de este fenómeno, de este modo es indispensable considerar que las encuestas y sus contenidos han sido validados por tres expertos en el tema. Velázquez y Rey, (2014).

Esta validez fue dada a través de un juicio de 3 expertos teniendo como un resultado cualitativo del cual fue aplicable mostrado en el ANEXO 9 y el

cuantitativo con la v. de Aiken mostrado en el ANEXO 10 y el coeficiente de Aiken en ANEXO 11.

Para la validez del instrumento de las variables:

Variable 1: Liderazgo Autoritario

Variable 2: Motivación Extrínseca

Para dicha validez del cuestionario se consideró las variables, dimensiones, indicadores e ítems para su aplicación.

Validez del contenido del instrumento de las variables Liderazgo Autoritario y Motivación extrínseca.

De la tabla se infirió que, para la validez del instrumento, se basó en la opinión de cada uno de los expertos en el tema, donde cada uno dijo que fue aplicable al tema del Informe de investigación y al grupo de muestra censal en este caso.

Confiabilidad

Se refiere a la precisión o permanencia con la q pueda obtener la misma medición en diferentes condiciones .es decir todas aquellas evidencias tendentes a determinar la consistencia de la prueba. Velázquez y Rey, (2014)

Para esta indagación se usó el método estadístico para medir la confiabilidad denominado alfa de Cronbach con una escala de instrumento tipo Likert con cinco opciones, la valoración de coeficientes esta de 0 a 1, la cual se plasmó cohesión y precisión. A continuación, se presentó los valores de confiabilidad

La confiabilidad fue dada a través de la prueba de alfa de Cronbach y dos mitades de Guttman. Para la valoración de dichos coeficientes, se utilizó la propuesta por Chaves-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Niveles de confiabilidad aplicados a los instrumentos de medición

Tabla 1

INTERVALO AL QUE PERTENECE ALFA DE CRONBACH	VALORACIÓN DE LA FIABILIDAD DE LOS DATOS AVANZADOS
[0;0,5]	Inaceptable
[0,5 ;0,6]	Pobre
[0,6 ;0,7]	Débil
[0,7 ; 0,8]	Aceptable
[0,8 ; 0,9]	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chávez-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Tabla 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	28

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

	N	%
Casos		
Válido	30	100.0
Excluido ^a	0	0.0
Total	30	100.0

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

Fuente: Elaboración propia

Para determinar la confiabilidad de cada instrumento se realizó una encuesta a 30 colaboradores de la empresa a estudiar, con los datos recolectados se procedió a

analizar mediante el programa estadístico SPSS v25, denominado índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach el valor de confiabilidad total fue de 0,819 en la variable liderazgo autoritario con 9 interrogantes y de la variable motivación extrínseca con 11 interrogantes que según la tabla de rangos nos indicó que es de alta confiabilidad además hizo mediciones estables y consistentes con los 20 ítems del cuestionario a realizarse, ya que los instrumentos estuvieron determinados en escalas politómicas . El cálculo estadístico pudo ser constatado en el ANEXO 12.

Además, se vio necesario realizar la prueba de dos mitades de guttman, a fin de obtener una segunda opinión de confiabilidad consiguiendo un valor de lo cual se encuentra detallado en el ANEXO 13.

3.5 Procedimientos

Primero que nada, se procedió vía telefónica las encuestas ya que por el coronavirus ya no se puede ir a laborar y todo se hace de manera telefónica y por computadora o laptop y muy cortésmente aceptaron responder las preguntas rápidamente haciendo a 5 trabajadores por día ha encuestarlos con el permiso del gerente general Honorato Dekar. Además, se adjuntó el permiso de la empresa detallado en el ANEXO 6.

3.6 Método de análisis de datos

Velázquez y Rey, (2014) nos dan a conocer que se obtuvieron datos de las dos variables mediante el cuestionario de medición nos sirvió para el análisis descriptivo correlacional siendo este lo más fundamental en una investigación hipotético deductivo que va desde lo general a lo particular ya que se hizo hacer validos los hallazgos que encontramos en este informe de investigación.

En este informe de indagación se utilizó un estudio de data de estadística descriptiva que tuvo como fin saber los niveles de las variables de investigación usando el programa SPSS, estos datos fueron presentados en tablas de doble entrada, gráficos de barras, las frecuencias y porcentajes de cada una de sus

dimensiones además de saber si se usó, estadística paramétrica y no paramétrica. Luego se puso a prueba de normalidad de Shapiro Wilk porque solo tiene una población de 30 personas teniendo un valor de significación asintótica siendo menor a 0,05 pues los valores fueron no normales ya que las personas tienen distintos puntos de vista .siendo del grado de correlación de las variables liderazgo autoritario y la motivación extrínseca utilizando el estadístico rho Spearman Se detallaron datos **descriptivos generales**, los cuales muestran media, rango, valor máximo para determinar la constatación de la hipótesis de estudio. Se detallaron datos **descriptivos por ítem (tablas de frecuencia)**, donde se observa.

Se realizó la **prueba de hipótesis**, mediante el estadístico rho de Spearman debido a que son variables cualitativas, con frecuencia no normal y se busca

Determinar relación entre variables teniendo el valor de significación asintótica es menor a 0,05 se dio la validez para la hipótesis planteada

Fue posible medir el grado de correlación, el cual se dio mediante el coeficiente de correlación, y cuya interpretación se enfocó en la propuesta por Martínez y Campos (2015).

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 4

VALOR DE RHO	SIGNIFICADO
-1	Correlación grande negativa y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015).

3.7 Aspectos éticos

Como investigador se tuvo el debido respeto por las personas que me brindaron la información manteniendo el anonimato. Respeto a la autoría ajena, fue positivo para este grandioso grupo humano en donde se encuentra el problema. Respete los resultados que se obtuvieron luego de los procesos estadísticos y sobre todo respete la identificación de los colaboradores antes, durante y después de la encuesta. Además, fueron informados mediante el consentimiento informado usado para la recolección de datos y detallado en el ANEXO 7.

Respecto de la propiedad intelectual haciendo uso en las citas y referencias bibliográficas estilo APA. En cuanto a la originalidad se usó el software turnitin con la finalidad de detectar el índice de similitud pues en la universidad cesar vallejo es permitible un 25% para poder sustentar en el décimo ciclo.

IV. RESULTADOS

En cuanto a los resultados, se aplicó la prueba de normalidad, la cual de acuerdo con Bernal (2010) sirvió para conocer la frecuencia de distribución de datos. La tabla 20 da los resultados de dicha prueba que se realizó mediante la prueba Shapiro Wilk.

Prueba de normalidad Shapiro Wilk para confirmar que los datos

Tabla 5

		Estadístico	Gl	Sig.
(v1)	v1:	0.597	30	0.000
liderazgo autoritario				
(V2)	V2 :	0.781	30	0.000
Motivación Extrínseca				

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla N°6, los resultados de la prueba de Shapiro Wilk dieron como resultado 0,000 y 0,000 para las variables “liderazgo Autoritario” y “motivación Extrínseca” respectivamente, lo cual permite concluir que sus frecuencias son no normales.

Para poder darle confiabilidad al instrumento de indagación se sometió, en el instrumento estadístico a una prueba de independencia. De esta forma se planteó como hipótesis si existe o no relación significativa entre las variables liderazgo autoritario y motivación extrínseca.

Se utilizaron planteamientos nuevos para la hipótesis:

H0: Hipótesis Nula

H1: Hipótesis Alternativa

Dónde :

H0: No existe relación significativa entre las variables.

H1: Existe relación significativa entre las variables.

5%: Nivel de significancia

95% :Nivel de confiabilidad

Prueba de hipótesis rho de Spearman

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre el Liderazgo Autoritario y Motivación Extrínseca para los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar.

H1: Existe relación significativa entre el Liderazgo Autoritario y Motivación Extrínseca para los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar.

En la siguiente tabla número 7, se demuestra que, si existe relación entre la variable 1(Liderazgo Autoritario), y la variable 2 (Motivación Extrínseca). Según la prueba de Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0.651, representando este resultado como moderado con un nivel de significación estadístico de $p=0.000$, lo cual rechaza significativamente la hipótesis nula, la cual establecía que no había relación entre las variables, y se aprueba la aceptabilidad de la hipótesis alternativa en donde dice que SI existe relación significativa entre Liderazgo Autoritario y Motivación Extrínseca.

Tabla 7

		Correlaciones		
			(V1)Variable 1: Liderazgo Autoritario	(V2)Variable 2: Motivación Extrínseca
Rho de Spearman	(V1)Variable 1: Liderazgo Autoritario	Coeficiente de correlación	1.000	,651*
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	30	30
	(V2)Variable 2: Motivación Extrínseca	Coeficiente de correlación	,651*	1.000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Hipótesis Específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la Autoritario Coercitivo y Recompensas para los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar.

H1: Existe relación significativa entre la Autoritario Coercitivo y Recompensas para los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar.

En la siguiente tabla número 8, se demuestra que, si existe relación entre la dimensión 1 Autoritario Coercitivo, y la dimensión 4 Recompensas. Según la prueba de Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0.519, representando este resultado como moderado con un nivel de significación estadístico de $p=0.000$, lo cual rechaza significativamente la hipótesis nula, la cual establecía que no había relación entre las variables, y se aprueba la aceptabilidad de la hipótesis alternativa en donde dice que SI existe relación significativa entre Autoritario Coercitivo y Recompensas.

Tabla 10

Correlaciones			
Rho de Spearman		(D1)Dimensión 1:Autoritario Coercitivo	(D4)Dimensión 4:Recompensas
(D1)Dimensión 1: Autoritario coercitivo	Coeficiente de correlación	1.000	,519*
	Sig.(bilateral)	.	,000
	N	30	30
(D4)Dimensión 4: Recompensas	Coeficiente de correlación	,519*	1.000
	Sig.(bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Hipótesis Específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la Autoritario Benevolente y Castigos para los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar.

H1: Existe relación significativa entre la Autoritario Benevolente y Castigos para los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar.

En la siguiente tabla número 9, se demuestra que, si existe relación entre la dimensión 2 Autoritario Benevolente y la dimensión 5 Castigos. Según la prueba de Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0.428, representando este resultado como moderado con un nivel de significación estadístico de $p=0.000$, lo cual rechaza significativamente la hipótesis nula, la cual establecía que no había relación entre las variables, y se aprueba la aceptabilidad de la hipótesis alternativa en donde dice que SI existe relación significativa entre Autoritario Benevolente y Castigos.

Tabla 11

Correlaciones				
			(D2)Dimensión 2: Autoritario Benevolente	(D5)Dimensión 5:Castigos
Rho de Spearman	(D2)Dimensión 2: Autoritario Benevolente	Coeficiente de correlación	1.000	,428*
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	30	30
	(D5)Dimensión 5: Castigos	Coeficiente de correlación	,428*	1.000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Hipótesis Específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el Consultivo e Incentivos para los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar.

H1: Existe relación significativa entre la Consultivo y Incentivos para los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar.

En la siguiente tabla número 10, se demuestra que, si existe relación entre la dimensión 3 Consultivo y la dimensión 6 Incentivos. Según la prueba de Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0.718, representando este resultado como moderado con un nivel de significación estadístico de $p=0.000$, lo cual rechaza significativamente la hipótesis nula, la cual establecía que no había relación entre las variables, y se aprueba la aceptabilidad de la hipótesis alternativa en donde dice que SI existe relación significativa entre Consultivo e Incentivos.

Tabla 12

Correlaciones				
			(D3)Dimensión 3: Consultivo	(D6)Dimensión 6:Incentivos
Rho de Spearman	(D3)Dimensión 3: Consultivo	Coeficiente de correlación	1.000	,718*
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	30	30
	(D6)Dimensión 6: Incentivos	Coeficiente de correlación	,718*	1.000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Estadísticos Descriptivos Generales

Estadísticos descriptivos							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
1- ¿Existe mucho más control a los ayudantes que a los operarios?	30	4	1	5	3,77	1,251	1,564
2- ¿Usted considera que se toman buenas decisiones en los temas de liderazgo autoritario y motivación extrínseca?	30	4	1	5	3,57	1,278	1,633
3- ¿Usted percibe poca comunicación entre los supervisores y personal de la obra de sub contrata de instalaciones sanitarias?	30	4	1	5	3,43	1,194	1,426
4- ¿La política de entregar premios mensuales por buen desempeño de los colaboradores es beneficiosa para usted?	30	4	1	5	4,17	1,206	1,454
5- ¿Existe el reconocimiento público ante los demás por los buenos resultados que han logrado los colaboradores como un buen clima laboral?	30	4	1	5	3,53	1,306	1,706
6- ¿Usted nota que hay una comunicación ascendente esporádica en ciertas ocasiones como en actividades festivas entre todos los miembros de la organización?	30	4	1	5	3,63	1,217	1,482
7- ¿Usted percibe que hay un buen trabajo en equipo entre todos los miembros de la	30	4	1	5	3,37	1,351	1,826

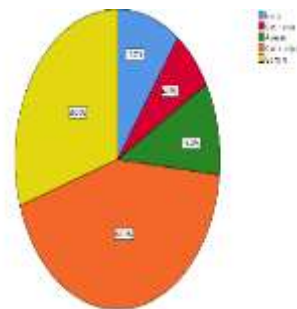
empresa?								
8-¿Existe la delegación de un supervisor o asistente de supervisor a un personal con más experiencia y manejo de conflictos ante cualquier inconveniente?	30	4	1	5	3,87	1,279	1,637	
9-¿Usted percibe una alta comunicación de los supervisores hacia los colaboradores como obreros, operarios, almacén, administrativos para manejar los diversos inconvenientes que hay en la empresa?	30	4	1	5	3,73	1,311	1,720	
10-¿Existe la posibilidad de un incremento de tu sueldo por tu buena labor y tu buena relación con tus compañeros?	30	1	3	4	3,87	,346	,120	
11-¿Existe La política de poder ascender al personal por ejemplo un obrero a un operario o hasta llegar ser supervisor de obra?	30	2	3	5	4,27	,740	,547	
12-¿Usted considera que cumplen con las compensaciones como seguro, gratificación, CTS?	30	3	2	5	4,30	,952	,907	
13-¿Las inasistencias injustificadas son descontadas con dos días de trabajo y las justificadas solo con un día de trabajo?	30	2	3	5	4,30	,596	,355	

14-¿Las sanciones como la impuntualidad es descontada con 0.2 céntimos por cada minuto y si eres reincidente te suspenden por dos días sin goce de haber?	30	2	3	5	4,20	,714	,510
15-¿Te despiden inmediatamente si llegas a pelearte a las manos sea con algún compañero de trabajo?	30	3	2	5	4,27	,944	,892
16-¿Te despiden si faltas 3 días sin comunicar a nadie de la empresa?	30	3	2	5	4,17	,950	,902
17-¿Se otorgan bonos como la gift card o bono por buen desempeño durante todo el año?	30	2	3	5	4,30	,837	,700
18-¿Existe las actividades de esparcimiento para la confraternidad y entretenimiento de todos los colaboradores una vez al año, mayormente se lleva a cabo en navidad y el 26 de octubre día del constructor?	30	3	2	5	4,23	,858	,737
19-¿Existe la política de la línea de carrera al corto plazo ósea de 3 meses a un año para lograr un rápido ascenso por desempeño o se da la oportunidad que falta un personal en ese puesto y aprovechar esa opción?	30	3	2	5	4,13	,860	,740
20-¿Existen los valores como la responsabilidad, respeto, puntualidad, manejo de conflictos y sobre todo mucho empeño son para hacer una	30	2	3	5	4,50	,572	,328

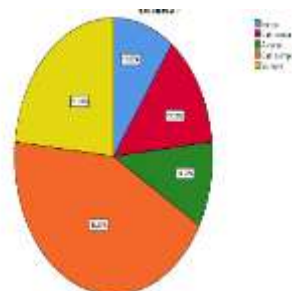
línea de carrera al corto plazo?							
(D1)Dimensión 1: Autoritario coercitivo	30	4	1	5	2,83	1,206	1,454
(D2)Dimensión 2: Autoritario Benevolente	30	4	1	5	3,87	,819	,671
(D3) Dimensión 3: Consultivo	30	4	1	5	2,90	1,269	1,610
(D4) Dimensión 4 : Recompensas	30	2	3	5	4,07	,521	,271
(D5) Dimensión 5 : Castigos	30	2	3	5	4,20	,484	,234
(D6) Dimensión 6 : Incentivos	30	2	3	5	4,20	,484	,234
(v1) v1: liderazgo autoritario	30	4	1	5	3,37	,890	,792
(V2) V2 : Motivación Extrínseca	30	2	3	5	4,17	,461	,213
N válido (por lista)	30						

Estadísticos Descriptivos Ítem por Ítem

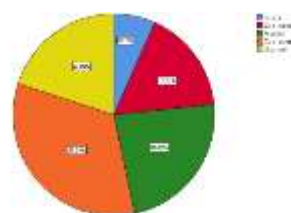
Pregunta N°1 – como se observa en el grafico N°1 los resultados de la Dimensión 1: Autoritario Coercitivo con el indicador control, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 43.33% de personas están en casi siempre, el 30% siempre, el 10% entre a veces y 10% en nunca, y por ultimo un 6.67% que casi nunca.



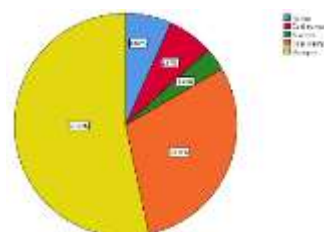
Pregunta N°2 – como se observa en el grafico N°2 los resultados de la Dimensión 1: Autoritario Coercitivo con el indicador Toma de decisiones, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 43.33% de personas están en casi siempre, el 23.33% siempre, el 10% entre a veces y 10% en nunca, y por ultimo un 13.33% que casi nunca.



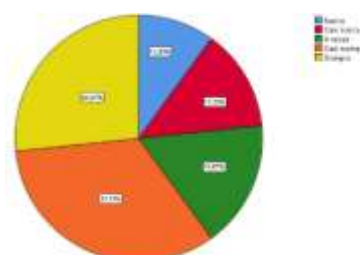
Pregunta N°3 – como se observa en el grafico N°3 los resultados de la Dimensión 1: Autoritario Coercitivo con el indicador Comunicación Descendente, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 33.33% de personas están en casi siempre, el 23.33% a veces, el 20% en siempre, un 16.67% en casi nunca y por ultimo un 6.67% en nunca.



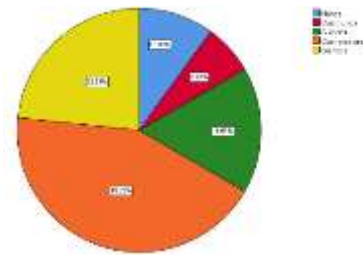
Pregunta N°4 – como se observa en el grafico N°4 los resultados de la Dimensión 2: Autoritario benevolente con el indicador Premios, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 53.33% de personas están en siempre, el 30.00% en casi siempre, el 6.67% en casi nunca, un 6.67% en nunca y por ultimo un 3.33% en a veces.



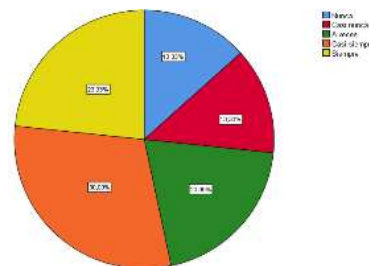
Pregunta N°5 – como se observa en el grafico N°5 los resultados de la Dimensión 2: Autoritario benevolente con el indicador Reconocimiento, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 33.33% de personas están en casi siempre, el 26.67% en siempre, el 16.67% en a veces, un 13.33% en casi nunca y por ultimo un 10.00% en nunca.



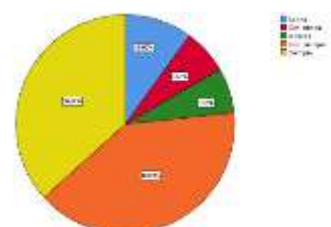
Pregunta N°6 – como se observa en el grafico N°6 los resultados de la Dimensión 2: Autoritario benevolente con el indicador Comunicación Ascendente Esporádica, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 43.33% de personas están en casi siempre, el 23.33% en siempre, el 16.67% en a veces, un 10.00% en nunca y por ultimo un 6.67% en casi nunca.



Pregunta N°7– como se observa en el grafico N°7 los resultados de la Dimensión 3: Consultivo con el indicador Trabajo en Equipo, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 30.00% de personas están en casi siempre, el 23.33% en siempre, el 20.00% en a veces, un 13.33% en nunca y por ultimo un 13.33% en casi nunca.

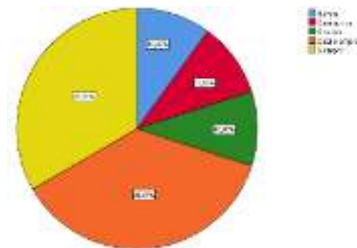


Pregunta N°8– como se observa en el grafico N°8 los resultados de la Dimensión 3: Consultivo con el indicador Delegación, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 40.00% de personas están en casi siempre, el 36.67%

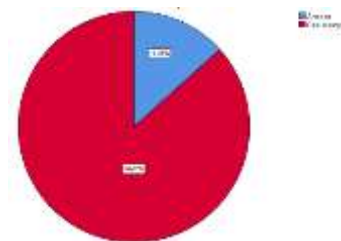


en siempre, el 10.00% en nunca, un 6.67% en a veces y por ultimo un 5.57% en casi nunca.

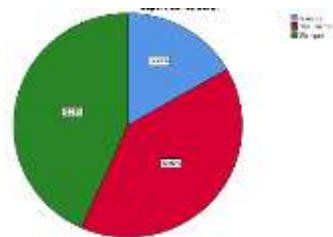
Pregunta N°9– como se observa en el grafico N°9 los resultados de la Dimensión 3: Consultivo con el indicador Comunicación ascendente, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 36.67% de personas están en casi siempre, el 33.33% en siempre, el 10.00% en nunca, un 10.00% en a veces y por ultimo un 10.00% en casi nunca.



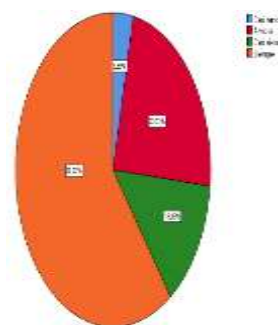
Pregunta N°10– como se observa en el grafico N°10 los resultados de la Dimensión 4: Recompensas con el indicador Aumento de Sueldo, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 66.67% de personas están en casi siempre, el 13.33% en a veces,



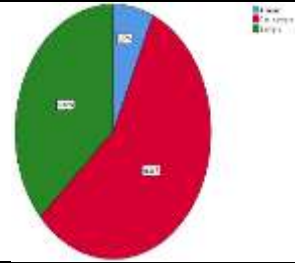
Pregunta N°11– como se observa en el grafico N°11 los resultados de la Dimensión 4: Recompensas con el indicador Ascensos, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 43.33% de personas están en siempre, el 40.00% en casi siempre, y por ultimo un 16.67% en a veces.



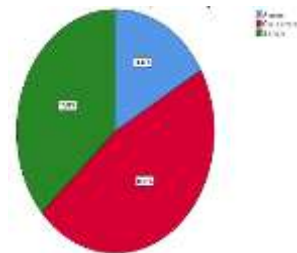
Pregunta N°12– como se observa en el grafico N°12 los resultados de la Dimensión 4: Recompensas con el indicador Ascensos, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 60.00% de personas están en siempre, el 23.33% en a veces, 13.33% en casi siempre y por ultimo un 3.33% en casi nunca.



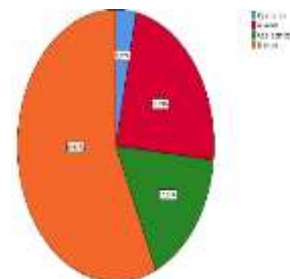
Pregunta N°13– como se observa en el grafico N°13 los resultados de la Dimensión 5: Castigos con el indicador Descuentos, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 66.67% de personas están en casi siempre, el 36.67%% en siempre, y por ultimo un 6.67% en a veces.



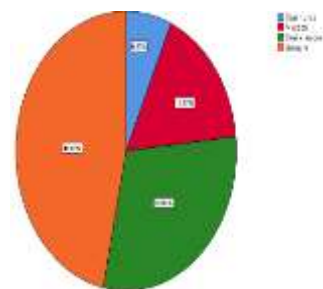
Pregunta N°14– como se observa en el grafico N°14 los resultados de la Dimensión 5: Castigos con el indicador Sanciones, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 46.67% de personas están en casi siempre, el 36.67%% en siempre, y por ultimo un 16.67% en a veces.



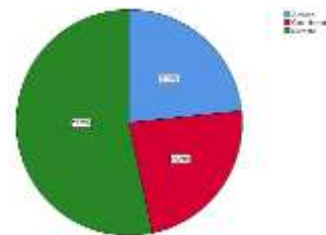
Pregunta N°15– como se observa en el grafico N°15 los resultados de la Dimensión 5: Castigos con el indicador Despido, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 46.67% de personas están en siempre, el 30.00%% en casi siempre, un 16.67% en a veces, y por ultimo un 6.67% en casi nunca.



Pregunta N°16– como se observa en el grafico N°16 los resultados de la Dimensión 5: Castigos con el indicador Despido, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 46.67% de personas están en siempre, el 30.00%% en casi siempre, un 16.67% en a veces, y por ultimo 6.67% en casi nunca.



Pregunta N°17– como se observa en el grafico N°17 los resultados de la Dimensión 6: Incentivos con el indicador Bonos, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 53.33% de personas están en siempre, el 23.33% en casi siempre, y por ultimo un 23.33% en a veces.



V. DISCUSIÓN

De acuerdo con Castro, Mattos y Aliaga (2018) En el ámbito de indagación la discusión es saber que significan los resultados nos da a entender que de forma sustentable nos quiere llegar a convencer a los lectores sobre los hallazgos y su validez se podría llegar a decir que es el corazón de un artículo científico ya que se dice que es la parte más difícil de redactar y realizar debido a que pone a prueba la fuerza científica del autor además debe ser ordenado, conciso y claro.

En este informe de investigación ,Aranda (2017), se encontró que el objetivo planteado por el indagador fue parecido a este informe de investigación ,pues las dos investigaciones buscaron determinar la relación entre las variables liderazgo autoritario y motivación extrínseca ,sin embargo estas fueron en distintos contextos , ya que el indagador citado elaboro su estudio a trabajadores de la empresa Isolima Plast ubicada en comas mientras que esta investigación se realizó a los colaboradores de una empresa dedicada al rubro de instalaciones sanitarias construcción en el distrito de ate vitarte . La muestra seleccionada fue censal en ambos casos solo que Aranda uso a 60 trabajadores en cambio esta indagación lo hizo con tan solo 30 colaboradores de acuerdo a la planilla de recursos humanos. En cuanto a los resultados estadísticos, Aranda (2017) uso la prueba de rho spearman, obteniendo como resultado de significancia bilateral, el coeficiente de 0,000 al igual que esta investigación. Se pueden concluir que ambas investigaciones tienen la misma significación bilateral menor al 0,005 lo que significa que ambas variables tienen relación pero en diferentes contextos.

En este informe de indagación por Barrientos (2017) , tuvo como objetivo determinar la relación ente la motivación y su influencia en la satisfacción del cliente , esta investigación planteo la relación entre el liderazgo autoritario y la motivación extrínseca . En cuanto al contexto estudiado por Barrientos (2017) su estudio fue realizado en una sala de juegos ubicado en Chiclayo mientras que este estudio en una constructora de instalaciones sanitarias en ate vitarte. La muestra planteada por Barrientos (2017) estuvo conformada por 61 personas entre colaboradores y clientes. En cambio en este estudio se conformó por 30

colaboradores entre obreros y administrativos. En los resultados uso a Pearson con una significancia bilateral de 0,01 mientras que esta indagación uso a rho de spearman con una significancia bilateral de 0,00

Ambas menores al 0,05 lo que significan que presentan relación entre las variables solo que la nuestra un poco más determinante por tener 0,00 de significancia bilateral además en las correlaciones también nuestra investigación fue determinante pues Barrientos (2017) saco 0,569 y nosotros 0,651 .ambas moderadamente positiva. Se puede concluir al final que con evidencia estadística se prueba que la variables motivación y satisfacción con el cliente de Barrientos (2017) que hay relación como también en este estudio de la variable motivación extrínseca con el liderazgo autoritario.

En este estudio Esquivas (2018) se obtuvo como objetivo determinar la relación entre las variables motivación extrínseca y la productividad mientras tanto esta indagación busco la relación entre las variables liderazgo autoritario y motivación extrínseca .la muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores de la empresa conecta .esta indagación fue elaborada con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de alcance correlacional, como instrumento uso el cuestionario , validado por v. de aiken y la confiabilidad de alfa de Cronbach .en ambas investigaciones se usó el estadístico de rho de spearman en Esquivas (2018) tuvo 0,704 teniendo correlación positiva mientras este estudio obtuvo una correlación positiva moderada de 0,651. En ambos tuvieron un sig. Bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis alterna ya que fueron menores a 0,05. Se concluye que Esquivas (2018) tuvo un estudio más determinante que esta investigación observándose en los resultados estadísticos.

En este informe Ccarhuaypiña (2017) tuvo como objetivo determinar el liderazgo autoritario y la motivación extrínseca en una institución educativa particular .esta investigación concluyo que con la variable liderazgo presento 63.2% de opiniones bajas, 5.3% y solo un 2.6 % de opiniones bajas para cuando la directora del colegio es fácil de ubicarla cuando hay problemas en la escuela. Siendo esta investigación ayudo a complementar los datos hallados por Ccarhuaypiña (2017), a su vez presenta un avance en la línea de investigación de gestión de organizaciones ya que la autora citada presento una indagación de nivel

descriptivo relacional y este estudio profundizó el campo de investigación al realizar un estudio correlacional.

Con la teoría

De acuerdo con la teoría revisada, en la variable 1 liderazgo autoritario fue conformada por las dimensiones liderazgo coercitivo, liderazgo benevolente y consultivo. Según Olivares (2015) los resultados de los estadísticos descriptivos general realizado tienen relación con la teoría pues la media de los encuestados fueron 2.83, 3.87 y 2.90 liderazgo coercitivo, liderazgo benevolente y consultivo respectivamente en la escala de Likert donde 1 es nunca y 5 es siempre .así se confirma la postura del autor citado teorico con relación a las dimensiones que integran las variable liderazgo autoritario. En cuanto a la variable 2 motivación extrínseca fue conformada por las dimensiones recompensas, castigos e incentivos. Según Olivares (2015) los resultados de los estadísticos descriptivos general realizado tienen relación con la teoría pues la media de los encuestados fueron 4.07, 4.20 y 4.20, recompensas, castigos e incentivos respectivamente en la escala de Likert donde 1 es nunca y 5 es siempre .así se confirma la postura del autor citado teorico con relación a las dimensiones que integran las variable motivación extrínseca

En cuanto al trabajo presentado por Jiménez (2014) se halló que el objetivo descrito por el indagador fue similar al objetivo de esta investigación pues en ambas indagaciones buscaron determinar la relación entre las variables liderazgo autoritario de los directores y la motivación laboral además del desempeño de los docentes de una universidad en Bogotá .pero en distintos contexto pues la autora citada lo hizo en una facultad de una universidad privada de Colombia mientras que esta investigación se realizó en una constructora del rubro de instalaciones sanitarias .se obtuvo una muestra de 66 docentes de dicha universidad a diferencia de esta indagación de muestra censal de solo 30 colaboradores. En cuanto a los resultados Jiménez (2014) uso la prueba estadística de rho de spearman al igual que esta investigación con la diferencias que arrojó 0,056 de significancia bilateral de la autora citara mientras esta indagación nos botó 0,000 de significancia bilateral demostrando mayor determinación además también lo

fue en la correlación ambas moderadas positivas pero Jiménez (2014) 0,565 de correlación y esta investigación 0,651.

En esta tesis realizada por Sánchez (2018) se tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables motivación extrínseca e intrínseca en cambio esta investigación busco determinar la relación entre el liderazgo autoritario y la motivación extrínseca. Por otro lado en el contexto el trabajo de Sánchez (2018) fue elaborado en un restaurante de pizzas de Buenos aires, argentina mientras que esta indagación en una constructora de instalaciones sanitarias. Las muestra seleccionada por Sánchez (2018) fue de 139 trabajadores en cambio esta muestra de este estudio de tan solo 30 colaboradores arrojando resultados de 0,000 en ambas investigaciones de significación bilateral afirmando que las dos son menores a 0,05 y cumplen que tienen relación sus variables con la diferencia que Sánchez (2018) tuvo una correlación de tan solo 0,221 positiva baja y esta indagación de 0,651 positiva moderada. En tanto se puede concluir que esta investigación es más determinante que la de Sánchez (2018) por medio de la prueba estadística de rho de spearman.

En este informe de investigación elaborado por Garcés (2016) se encontró que el objetivo planteado por el investigador fue igual a esta investigación fue hallar la relación entre las variables liderazgo y motivación sin embargo están en distintos lugares de investigación ya que Garcés (2016) lo hizo al personal en una clínica en san Borja mientras esta investigación en una constructora de instalaciones sanitarias. Por otro lado la muestra fue de 109 empleados de la clínica mientras que en esta investigación de muestra censal de 30 colaboradores .en cuanto a los resultados Garcés (2016) uso la prueba estadística de rho de spearman al igual que esta investigación para poder encontrar si hay relación entre dichas variables lo cual se dio pues ambas tuvieron un sig. Bilateral de 0,000 menor a 0,005 cosa que si cumple y se acepta la hipótesis del investigador solo con la única diferencia que la correlación fue más determinante pues tuvo un resultado de 0,749 correlación positiva y esta investigación 0,651 correlación positiva moderada .en este caso se concluye que de todas las discusiones la de este autor citado fue la

única que obtuvo una mayor determinación en la correlación que esta investigación con la suficiente evidencia estadística.

Este informe de investigación realizado por Canchos (2019) ,está de acuerdo con las teorías , la variable 1 compuesta por las dimensiones liderazgo coercitivo, Liderazgo benevolente y consultivo . Los resultados del análisis descriptivo general realizado conservan relación con la teoría ya que la media de los encuestados fueron las siguientes coercitivo 3.1, benevolente 4.2 y consultivo 2.8 en la escala de Likert donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. De esta forma se confirma que este estudio concuerda con las teorías si tienen relación con las dimensiones que componen la variable liderazgo autoritario directivo.

De acuerdo a la teorías revisada por la variable 2 motivación laboral extrínseca realizado por Canchos (2019), está de acuerdo con las teorías, dicha variable está conformada por las dimensiones recompensas, castigos e incentivos. Los resultados del análisis descriptivo general realizado conservan relación con la teoría ya que la media de los encuestados fueron las siguientes recompensas 4.1, castigos 3.9 e incentivos 3.8 en la escala de Likert donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. De esta forma se confirma que este estudio concuerda con las teorías si tienen relación con las dimensiones que componen la variable liderazgo autoritario directivo.

VI. CONCLUSIONES

Para Lam (2016) las conclusiones son productos de los resultados y la discusión de la investigación, se sugiere no extraer más conclusiones que los resultados nos permitan, además es recomendable enumerarlas consecutivamente y recopilar los datos más resaltantes de la indagación.

1. El liderazgo autoritario tiene relación significativamente en la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019. el cual fue validado a través de v. de aiken juicio de expertos, alfa de Cronbach y con evidencia de prueba estadística de rho de spearman de 0,651 con una significación asintótica bilateral de 0,000.
2. El autoritario coercitivo tiene relación significativamente con las recompensas en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019. El cual arrojó como resultado una correlación positiva moderada de 0,519 y una significancia bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis alterna.
3. El autoritario benevolente tiene relación significativamente con los castigos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019. El cual fue validado mediante la prueba estadística rho de spearman arrojando una correlación positiva moderada de 0,428 siendo esta la más baja entre todas las correlaciones en comparación con las otras correlaciones pero de igual significación bilateral de 0,000.
4. El consultivo tiene relación significativamente con los incentivos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019. Siendo este validado por medio del estadístico rho de spearman de 0,718 correlación positiva alta siendo esta la más alta entre las otras correlaciones incluyendo a la conclusión general (la primera) y con una significación bilateral también de 0,000 aceptando la hipótesis de investigación ya que es menor al 0,005.

VII. RECOMENDACIONES

Para la real academia española son sugerencias con el fin de dar luz a los resultados para que mejoren los métodos científicos de investigación en pocas palabras sugerir acciones en base a los resultados de investigación.

1. A la empresa donde se hizo la indagación se recomienda usar el liderazgo autoritario en el momento oportuno, correcto y en el contexto o situación requerida mas no constantemente pues generara desgano e incluso miedo con sus colaboradores en cuanto a la motivación extrínseca se recomienda lo siguiente minimizarla y más bien enfocarse en una motivación intrínseca para que los trabajadores trabajan más por amor y placer al trabajo que solo por un sueldo mensual más y otros recursos económicos.
2. A las empresas similares desde luego también se les recomienda usar el liderazgo autoritario cuando sea necesario el momento o situación solicitada para así poder trabajar mejor en equipo y lograr los beneficios tanto empresariales como a los demás miembros de la organización mientras en la motivación extrínseca recomendamos ponerle mayor fuerza la motivación intrínseca pues como su nombre lo dice sale de adentro de la persona da lo mejor de sí por amor al trabajo pero también es bueno la extrínseca pues buscan incentivos , recompensas y evitar los castigos .además los resultados de esta investigación se dieron a través del estadístico rho de spearman para poder hallar la relación entre las dos variables analizadas .pueden llegar a usarse en otros contextos en caso presenten problemas parecidos pueden llegar a ser solucionados con esta propuesta.
3. A los investigadores de campo de gestión de organizaciones y también a los estudiantes tanto de pre grado como de post grado se dispone toda la información recolectada en esta investigación, teniendo una recopilación de literatura teórica y procedimientos usados con la finalidad que puedan utilizarse para posteriores indagaciones que además se recomienda usar las variables usadas para hacer discusión de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdullah, I., Omar, R., y Rashid, Y. (2014). *“Effect of personality on organizational commitment and employees’ performance: Empirical evidence from banking sector of Pakistan”*. Middle-East Journal of Scientific Research, 17(6), p. 761-768.
- Advani, A. (2015). *“Impact of transformational and transactional leadership styles on employees’ performance of banking sector in Pakistan”*. Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management, 15 (5), p. 28-36.
- Aftab, H. (2012). *“A study of job satisfaction and IT’s impact on the performance in the banking industry of Pakistan”*. International Journal of Business and Social Science, 3(19), p. 174-180.
- Aktar, S. (2015). *“Factors influencing employees’ work performance in insurance company: A case study on MetLife Alico in Bangladesh”*. ASA University Review, 9(2), p. 155-172.
- Al-Malki, M. (2016). *“Towards optimal cooperation and job performance: The impact of leadership on role ambiguity and role conflict”*. International Journal of Management Science and Business Administration, 2(11), p. 40-47.
- Aranda, I (2017). Tuvo como título “Estilo de liderazgo Autoritario y la motivación extrínseco laboral de los trabajadores de la empresa Isolima Plast S.A.C, Comas 2017”. (Tesis para optar el grado de maestría en gestión del talento humano). Universidad Cesar Vallejo Lima.
- Bard, K, Buch, R, Weibel, A, Dysvick, A y Nestard, C. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes?. Volume 61, August 2017, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167487016304676>

- Barrientos. (2017). Tuvo como título la motivación y su influencia en la satisfacción del cliente de la sala de juegos las vegas, Chiclayo 2017. (Tesis para optar el grado de licenciado en administración). Universidad Cesar Vallejo.
- Beard,G , Slaughter, J , Mantz,L , Farley, E. (2017). Rewards, praise, and punitive consequences: Relations with intrinsic and extrinsic motivation. Volume 65, July 2017, Pages 10-20. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X16303213>
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación. (3 ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Buble, A. Juras, I. (2020) .La relación entre los estilos de liderazgo de los gerentes. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/400i.emocional>
- Canchos, E (2019). Tuvo como título., “Liderazgo directivo y motivación en los docentes de la institución príncipe de Asturias, España 2019”.(Tesis para optar el grado de licenciado en Administración).Universidad de Oviedo.
- Carrasco. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San marcos E.I.R.L. *La calidad del Servicio, Cultura organizacional en España y competencias laborales*. Madrid: Morata.
- Castro-Rodríguez Y, Mattos-Vela M, Aliaga-Del Castillo A. *Consideraciones en redacción científica: discusión, conclusiones y referencias*. os [Internet]. 10dic.2018 [citado 29jun.2020];21(4):330-5. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/odont/article/view/15562>
- Ccarhuaypiña, G. (2017). Tuvo como título “el liderazgo Autoritario y la motivación extrínseca de los colaboradores de la institución educativa particular editum, Huancayo 2017”. (Tesis para optar el

grado de licenciada en administración). Universidad de los andes Huancayo.

Charaja. Y y Mamani .J. (2014). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. (9 ed.). Comuni@cción vol.5 no.1 Puno ene./jun. 2014

Chávez, E y Rodríguez, L.(2018). *Tabla de confiabilidad de alfa de Cronbach.* /Downloads/Dialnet-AnalisisDeConfiabilidadYValidezDeUnCuestionarioSob-7038088%20(1).pdf

Chiavenato, I (2009). *Comportamiento organizacional: Dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). México: Editorial McGraw Hill.

Daft (2016). *La experiencia del liderazgo.* México: Cengage Learning. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184005.pdf>

Esquives, M (2018). Tuvo como título “La motivación extrínseca y su relación con la productividad en la empresa Konecta, cercado de Lima 2018”. (Tesis para optar el grado de licenciada en Administración). Universidad cesar vallejo. Estrada, S (2017). *Liderazgo a través de la historia scientia et technica*, 13- (34). 343-348

Garcés, L (2016). Tuvo como título Estilos de liderazgo directivo y motivación de personal de enfermería de la clínica, san Borja, 2016.Universidad cesar Vallejo.

Gómez, R. (2018). *El liderazgo empresarial para la innovación de los micros y pequeñas empresas.* Pensamiento y Gestión, 24, 157-194.

Harms,P, Wood, D, Landay, K , Lester, P y Lester , G . (2018). *Autocratic leaders and authoritarian followers revisited: A review and agenda for the future.* Volume 29, Issue 1, February 2018, Pages 105-122. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S10489843173008>

- Hernández, E, Santo, N y González, N. (2015). *El liderazgo. Psicología de los Grupos y organizaciones*.
file:///C:/Users/hector/Downloads/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf
- Hernández, Fernández, C y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. Perú: Editorial McGraw-Hill
- Jiménez, C. (2014) tuvo como título “relación entre el liderazgo Autoritario de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de la universidad privada, Colombia 2014”. (Tesis para optar el grado de maestría en psicología). Universidad Católica de Colombia.
- Kwok, N, shen, W y Brown, D. (2020). *I can, I am: Differential predictors of leader efficacy and identity trajectories in leader development*. Available online 29 May 2020, 101422.
- Lam, R. (2016). *La redacción de un artículo científico*. Rev Cubana Hematol Inmunol Hemoter vol.32 no.1 Ciudad de la Habana ene.-mar. 2016.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892016000100006
- Liang, G, Decoster, S y Mayowa, B. (2018). *Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence*. Volume 92, November 2018, Pages 219-230.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296318303539>
- Likert (1969). *El factor Humano en la empresa*. Bilbao: Ediciones Deusto
- López, E. (2013) tuvo como título. “la importancia del liderazgo y la motivación en las organizaciones, Barcelona 2013”. (Tesis para

optar el grado de licenciatura en derecho). Universidad de Barcelona.

Lupano, M y Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo-Teorías y Evolución*. Psicodebate, 6 107-122.

Lussier, R y Achua, C. (2011). *Liderazgo Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades*. (4 ed.). México: Cengage Learning.

Martínez, R y Campos, F. (2015) .*Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores*

Maxwell, J (2011). *Liderazgo Autoritario y Carismático*. Executive Excellence, 86 ,22-23.

Meslec, N y Kenda, R. (2020).*Effects of charismatic leadership and rewards on individual performance*. Available online 26 May 2020, 101423.

Muredenil, C (2015). *Relationship between Leadership Styles and Project Success in the South Africa Construction Industry*. Available online 27 October 2015.

Olivares, R (2015), Tuvo como título *Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral En el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas*”, durante el año 2015(Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración). Universidad Nacional José María Arguedas.

Ramírez, R. (2016.). Tuvo como título *Estilos de Liderazgo Directivo y Motivación laboral de los trabajadores del Instituto del mar del Perú IMARPE 2016*. (Tesis Para optar el grado de licenciado en administración). Universidad Cesar Vallejo.

Robbins, S y Jugde, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (13 ed.). México: Pearson Educación de México.

Ross, A y Maciej, K. (2020).*Motivation*. 2020, Available online 16 April 2020. Pages185-189. .

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780128093245219044>

- Ryan, R y Deci, E.(2020).*Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions*. Available online 8 April 2020, 101860.
- Salas, T. (2014). *Formación por competencias Empresariales*. Santiago de Chile: Dolmen.
- Sánchez (2018). Tuvo como título *Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurante de pizzas y pastas del, Buenos aires 2018*. (Tesis Para optar grado de doctor en ciencias administrativos). Universidad De Buenos Aires.
- Valderrama. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2ed). Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Velázquez y Rey, N. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Wang, A y Tsai, Ch. et al. (2018).*Benevolence-dominant, authoritarianism-dominant, and classical paternalistic leadership: Testing their relationships with subordinate performance*. Volume 29, Issue 6, December 2018, Pages 686-697.
- Zarate, R., (2016). *Liderazgo y emprendimiento innovador en nuevas empresas de base tecnológica*. Un estudio basado en el enfoque de Gestión de nuevo conocimiento. Revista de estudios avanzados en liderazgo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO AUTORITARIO	Los líderes autoritarios son personas con mucha experiencia en el tema y tienen el control y no les gusta escuchar opiniones de los demás, solo se centra en cumplir los objetivos y controla bien a su gente(Daft, 2006)	Es aquel tipo de líder que se mide mediante test como si le gusta imponer ordenes o mas quien le gusta acatar órdenes, le gusta dar soluciones rápidas a corto plazo , se componen de forma ascendente en coercitivo, benevolente y consultivo.	AUTORITARIO COERCITIVO	CONTROL	1	CATEGORÍAS: 1: NUNCA 2: CASI NUNCA 3: A VECES 4: CASI SIEMPRE 5: SIEMPRE	ORDINAL TIPO LIKERT
				TOMA DE DECISIONES	2		
				COMUNICACIÓN DESCENDENTE	3		
			AUTORITARIO BENEVOLENTE	PREMIOS	4		
				RECONOCIMIENTO	5		
				C. ASCENDENTE ESPORÁDICA	6		
			CONSULTIVO	TRABAJO EN EQUIPO	7		
				DELEGACIÓN	8		
				COMUNICACIÓN ASCENDENTE	9		
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	(Citado por Lussier y Achua 2011) nos dicen que es todo lo externo ósea todo lo que el entorno nos ofrece para motivarlos como una reacción de	Es aquella que se pueda medir mediante las recompensas si logras lo requerido de lo que te piden realizar y los castigos y no los cumples lo que te	RECOMPENSAS	AUMENTO DE SUELDO	10		
				ASCENSOS	11		
				COMPENSACIONES	12		
			CASTIGOS	DESCUENTOS	13		
				SANCIONES	14		
				DESPIDO	15 y 16		

	incentivos y recompensas.	piden realizar o hacen caso omiso e incentivos.	INCENTIVOS	BONOS	17	
				ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO	18	
				LINEA DE CARRERA A CORTO PLAZO	19 y 20	

Fuente: Autor.

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Estimado Compañero(a):

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1= Nunca.

2= Casi nunca.

3= a veces.

4= Casi nunca

5= Siempre

Título: "Liderazgo Autoritario y Motivación Extrínseca en los colaboradores de la Empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate Vitarte 2019"	1	2	3	4	5
(VI) Variable 1: Liderazgo Autoritario					
(D1) Dimensión 1: Autoritario Coercitivo					
1.- Existe mucho más control a los Ayudantes que a los operarios.					
2.- Usted considera que se toman buenas decisiones en los temas de liderazgo autoritario y motivación extrínseca.					
3.- Usted percibe poca comunicación entre los supervisores y personal de la obra de sub contrata de instalaciones sanitarias.					
(D2) Dimensión 2: Autoritario Benevolente					
4.- La política de entregar premios mensuales por buen desempeño de los colaboradores es beneficiosa para usted.					
5.- Existe el reconocimiento público ante los demás por los buenos resultados que han logrado los colaboradores como un buen clima laboral.					
6.- Usted nota que hay una comunicación ascendente esporádica en ciertas ocasiones como en actividades festivas entre todos los miembros de la organización.					
(D3) Dimensión 3: Consultivo					
7.- Usted percibe que hay un buen trabajo en equipo entre todos los miembros de la empresa.					
8.- Existe la delegación de un supervisor o asistente de supervisor a un personal con más experiencia y manejo de conflictos ante cualquier inconveniente.					

9.- Usted percibe una alta comunicación de los supervisores hacia los colaboradores como obreros, operarios, almacén, administrativos para manejar los diversos inconvenientes que hay en la empresa.					
(VD) Variable 2: Motivación Extrínseca					
(D4) Dimensión 4: Recompensas					
10.- Existe la posibilidad de un incremento de tu sueldo por tu buena labor y tu buena relación con tus compañeros.					
11.- Existe La política de poder ascender al personal ,por ejemplo un ayudante hasta llegar inclusive a ser supervisor de obra.					
12.- Usted considera que cumplen con las compensaciones como seguro, gratificación, CTS.					
(D5) Dimensión 5: Castigos					
13.- Las inasistencias injustificadas son descontadas con dos días de trabajo y las justificadas solo con un día de trabajo.					
14.- Las sanciones como la impuntualidad es descontada con 0.2 céntimos por cada minuto y si eres reincidente te suspenden por dos días sin goce de haber.					
15.- Te despiden de inmediato ,si llegas a pelearte con algún compañero de trabajo.					
16.- Te despiden si faltas 3 días sin comunicar a nadie de la empresa.					
(D6) Dimensión 6: Incentivos					
17.- Se otorgan bonos como la gift card o bono por buen desempeño durante todo el año.					
18.- Existe las actividades de esparcimiento para la confraternidad y entretenimiento de todos los colaboradores una vez al año, mayormente se lleva a cabo en navidad.					
19.- Existe la política de la línea de carrera al corto plazo ósea de 3 meses a un año para lograr un rápido ascenso por desempeño o se da la oportunidad que falta un personal en ese puesto y aprovechar esa opción.					
20.- Existen los valores como la responsabilidad, respeto, puntualidad, manejo de conflictos y sobre todo mucho empeño son indispensables para hacer una línea de carrera al corto plazo.					

Fuente: Autor.

Anexo 3: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
1. Problema General	1. Objetivo General	1. Hipótesis General	Variable 1	Nivel de Investigación : Descriptivo Correlacional
¿Qué relación hay entre el liderazgo Autoritario y la motivación Extrínseca de los colaboradores de empresa Sanitarium Dekar Ate vitarte SAC, Ate vitarte 2019?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo Autoritario con la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate vitarte 2019.	Existe una relación significativa entre el liderazgo Autoritario y la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C	Liderazgo Autoritario	Tipo de Descripción: Aplicada
2. Problemas Específicos	2. Objetivos Específicos	2. Hipótesis Específicas	Dimensiones	Método : Hipotético Deductivo
2.1 ¿Qué relación hay entre el liderazgo Autoritario y las Recompensas en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar SAC, Ate vitarte 2019?	2.1 Determinar la relación que existe entre el Autoritario coercitivo con las recompensas en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate vitarte 2019	2.1 Existe relación significativa entre el Autoritario coercitivo y las recompensas en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C.	Autoritario coercitivo	Diseño No Experimental de corte Transversal
2.2 ¿Qué relación hay entre el autoritario benevolente y los castigos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate vitarte 2019?	2.2 Determinar la relación que existe Autoritario benevolente con los castigos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate vitarte 2019.	2.2 Existe relación significativa entre el autoritario benevolente y los castigos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C.	Autoritario Benevolente	Población : 30
2.3 ¿Qué relación hay en el consultivo y los incentivos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate vitarte 2019?	2.3 Determinar la relación que existe entre el consultivo con los incentivos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate vitarte 2019.	2.3 Existe relación significativa entre el consultivo y los incentivos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, Ate vitarte S.A.C.	Consultivo	Colaboradores de la Empresa Sanitarium Dekar S.A.C, Ate vitarte 2019
			Indicadores	Muestra censal
			Control	Muestreo No Probabilístico
			Toma de	Técnicas de

		decisiones Comunicación Descendente Premios Reconocimiento Comunicación Ascendente esporádica Trabajo en Equipo Delegación Comunicación Ascendente Variable 2 Motivación Extrínseca Dimensiones Recompensas Castigos Incentivos Indicadores Aumento de sueldo Ascenso compensaciones Descuentos Sanciones Despido Bonos Actividades de Esparcimiento Línea de carrera al corto plazo	Procesamiento de Datos : Estadística Descriptiva Inferencial. Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
--	--	---	---

Fuente: Autor.

Anexo 4: Carta de Autorización de la empresa



SANITARIUM DEKAR S.A.C.

Servicio de instalaciones sanitarias, instalación y Equipamiento de b. obas hidroneumáticas

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

El Gerente General de la Empresa Sanitarium Dekar S.A.C con RUC N° 20551744401 ubicada en Ate Vitarte, Autoriza a: **Héctor Eduardo Anibal Abate Trujillo** con DNI 46104943, para desarrollar su trabajo de proyecto de investigación de la Universidad Cesar Vallejo, aplicando sus encuestas sobre Liderazgo Autoritario Y Motivación Extrínseca en los colaboradores de la Empresa Sanitarium Dekar, Ate Vitarte 2020.

Se expide la presente **AUTORIZACIÓN** a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Ate Vitarte, 01 de mayo de 2020

Anexo 5: Declaratoria de consentimiento informado.

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el Informe de Investigación “Liderazgo Autoritario y Motivación Extrínseca en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, Ate vitarte 2019”

Mi nombre es Abate Trujillo Héctor y me encuentro desarrollando una evaluación para conocer el **Liderazgo Autoritario y Motivación Extrínseca en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, Ate vitarte 2019”**

Estamos realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de todos los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, con respecto al Liderazgo autoritario y motivación extrínseca, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a todos los colaboradores de Sanitarium Dekar a participar contestando un cuestionario.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. En el mismo vamos a preguntarle algunos datos sociodemográficos, posteriormente preguntaremos asuntos relacionados a la el marketing verde y su relación con sus decisiones de compra.

Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 6: Ficha de validación de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Fernández Bedoya Víctor Hugo

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración la UCV filial Lima – Campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recolectaré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el título profesional de Licenciado en Administración.

El título de la investigación es: “Liderazgo Autoritario y Motivación Extrínseca en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, Ate vitarte 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de (gestión de las organizaciones/marketing), docencia universitaria y actividades de investigación demostrada en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Abate Trujillo Héctor Eduardo Aníbal
D.N.I: 46104943

Anexo 7: Resultados de Validez Aplicabilidad de Juicios de Expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES LIDERAZGO AUTORITARIO Y MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

N	Ítem	Enunciado	Escala de Valoración						Superiores
			1	2	3	4	5	6	
VARIABLE 1: Liderazgo Autoritario									
DIMENSIÓN 1: Autoritario coercitivo									
			Sí	No	Sí	No	sí	No	
1	Ítem 5	Existe mucho más control a los Ayudantes que a las operarias	X		X		X		
2	Ítem 5	Unidad considera que se toman buenas decisiones en los temas de liderazgo autoritario y motivación extrínseca	X		X		X		
3	Ítem 5	Unidad permite poca comunicación entre los supervisores y personal de la obra de sub contrato de instalaciones eléctricas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Autoritario Benevolente									
			Sí	No	Sí	No	sí	No	
4	Ítem 5	Existe la política de entrega premios/reconocimientos por buen desempeño de los colaboradores es beneficioso para unidad	X		X		X		
4	Ítem 5	Existe el reconocimiento público ante los demás por los buenos resultados que han logrado los colaboradores como un buen clima laboral	X		X		X		
4	Ítem 5	Unidad nota que hay una comunicación adecuada esporádica en ciertas ocasiones como en actividades festivas entre todos los miembros de la organización	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Consultivo									
			sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	Ítem 10	Unidad percibe que hay un buen trabajo en equipo entre todos los miembros de la empresa	X		X		X		
8	Ítem 10	Existe la delegación de un supervisor o asistente de supervisor a un personal con más experiencia y manejo de conflictos ante cualquier inconveniente	X		X		X		
9	Ítem 10	Unidad percibe una alta comunicación de los supervisores hacia los colaboradores como órdenes, operarios, órdenes administrativas para manejar los diversos inconvenientes que hay en la empresa	X		X		X		
/ VARIABLE 2 Motivación Extrínseca									
DIMENSIÓN 4: Reconoceras									
			Sí	No	sí	No	sí	No	
10	Ítem 10	Existe la posibilidad de un incremento de su sueldo por su buena labor y la buena relación con sus compañeros	X		X		X		
11	Ítem 10	Existe la política de poder ascender al personal por ejemplo un obrero a un operario o hasta llegar ser supervisor de obra	X		X		X		

12	Liker 5	Usted considera que cumplir con las compensaciones como seguro, gratificación, ITS	X		X		X		
DIMENSION 5: Castigos									
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Liker 5	Las inasistencias injustificadas son descontadas con dos días de trabajo y las justificadas solo con un día de trabajo	X		X		X		
14	Liker 5	Las sanciones como la impuntualidad se descuentan con 2 días de trabajo por cada día y si esos días se suspenden por dos días en goce de haber	X		X		X		
15	Liker 5	En ocasiones inmediatamente si llegas a pelear a los nuevos sea con algún compañero de trabajo	X		X		X		
16	Liker 5	Tu despiden si faltas 3 días sin comunicar a nadie de la empresa	X		X		X		
DIMENSION 6: Línea de carrera al corto plazo									
			sí	No	sí	No	sí	No	
17	Liker 5	Se otorgan bonos como la gift card o bono por buen desempeño durante todo el año	X		X		X		
18	Liker 5	Entre las actividades de esparcimiento para la fraternidad y entretenimiento de todos los colaboradores año a año, mayormente se lleva a cabo en navidad	X		X		X		
19	Liker 5	Existe la política en la línea de carrera al corto plazo (sea de 2 meses a un año) para lograr un rápido ascenso por desempeño o sea de la oportunidad que falta un personal en ese puesto y aprovechar esa opción	X		X		X		
20	Liker 5	Existen los valores como la responsabilidad, respeto, puntualidad, manejo de conflictos y saber todo son valores que son indispensables para hacer una línea de carrera al corto plazo	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dña: Josefina A. Suyo Vega

DNI: 15425147

Especialidad del validador: Investigadora en Ciencias Administrativas y Educativas.

*Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

*Relevante: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Credibilidad: Se entiende en duda alguna el enunciado del ítem, su contenido, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de noviembre 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS VARIABLES LIDERAZGO AUTORITARIO Y MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

N°	Ítem	Ítem	P ₁		P ₂		C		Supervisor
			Si	No	Si	No	Si	No	
VARIABLE 1: Liderazgo Autoritario									
DIMENSIÓN 1: Autoritarismo coercitivo									
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ítem E	Existe mucha más control a los Ayudantes que a los operarios	X		X		X		
2	Ítem E	Usted considera que se toman buenas decisiones en los temas de liderazgo autoritario y motivación extrínseca	X		X		X		
3	Ítem E	Usted percibe poca comunicación entre los supervisores y personal de la obra de sub contrato de instalaciones sanitarias	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Autoritarismo Benevolente									
			Si	No	Si	No	Si	No	
4	Ítem C	Existe la política de entregar premios/recompensas por buen desempeño de los colaboradores es beneficioso para usted	X		X		X		
5	Ítem D	Existe el reconocimiento público ante los demás por los buenos resultados que han logrado los colaboradores como un buen clima laboral	X		X		X		
6	Ítem D	Usted nota que hay una comunicación adecuada esporádica en ciertos momentos sobre las actividades laborales entre todos los miembros de la organización	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Consultivo									
			Si	No	Si	No	Si	No	
7	Ítem E	Usted percibe que hay un buen trabajo en equipo entre todos los miembros de la empresa	X		X		X		
8	Ítem E	Existe la delegación de un supervisor o asistente de supervisor a un personal con más experiencia y manejo de conflictos ante cualquier inconveniente	X		X		X		
9	Ítem E	Usted percibe una alta comunicación de los supervisores hacia los colaboradores como órdenes, operarios, almacén, administrativos para cumplir las diversas funciones que hay en la empresa	X		X		X		
/ VARIABLE 2 Motivación Extrínseca									
DIMENSIÓN 4: Recompensas									
			Si	No	Si	No	Si	No	
10	Ítem E	Existe la posibilidad de un incremento de su sueldo por su buena labor y la buena relación con sus compañeros	X		X		X		
11	Ítem E	Existe la política de poder ascender al personal por ejemplo un operario a un operario o hasta llegar ser supervisor de obra	X		X			X	
12	Ítem E	Usted considera que cumplen con las compensaciones como seguro, gratificación, CTS	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Castigos									
			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Ítem E	Las faltas injustificadas son descontadas con dos días de trabajo y las justificadas solo con un día de trabajo	X		X		X		

14	Liker 5	Las sanciones como la impuntualidad es descontada con 0.2 céntimos por cada minuto y si eres reincidente te suspenden por dos días sin goce de haber	X		X		X		
15	Liker 5	Te despiden inmediatamente si llegas a pelearte a las manos sea con algún compañero de trabajo	X		X		X		
16	Liker 5	Te despiden si faltas 3 días sin comunicar a nadie de la empresa	X		X		X		
DIMENSION 6: Línea de carrera al corto plazo									
			sí	No	sí	No	sí	No	
17	Liker 5	Se otorgan bonos como le gift card o bono por buen desempeño durante todo el año	X		X		X		
18	Liker 5	Existe las actividades de esparcimiento para la confraternidad y entretenimiento de todos los colaboradores una vez al año, mayormente se lleva a cabo en navidad	X		X		X		
19	Liker 5	Existe la política de la línea de carrera al corto plazo (sea de 3 meses a un año para lograr un rápido ascenso por desempeño o se da la oportunidad que falta un personal en ese puesto y aprovechar esa opción	X		X		X		
20	Liker 5	Existen los valores como la responsabilidad, respeto, puntualidad, manejo de conflictos y sobre todo con mucho empeño son indispensables para hacer una línea de carrera al corto plazo	X		X		X		

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra: **Mónica E. Meneses La Riva**

DNI: 09429302


Especialidad del validador: Investigadora en Políticas Públicas y Gobernabilidad

Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Buíndencia, se dice buíndencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Lima, 21 de noviembre 2019

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS VARIABLES LIDERAZGO AUTORITARIO Y MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**

N°	Ítem	Enunciado	Escala						Suplemento
			1	2	3	4	5	6	
VARIABLE 1: Liderazgo Autoritario									
DIMENSIÓN 1: Autoritario coercitivo									
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Ítem 1	Existe mucho más control a los Ayudantes que a los operarios	+		+		+		
2	Ítem 1	Unidad considera que se toman buenas decisiones en las tareas de liderazgo autoritario y motivación extrínseca	+		+		+		
3	Ítem 1	Unidad percibe poca comunicación entre los supervisores y personal de la obra de sub contrato de instalaciones sanitarias	+		+		+		
DIMENSIÓN 2: Autoritario benevolente									
			Si	No	Si	No	Si	No	
4	Ítem 2	Existe la política de entrega premias/recompensas por buen desempeño de los colaboradores es beneficioso para unidad	+		+		+		
5	Ítem 2	Existe el reconocimiento público ante los demás por los buenos resultados que han logrado los colaboradores como un buen clima laboral	+		+		+		
6	Ítem 2	Unidad nota que hay una comunicación asidua/regular esporádica en ciertos momentos como en actividades festivas entre todos los miembros de la organización	+		+		+		
DIMENSIÓN 3: Consultivo									
			Si	No	Si	No	Si	No	
7	Ítem 3	Unidad percibe que hay un buen trabajo en equipo entre todos los miembros de la empresa	+		+		+		
8	Ítem 3	Existe la delegación de un supervisor o colaborador de supervisor a un personal con más experiencia y trabajo de confianza ante cualquier incremento	+		+		+		
9	Ítem 3	Unidad percibe una alta comunicación de los supervisores hacia los colaboradores como directos, operarios, atención administrativa para manejar los diversos incrementos que hay en la empresa	+		+		+		
VARIABLE 2: Motivación Extrínseca									
DIMENSIÓN 4: Recompensas									
			Si	No	Si	No	Si	No	
10	Ítem 4	Existe la posibilidad de un incremento de su sueldo por la buena labor y la buena relación con sus compañeros	+		+		+		
11	Ítem 4	Existe la posibilidad de poder ascender al personal por ejemplo un obrero a un operario o hasta llegar un supervisor de obra	+		+		+		Revisión post-ejeción
12	Ítem 4	Unidad considera que cumple con las compensaciones como seguro, gratificación, CTS	+		+		+		
DIMENSIÓN 5: Castigos									
			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Ítem 5	Las faltas no justificadas son descontadas con dos días de trabajo y las justificadas solo con un día de trabajo	+		+		+		
14	Ítem 5	Los accidentes como la ineptitud se descuentan con 5.2 días por cada minuto y si una reincidencia se suspenden por dos días sin goce de haber	+		+		+		
15	Ítem 5	Tras despidos inmediatos se llega a pelear a los mismos sea con algún compañero de trabajo	+		+		+		Revisión post-ejeción
16	Ítem 5	Tras despidos se faltan 3 días sin comunicar a nadie de la empresa	+		+		+		

DIMENSIÓN 6: Línea de carrera al corto plazo			si	No	si	No	si	No
17	Liker 5	Se otorgan bonos como la gift card o bono por buen desempeño durante todo el año	x		x		x	
18	Liker 5	Existe las actividades de esparcimiento para la confraternidad y entretenimiento de todos los colaboradores una vez al año, mayormente se lleva a cabo en navidad	x		x		x	
19	Liker 5	Existe la política de la línea de carrera al corto plazo (sea de 3 meses a un año) para lograr un rápido ascenso por desempeño o se da la oportunidad que falta un personal en ese puesto y aprovechar esa opción	x		x		x	
20	Liker 5	Existen los valores como la responsabilidad, respeto, puntualidad, manejo de conflictos y sobre todo con mucho empeño son indispensables para hacer una línea de carrera al corto plazo.	x		x		x	

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: Fernández Bedoya Victor Hugo

DNI: 44326351

Especialidad del validador: Investigador de Ciencias Empresariales

*Potencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 21 de mayo del 2019



Anexo 8: Resultados de validez, cálculo de V. de Aiken

Nº de jueces

3

Ítem	CLARIDAD					PERTINENCIA					RELEVANCIA					V.AIKEN GENERAL
	Jueces			S	v. AIKEN	Jueces			S	V. AIKEN				V.AIKEN		
J1	J2	J3	J1			J2	J3	J1			J2	J3	S		V.AIKEN	
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
4	1	1	0	2	0.666667	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0.89
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
10	1	0	1	2	0.666667	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0.89
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
15	0	1	1	2	0.666667	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	0.89
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

Anexo 9: Resultados de validez, Coeficiente de v. de Aiken

0.9832-1

$V = \frac{S^2}{C(N-1)}$ $v = 0.32667$

S= la sumatoria de si

Si= valor asignado por el juez i

N= número de jueces

C =número de valores de la escala de valoración

Anexo 10: Resultados de fiabilidad, Coeficiente Alfa de Cronbrach general, dimensiones e indicadores.

Tabla 14

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.860	6

Confiabilidad por dimensiones

Interpretación, en cuanto a las dimensiones se aprecia una buena confiabilidad de acuerdo a la tabla de claves y Barbosa de 0.860 con sus 6 dimensiones de las dos variables.

Confiabilidad general variable motivación extrínseca.

Tabla 15

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.923	11

Interpretación. En cuanto a las dimensiones se aprecia una muy alta confiabilidad de acuerdo a la tabla de claves y Barbosa de 0.923 con sus 11interrogantes de la variable.

Confiabilidad general variable Liderazgo Autoritario

Tabla 16

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.990	9

Interpretación. En cuanto a las dimensiones se aprecia una muy alta confiabilidad de acuerdo a la tabla de claves y Barbosa de 0.990 con sus 9 interrogantes de la variable.

Anexo 11: Resultados de fiabilidad, Coeficiente de Alfa de dos mitades de Guttman

Tabla 17

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	0.963
		N de elementos	14 ^a
	Parte 2	Valor	0.911
		N de elementos	14 ^b
Correlación entre formularios	N total de elementos		28
Coeficiente de Spearman-Brown			0.787
	Longitud igual		0.881
Coeficiente de dos mitades de Guttman	Longitud desigual		0.881
			0.83

Interpretación: en cuanto al estadístico dos mitades de guttman se observó un coeficiente de 0.830 teniendo un nivel de confiabilidad bueno de acuerdo a la tabla de Chávez-Barboza y Rodríguez-Miranda (2018).

Anexo 12: Resultados de fiabilidad; Coeficiente de Alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento

Confiabilidad general

Tabla 18

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.965	28

Interpretación. En cuanto a las dimensiones se aprecia una muy alta confiabilidad de acuerdo a la tabla de claves y Barbosa de 0.965 con sus 11 interrogantes de la variable motivación extrínseca y 9 liderazgo autoritario.

Tabla 19

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Anexo 13: Base de datos en excel

(V1) Variable 1									(V2) Variable 2																			
D1			D2			D3			D4			D5				D6												
p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p 12	p 13	p 14	p 15	p 16	p 17	p 18	p 19	p 20	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	V 1	V 2	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	3	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	3	4	
5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	3	4	
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	3	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	3	4	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	2	4	2	4	4	4	3	4	
4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	5	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	
4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	
3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	
3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	
3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	
2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	
2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	5	2	2	2	3	3	4	2	3	
1	1	3	2	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	1	1	4	4	3	1	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	3	2	3	4	4	5	5	2	4	2	4	4	4	3	4	

Anexo 14: Descriptivas tablas de Frecuencia ítem por ítem

1- ¿Existe mucho más control a los Ayudantes que a los operarios?

Tabla 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10.0	10.0	10.0
	Casi nunca	2	6.7	6.7	16.7
	A veces	3	10.0	10.0	26.7
	Casi siempre	13	43.3	43.3	70.0
	Siempre	9	30.0	30.0	100.0

Interpretación: se observa en la tabla 16 con la pregunta número 1 ,13 de los 30 encuestados corresponden al 43.3% afirman que casi siempre los obreros son más controlados que los operarios, seguido de 9 encuestados con el 30% que dice que siempre hay más control hacia los obreros, 10% tanto a veces como casi nunca con los encuestados y por último solo 2 colaboradores 6.7% casi nunca afirman que los obreros son más controlados en sus labores que los operarios.

1- ¿Usted considera que se toman buenas decisiones en los temas de liderazgo autoritario y motivación extrínseca?

Tabla 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10.0	10.0	10.0
	Casi nunca	4	13.3	13.3	23.3
	A veces	3	10.0	10.0	33.3
	Casi siempre	13	43.3	43.3	76.7
	Siempre	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0		

Interpretación – como se observa en la tabla 17 los resultados de la Dimensión 1: Autoritario Coercitivo con el indicador Toma de decisiones, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 43.33% de personas están en casi siempre, el 23.33% siempre, el 10% entre a veces y 10% en nunca, y por último un 13.33% que casi nunca.

3- ¿Usted percibe poca comunicación entre los supervisores y personal de la obra de sub contrata de instalaciones sanitarias?

Tabla 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	5	16.7	16.7	23.3
	A veces	7	23.3	23.3	46.7
	Casi siempre	10	33.3	33.3	80.0
	Siempre	6	20.0	20.0	100.0

Interpretación: como se observa en la tabla 18 los resultados de la Dimensión 1: Autoritario Coercitivo con el indicador Comunicación Descendente, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 33.33% de personas están en casi siempre, el 23.33% a veces, el 20% en siempre, un 16.67% en casi nunca y por último un 6.67% en nunca.

4- ¿La política de entregar premios mensuales por buen desempeño de los colaboradores es beneficiosa para usted?

Tabla 23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6.7	6.7	6.7
	Casi nunca	2	6.7	6.7	13.3
	A veces	1	3.3	3.3	16.7
	Casi siempre	9	30.0	30.0	46.7

	Siempre	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0		

Interpretación como se observa en la tabla 19 los resultados de la Dimensión 2: Autoritario benevolente con el indicador Premios, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 53.33% de personas están en siempre, el 30.00% en casi siempre, el 6.67% en casi nunca, un 6.67% en nunca y por ultimo un 3.33% en a veces.

5- Existe el reconocimiento público ante los demás por los buenos resultados que han logrado los colaboradores como un buen clima laboral

Tabla 24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10.0	10.0	10.0
	Casi nunca	4	13.3	13.3	23.3
	A veces	5	16.7	16.7	40.0
	Casi siempre	10	33.3	33.3	73.3
	Siempre	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0		

como se observa en la tabla 20 los resultados de la Dimensión 2: Autoritario benevolente con el indicador Reconocimiento, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 33.33% de personas están en casi siempre, el 26.67% en siempre, el 16.67% en a veces, un 13.33% en casi nunca y por ultimo un 10.00% en nunca.

6- ¿Usted nota que hay una comunicación ascendente como en actividades festivas entre todos los miembros de la organización?

Tabla 25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13.3	13.3	13.3
	Casi nunca	4	13.3	13.3	26.7
	A veces	6	20.0	20.0	46.7
	Casi siempre	9	30.0	30.0	76.7
	Siempre	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0		

como se observa en la tabla 21 los resultados de la Dimensión 2: Autoritario benevolente con el indicador Comunicación Ascendente Esporádica, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 43.33% de personas están en casi siempre, el 23.33% en siempre, el 16.67% en a veces, un 10.00% en nunca y por ultimo un 6.67% en casi nunca.

7- ¿Usted percibe que hay un buen trabajo en equipo entre todos los miembros de la empresa?

Tabla 26

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10.0	10.0	10.0
	Casi nunca	2	6.7	6.7	16.7
	A veces	5	16.7	16.7	33.3
	Casi siempre	13	43.3	43.3	76.7
	Siempre	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0		

Como se observa en la tabla 22 los resultados de la Dimensión 3: Consultivo con el indicador Trabajo en Equipo, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 30.00% de personas están en casi siempre, el 23.33% en siempre, el 20.00% en a veces, un 13.33% en nunca y por ultimo un 13.33% en casi nunca.

8- ¿Existe la delegación de un supervisor o asistente de supervisor a un personal con más experiencia y manejo de conflictos ante cualquier inconveniente?

Tabla 27

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10.0	10.0	10.0
	Casi nunca	2	6.7	6.7	16.7
	A veces	2	6.7	6.7	23.3
	Casi siempre	12	40.0	40.0	63.3
	Siempre	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0		

como se observa en la tabla 23 los resultados de la Dimensión 3: Consultivo con el indicador Delegación, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 40.00% de personas están en casi siempre, el 36.67% en siempre, el 10.00% en nunca, un 6.67% en a veces y por ultimo un 5.57% en casi nunca.

9- ¿Usted percibe una alta comunicación de los supervisores hacia los colaboradores como obreros, operarios, almacén, administrativos para manejar los diversos inconvenientes que hay en la empresa?

Tabla 28

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10.0	10.0	10.0
	Casi nunca	3	10.0	10.0	20.0
	A veces	3	10.0	10.0	30.0
	Casi siempre	11	36.7	36.7	66.7
	Siempre	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0		

como se observa en la tabla 24 los resultados de la Dimensión 3: Consultivo con el indicador Comunicación ascendente, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 36.67% de personas están en casi siempre, el 33.33% en siempre, el 10.00% en nunca, un 10.00% en a veces y por ultimo un 10.00% en casi nunca

10- ¿Existe la posibilidad de un incremento de tu sueldo por tu buena labor

y tu buena relación con tus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	13.3	13.3	13.3
	Casi siempre	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabla 29

como se observa en la tabla 25 los resultados de la Dimensión 4: Recompensas con el indicador Aumento de Sueldo, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 66.67% de personas están en casi siempre, el 13.33% en a veces.

11- ¿Existe La política de poder ascender al personal por ejemplo un obrero a un operario o hasta llegar ser supervisor de obra?

Tabla 30

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16.7	16.7	16.7
	Casi siempre	12	40.0	40.0	56.7
	Siempre	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

como se observa en la tabla 26 los resultados de la Dimensión 4: Recompensas con el indicador Ascensos, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 43.33% de personas están en siempre, el 40.00% en casi siempre, y por ultimo un 16.67% en a veces.

12- ¿Usted considera que cumplen con las compensaciones como seguro, gratificación, CTS?

Tabla 31

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3.3	3.3	3.3
	A veces	7	23.3	23.3	26.7
	Casi siempre	4	13.3	13.3	40.0
	Siempre	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

como se observa en la tabla 27 los resultados de la Dimensión 4: Recompensas con el indicador Ascensos, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 60.00% de personas están en siempre, el 23.33% en a veces, 13.33% en casi siempre y por ultimo un 3.33% en casi nunca.

13- ¿Las inasistencias injustificadas son descontadas con dos días de trabajo y las justificadas solo con un día de trabajo?

Tabla 32

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6.7	6.7	6.7
	Casi siempre	17	56.7	56.7	63.3
	Siempre	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

como se observa en la tabla 28 los resultados de la Dimensión 5: Castigos con el indicador Descuentos, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 66.67% de personas están en casi siempre, el 36.67%% e siempre, y por ultimo un 6.67% en a veces.

14- ¿Las sanciones como la impuntualidad son descontadas con 0.20 céntimos por cada minuto y si eres reincidente te suspenden por dos días sin goce de haber?

Tabla 33

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16.7	16.7	16.7
	Casi siempre	14	46.7	46.7	63.3
	Siempre	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

como se observa en la tabla 29 los resultados de la Dimensión 5: Castigos con el indicador Sanciones, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 46.67% de personas están en casi siempre, el 36.67%% en siempre, y por ultimo un 16.67% en a veces.

15- ¿Te despiden inmediatamente si llegas a pelearte a las manos sea con algún compañero de trabajo?

Tabla 34

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3.3	3.3	3.3
	A veces	7	23.3	23.3	26.7
	Casi siempre	5	16.7	16.7	43.3
	Siempre	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

como se observa en la tabla 30 los resultados de la Dimensión 5: Castigos con el indicador Despido, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 46.67% de personas están en siempre, el 30.00%% en casi siempre, un 16.67% en a veces, y por ultimo un 6.67% en casi nunca.

16- ¿Te despiden si faltas 3 días sin comunicar a nadie de la empresa?

Tabla 35

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Casi nunca	2	6.7	6.7	6.7	com
	A veces	5	16.7	16.7	23.3	o se
	Casi siempre	9	30.0	30.0	53.3	obse
	Siempre	14	46.7	46.7	100.0	rva
	Total	30	100.0	100.0		en la

resultados de la Dimensión 5: Castigos con el indicador Despido, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 46.67% de personas están en siempre, el 30.00%% en casi siempre, un 16.67% en a veces, y por ultimo 6.67% en casi nunca.

17- ¿Se otorgan bonos como la gift card o bono por buen desempeño durante todo el año?

Tabla 36

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	23.3	23.3	23.3
	Casi siempre	7	23.3	23.3	46.7
	Siempre	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

como se observa en la tabla 32 los resultados de la Dimensión 6: Incentivos con el indicador Bonos, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 53.33% de personas están en siempre, el 23.33% en casi siempre, y por ultimo un 23.33% en a veces.

18- ¿Existe las actividades de esparcimiento para la confraternidad y entretenimiento de todos los colaboradores una vez al año, mayormente se lleva a cabo en navidad y el 26 de octubre día del constructor?

Tabla 37

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3.3	3.3	3.3
	A veces	5	16.7	16.7	20.0
	Casi siempre	10	33.3	33.3	53.3
	Siempre	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

como se observa en la tabla 33 los resultados de la Dimensión 6: Incentivos con el indicador Actividades de Esparcimiento, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 46.67% de personas están en siempre, el 33.33% en casi siempre, un 16.67% en a veces, y por ultimo un 3.33% en casi nunca.

19- ¿Existe la política de la línea de carrera al corto plazo ósea de 3 meses a un año para lograr un rápido ascenso por desempeño o se da la oportunidad que falta un personal en ese puesto y aprovechar esa opción?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3.3	3.3	3.3
	Casi siempre	13	43.3	43.3	46.7
	Siempre	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabla 38

como se observa en la tabla 34 los resultados de la Dimensión 6: Incentivos con el indicador Línea de Carrera a corto plazo, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 40.00% de personas están en siempre, el 36.67%% en casi siempre, un 20.00% en a veces, y por ultimo 3.33% casi nunca.

20- ¿Existen los valores como la responsabilidad, respeto, puntualidad, manejo de conflictos y sobre todo con mucho empeño son indispensables

Para hacer una línea de carrera al corto plazo?

Tabla 39

Como se observa en la tabla 35 los resultados de la Dimensión 6: Incentivos con el indicador Línea de Carrera a corto plazo, donde se evidencia que, de las 30 personas encuestadas, el 53.33% de personas están en siempre, e 43.33%% en casi siempre, y por ultimo un 3.33% en a veces.

(D1) Dimensión 1: Autoritario coercitivo

Tabla 40

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	17	56.7	56.7	60.0
	A veces	2	6.7	6.7	66.7
	Casi siempre	6	20.0	20.0	86.7
	Siempre	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0		

(D2) Dimensión 2: Autoritario Benevolente

Tabla 41

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	1	3.3	3.3	6.7
	A veces	3	10.0	10.0	16.7
	Casi siempre	21	70.0	70.0	86.7
	Siempre	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0		

(D3) Dimensión 3: Consultivo

Tabla 42

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	17	56.7	56.7	60
	A veces	1	3.3	3.3	63.3
	Casi siempre	6	20	20	83.3
	Siempre	5	16.7	16.7	100
Total	30	100	100		

(D4) Dimensión 4: Recompensas

Tabla 43

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	10.0	10.0	10.0
	Casi siempre	22	73.3	73.3	83.3
	Siempre	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

(D5) Dimensión 5: Castigos

Tabla 44

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3.3	3.3	3.3
	Casi siempre	22	73.3	73.3	76.7
	Siempre	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

(D6) Dimensión 6: Incentivos

Tabla 45

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3.3	3.3	3.3
	Casi siempre	22	73.3	73.3	76.7
	Siempre	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

(v1) v1: liderazgo autoritario

Tabla 46

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3.3	3.3	3.3
	Casi nunca	1	3.3	3.3	6.7
	A veces	18	60.0	60.0	66.7
	Casi siempre	6	20.0	20.0	86.7
	Siempre	4	13.3	13.3	100.0

(V2) V2: Motivación Extrínseca

Tabla 47

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3.3	3.3	3.3
	Casi siempre	23	76.7	76.7	80.0
	Siempre	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

LIDERAZGO AUTORITARIO Y MOTIVACIÓN EXTRINSECA EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SANITARIUM DEKAR SAC, ATE VITARTE 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones



ASESOR:
MSTR. LIC. VICTOR FERNANDEZ BEDOYA

ESTUDIANTE:
ABATE FIGUEROA, RECTOR EDUARDO ANIBAL

REALIDAD PROBLEMÁTICA



Actualmente posee un alto nivel de exigencia en comparación en tiempos anteriores



Convertido en una necesidad pues hay estudios que demuestran que influye en la conducta de otros



El problema se radica en que al tener un liderazgo muy autoritario no escucha ni pide colaboración de sus trabajadores por ellos genera solo miedo y fastidio e invalorado pues solo trabaja por un salario mas (motivación extrínseca) mas no por amor y placer al trabajo

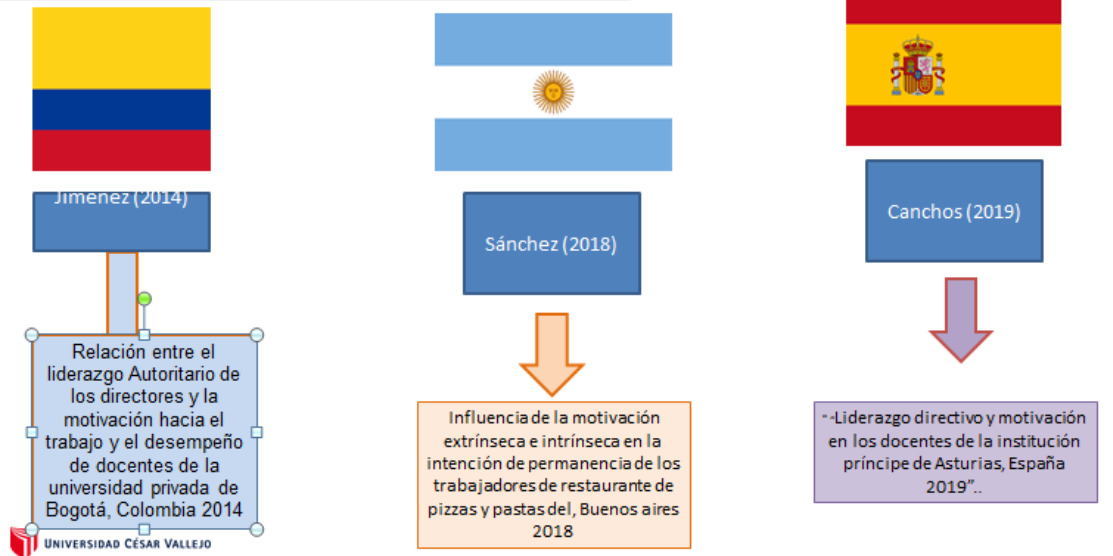


MOTIVACION EXTRINSECA

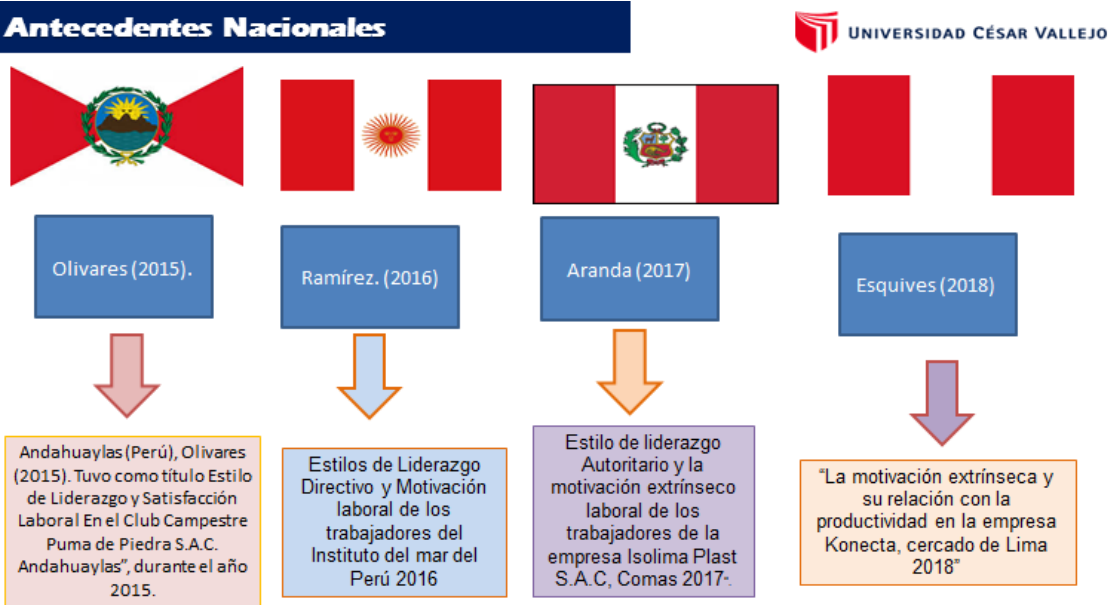
Toda empresa debe estar al tanto que tan motivados esta su personal ya que si todo lo están se hará un mejor trabajo y se tendrán beneficios para todos los integrantes de la organización



Antecedentes Internacionales



Antecedentes Nacionales



Definición de Variables

- Para Fischman, (2015) el liderazgo es la unión de destrezas gerenciales que una persona tiene para influenciar en la manera de ser de un grupo determinado de individuos que tiene como objetivo común lograr metas beneficio de la empresa y propios.
- Según Lussier y Achua (2011) El Liderazgo autoritario Es quien asume todo el compromiso en las toma de decisiones, quien controla y designa las funciones de los miembros del grupo, es quien cree que puede tomar decisiones importantes y competentes .
- Según Lussier y Achua (2011).” La motivación es todo aquel impulso que mediante acciones está en busca de un cierto resultado, Es una búsqueda de beneficios.
- Según Deci y Ryan (2020) y Aftab. (2012). La motivación Extrínseca Nos dicen que es todo lo externo o sea todo lo que el entorno nos ofrece para motivarlos como una reacción de incentivos y recompensas como por ejemplo si el vendedor Larry logra vender en una quincena 20 seguros ganara el 50% de su quincena. Son mayormente este tipo de motivación de corto plazo.



MARCO TEORICO

Teoría de los estilos de liderazgo



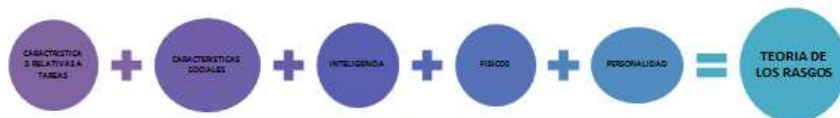
Teoría de contingencia



Teoría de camino-meta



Teoría del Gran Hombre



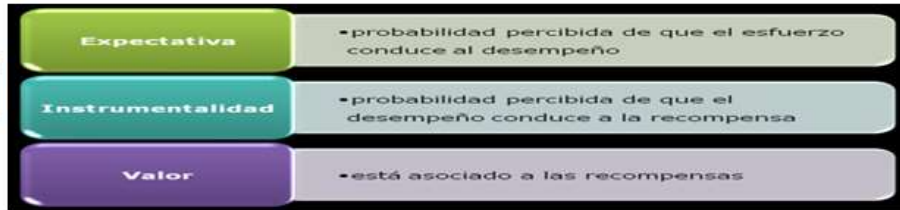
MARCO TEORICO



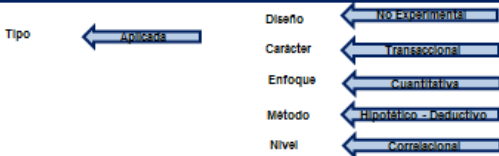
T. DE ADAMS



T. DE VROOM



METODOLOGIA



MUESTRA

En cuanto a muestra según Hernández, Fernández, Baptista (2000), es censal por que se toma absolutamente a toda la población a un 100%, teniendo en cuenta la cantidad de 30 colaboradores en la empresa.

La unidad de análisis son todos los colaboradores de la empresa Santarum Dekar, de acuerdo a la planilla de colaboradores al 31 de diciembre del 2019.

CONFIABILIDAD

	N	%
Válido	30	100,0
Excluido	0	0
Total	30	100,0

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla precedente se desprende que el instrumento posee excelente confiabilidad ya que el resultado de Alfa de Cronbach es de 0,965 lo cual nos indica que su fiabilidad es de nivel elevada.

RHO DE SPEARMAN

Regla de decisión: Decisiones para seleccionar el coeficiente de correlación de Spearman

Si $p \geq 0.05$ se rechaza H_0 , y por ende se acepta H_1 .

Si $p < 0.05$ se rechaza H_0 , y por ende se acepta H_1 .

$p \geq 0.05 =$ acepta H_0

$p < 0.05 =$ rechaza H_0

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ÍTEMES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO AUTORITARIO	Los líderes autoritarios son personas con mucha asertividad en el tema y tienen el control y no les gusta escuchar a los demás, solo se centra en cumplir los objetivos y controlan a su personal.	Es aquel tipo de liderazgo que se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	CONTROL	1	CATEGORÍAS ORDINAL TIPO LIKERT
		Se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	TONIA DE DECISIONES	2	
		Se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	COMUNICACIÓN	3	
		Se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	DESORDENITE	4	
		Se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	PREVIOS	5	
		Se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	RECONOCIMIENTO	6	
		Se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	ACORDENTE	7	
		Se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	ESPECIALIZADO	8	
		Se caracteriza por imponer órdenes o mandatos a los subordinados sin que ellos tengan voz en su propia vida.	AUTORITARIO COERCITIVO	TRABAJO EN EQUIPO	9	
MOTIVACIÓN EXTÍNSICA	Es aquella que se busca mediante recompensas o castigos para motivar a las personas a realizar o no las actividades que se les piden.	RECOMPENSAS	AUMENTO DE SALARIO	10	ESCALA DE MEDICIÓN CUANTITATIVA	
		RECOMPENSAS	AGENCIAS	11		
		RECOMPENSAS	COMUNICACIONES	12		
		RECOMPENSAS	DESOLVENTOS	13		
		RECOMPENSAS	SANACIONES	14		
MOTIVACIÓN INTÍNSICA	Es aquella que se busca mediante recompensas o castigos para motivar a las personas a realizar o no las actividades que se les piden.	RECOMPENSAS	DESPIDO	15	ESCALA DE MEDICIÓN CUANTITATIVA	
		RECOMPENSAS	CASTIGOS	16		
		RECOMPENSAS	ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE	17		
		RECOMPENSAS	ESPARMAMENTO	18		
		RECOMPENSAS	LINEA DE CARRERA	19		
		RECOMPENSAS	COMPROBADO	20		

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

CONFIABILIDAD

INTERVALO AL QUE PERTENECE EL ALFA DE CONBRACH	VALORACION DE LA FIABILIDAD DE LOS DATOS AVANZADOS
[0, 0.5]	Inaceptable
[0.5, 0.6]	Pobre
[0.6, 0.7]	Debil
[0.7, 0.8]	Aceptable
[0.8, 0.9]	Buena
[0.9, 1]	Excelente

Coeficiente Alfa de Cronbach DE 1

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	0.963
	N de elementos	14 ^a	
	Parte 2	Valor	0.911
	N de elementos	14 ^a	
	N total de elementos	28	
Correlación entre formularios	Longitud igual	0.787	
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud desigual	0.881	
Coeficiente de dos mitades de Guttman		0.830	

PRUEBA DE NORMALIDAD SHAPIRO WILK

	Estadístico	gl	Sig.
(V1) Liderazgo autoritario	0.597	30	0.000
(V2) Motivación Extrínseca	0.781	30	0.000

RHO DE SPEARMAN

Valor de Rho	Significado
1	Correlación perfecta positiva y perfecta
0.8 a 0.99	Correlación negativa grande y perfecta
0.7 a 0.79	Correlación negativa muy alta
0.6 a 0.69	Correlación negativa alta
0.5 a 0.59	Correlación negativa moderada
0.4 a 0.49	Correlación negativa baja
0.3 a 0.39	Correlación negativa muy baja
0.2 a 0.29	Correlación negativa
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.0 a 0.09	Correlación positiva baja
0.1 a 0.19	Correlación positiva moderada
0.2 a 0.29	Correlación positiva alta
0.3 a 0.39	Correlación positiva muy alta
0.4 a 0.49	Correlación perfecta positiva y perfecta

Correlaciones

Rho de Spearman	(1) Variable 1	(2) Variable 2
	Liderazgo Autoritario	Motivación Extrínseca
(1) Variable 1	Correlante de correlación	1.000
(2) Variable 2	Correlante de correlación	.651

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Según la prueba de Rho de Spearman el coeficiente de correlación es 0.651, representando este resultado como moderado con un nivel de significación estadístico de $p=0.000$, lo cual rechaza la hipótesis nula, y se aprueba la aceptabilidad de la hipótesis alternativa en donde dice que Si existe relación significativa entre Liderazgo Autoritario y Motivación Extrínseca.

Correlaciones

Rho de Spearman	(1) Variable 1	(2) Variable 2
	Liderazgo Autoritario	Motivación Extrínseca
(1) Variable 1	Correlante de correlación	1.000
(2) Variable 2	Correlante de correlación	.651

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Correlaciones

Rho de Spearman	(1) Variable 1	(2) Variable 2
	Liderazgo Autoritario	Motivación Extrínseca
(1) Variable 1	Correlante de correlación	1.000
(2) Variable 2	Correlante de correlación	.651

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Correlaciones

Rho de Spearman	(1) Variable 1	(2) Variable 2
	Liderazgo Autoritario	Motivación Extrínseca
(1) Variable 1	Correlante de correlación	1.000
(2) Variable 2	Correlante de correlación	.651

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

ESTATÍSTICOS DESCRIPTIVOS

	N	Rango	Máximo	Media	Dev. Estándar	Varianza
1-¿Existe mucho más control a los ayudantes que a los operarios?	30	4	1	3,77	1,231	1,564
2-¿Usted considera que se toman buenas decisiones en los temas de liderazgo autoritario y motivación extrínseca?	30	4	1	3,57	1,278	1,633
3-Usted percibe poca comunicación entre los supervisores y personal de la obra de sub contrato de instalaciones sanitarias?	30	4	1	3,43	1,194	1,426
4-La política de entregar premios mensuales por buen desempeño de los colaboradores es beneficiosa para usted?	30	4	1	4,17	1,206	1,454
5-¿Existe el reconocimiento público ante los demás por los buenos resultados que han logrado los colaboradores como un buen clima laboral?	30	4	1	3,33	1,306	1,706
6-¿Usted nota que hay una comunicación ascendente esporádica en ciertas ocasiones como en actividades festivas entre todos los miembros de la organización?	30	4	1	3,63	1,217	1,482
7-¿Usted percibe que hay un buen trabajo en equipo entre todos los miembros de la empresa?	30	4	1	3,37	1,331	1,826
8-¿Existe la delegación de un supervisor o asistente de supervisor a un personal con más experiencia y manejo de conflictos ante cualquier inconveniente?	30	4	1	3,87	1,279	1,637
9-¿Usted percibe una alta comunicación de los supervisores hacia los colaboradores como obreros, operarios, almeidán, administrativos para manejar los diversos inconvenientes que hay en la empresa?	30	4	1	3,73	1,311	1,720
10-¿Existe la posibilidad de un incremento de tu sueldo por tu buena labor y tu buena relación con tus compañeros?	30	1	3	4,37	,346	,120
11-¿Existe la política de poder ascender al personal por ejemplo un obrero a un operario o hasta llegar ser supervisor de obra?	30	2	3	4,27	,740	,547
12-¿Usted considera que cumplen con las compensaciones como seguro, gratificación, CTS?	30	3	2	4,30	,952	,907
13-¿Las insidencias injustificadas son descontadas con dos días de trabajo y las justificadas solo con un día de trabajo?	30	2	3	4,30	,396	,155
14-¿Las sanciones como la impuntualidad es descontada con 0.2 céntimos por cada minuto y si eres reincidente te suspenden por dos días sin goce de haber?	30	2	3	4,20	,714	,510
15-¿Te despiden inmediatamente si llegas a pelearte a las manos sea con algún compañero de trabajo?	30	3	2	4,27	,844	,892
16-¿Te despiden si faltas 3 días sin comunicar a nadie de la empresa?	30	3	2	4,17	,930	,902
17-¿Se otorgan bonos como la gift card o bono por buen desempeño durante todo el año?	30	2	3	4,30	,837	,700
18-¿Existe las actividades de esparcimiento para la confraternidad y entretenimiento de todos los colaboradores una vez al año, mayormente se lleva a cabo en navidad y el 26 de octubre día del constructor?	30	3	2	4,23	,838	,737
19-¿Existe la política de las líneas de carrera al corto plazo (des de 3 meses a un año para lograr un rápido ascenso por desempeño o se de la oportunidad que falta un personal en ese puesto y aprovechar esa opción?	30	3	2	4,13	,860	,740
20-¿Existen los valores como la responsabilidad, respeto, puntualidad, manejo de conflictos y sobre todo mucho empeño son para hacer una línea de carrera al corto plazo?	30	2	3	4,30	,572	,328

Discusion

De acuerdo con Castro, Mattos y Aliaga (2018) En el ámbito de indagación la discusión es saber que significan los resultados nos da a entender que de forma sustentable nos quiere llegar a convencer a los lectores sobre los hallazgos y debe ser ordenado, conciso y claro.

Abate Trujillo (2019)	Jiménez (2014)	Sánchez (2018)	Canchos (2019)	Olivares (2015)	Ramírez. (2016)	Aranda (2017)	Esquivas (2018)	Ccarhuaypi ña (2017)
País: Perú	Colombia	Argentina	España	Perú	Perú	Perú	Perú	Perú
Rubro: Construcción – Instalaciones Sanitarias	universidad en Bogotá	restaurante de pizzas de Buenos aires	institución príncipe de Asturias	Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas	Instituto del mar del Perú	empresa Isolima Plast S.A.C	empresa Konecta	la institución educativa particular editum
Muestra: 30	66	139	52	34	155	60	30	30
Prueba de Correlación: Rho de Spearman	0,565	0,221	0,568	0,594	0,595	0,929	0,704	0,636
Sig Bilateral: 0,000	0,056	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Conclusiones

Para Lam (2016) las conclusiones son productos de los resultados y la discusión de la investigación, se sugiere no extraer más conclusiones que los resultados nos permitan.

- El liderazgo autoritario tiene relación significativamente en la motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019. el cual fue validado a través de v. de aiken juicio de expertos, alfa de Cronbach y con evidencia de prueba estadística de rho de spearman de 0,651 con una significación asintótica bilateral de 0,000.
- El autoritario coercitivo tiene relación significativamente con las recompensas en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019. El cual arrojó como resultado una correlación positiva moderada de 0,519 y una significancia bilateral de 0,000 aceptando la hipótesis alterna.
- El autoritario benevolente tiene relación significativamente con los castigos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019. El cual fue validado mediante la prueba estadística rho de spearman arrojando una correlación positiva moderada de 0,428 siendo esta la más baja entre todas las correlaciones en comparación con las otras correlaciones pero de igual significación bilateral de 0,000.
- El consultivo tiene relación significativamente con los incentivos en los colaboradores de la empresa Sanitarium Dekar, ate vitarte 2019. Siendo este validado por medio del estadístico rho de spearman de 0,718 correlación positiva alta siendo esta la más alta entre las otras correlaciones incluyendo a la conclusión general (la primera) y con una significación bilateral también de 0,000 aceptando la hipótesis de investigación ya que es menor al 0,005.



Recomendaciones

Para la real academia española son sugerencias con el fin de dar luz a los resultados para que mejoren los métodos científicos de investigación en pocas palabras sugerir acciones en base a los resultados de investigación

- Al Gerente general y Supervisores de obra
- A Otros Gerentes generales y supervisores de similar rubro y problemas
- A los investigadores de campo de gestión de organizaciones y también a los estudiantes tanto de pre grado como de post grado



RECOMENDACIONES



“

Sin liderazgo no hay Motivación sin Motivación no hay

liderazgo”

Autor: Abate Trujillo Hector Eduardo Anibal

