

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE POSGRADO**



TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TAYACAJA EN
EL AÑO 2020**

PRESENTADO POR

BACH. MOISES ESCOBAR SANCHEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL

ASESOR

Dr. WILLIAM EDUARDO MORY CHIPARRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A los líderes transformacionales y transaccionales de todos los tiempos, cuya influencia de sus experiencias y producción escrita calaron en mí sus sabias lecciones para contribuir mi formación académica y desarrollo personal.

Agradecimiento

Un reconocimiento especial:

... a mi madre, por su preocupación y bondad infinita, por tenerme a su lado en momentos difíciles y por el “café” nuestro de cada día.

... al Ing. Jean Noli, por la gran lección de como investigar, capacidad que había dejado de lado por ausentarme de las aulas universitarias. ... Es un tiempo nuevo...

Índice

	Pág.
Caratula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	ix

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Definición del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Hipótesis de la investigación	14
1.4.1. Hipótesis general	14
1.4.2. Hipótesis específicas	15
1.5. Variables y dimensiones	15
1.5.1. Operacionalización de variables	16
1.6. Justificación de la investigación	16

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la investigación	18
2.2.	Bases teóricas	22
2.2.1.	Estilos de liderazgo	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2.	Motivación	31
2.3.	Definición de términos básicos	37

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.	Tipo de investigación	40
3.2.	Diseño de investigación	41
3.3.	Población y muestra de la investigación	41
3.4.	Técnicas para la recolección de datos	41
3.4.1.	Descripción de los instrumentos	42
3.4.2.	Validez y confiabilidad de instrumentos	43
3.4.3.	Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	43

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.	Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras	45
4.1.1.	Resultados descriptivos por variables y dimensiones	45
4.1.2.	Contrastación de hipótesis de la investigación	52

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos	57
5.2. Conclusiones	59
5.3. Recomendaciones	61
FUENTES DE INFORMACIÓN	62

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Instrumentos para la recolección de datos

Anexo 3. Base de datos

Anexo 4. Evidencia digital de similitud

Anexo 5. Autorización de publicación

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable estilos de liderazgo</i>	16
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable motivación</i>	16
Tabla 3 <i>Alfa de Cronbach (Confiabilidad)</i>	43
Tabla 4 <i>Resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo en la UGEL Tayacaja.</i>	45
Tabla 5 <i>Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja.</i>	46
Tabla 6 <i>Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja.</i>	47
Tabla 7 <i>Resultados descriptivos de la variable motivación en la UGEL Tayacaja.</i>	48
Tabla 8 <i>Resultados descriptivos de la dimensión intensidad en la UGEL Tayacaja.</i>	49
Tabla 9 <i>Resultados descriptivos de la dimensión dirección en la UGEL Tayacaja.</i>	50
Tabla 10 <i>Resultados descriptivos de la dimensión persistencia en la UGEL Tayacaja.</i>	51
Tabla 11 <i>Relación hipótesis general.</i>	53
Tabla 12 <i>Niveles de relación</i>	53
Tabla 13 <i>Relación hipótesis específica 1</i>	54
Tabla 14 <i>Relación hipótesis específica 2.</i>	56

Lista de figuras

<i>Figura 1.</i> Diseño de la investigación	41
<i>Figura 2.</i> Gráfica de la variable estilos de liderazgo en la UGEL Tayacaja.	46
<i>Figura 3.</i> Gráfica de la dimensión liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja.	47
<i>Figura 4.</i> Gráfica de liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja.	48
<i>Figura 5.</i> Gráfica de la variable motivación en la UGEL Tayacaja.	49
<i>Figura 6.</i> Gráfica de la dimensión intensidad en la UGEL Tayacaja.	50
<i>Figura 7.</i> Gráfica de la dimensión dirección en la UGEL Tayacaja.	51
<i>Figura 8.</i> Gráfica de la dimensión persistencia en la UGEL Tayacaja.	52

Resumen

Esta encuesta está diseñada para responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral para los empleados de la unidad de gestión educativa local de Tayacaja en 2020? Para determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los empleados de la unidad de gestión educativa local de Tayacaja en 2020, también proponemos la hipótesis: existe una relación directa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en 2020.

Identificamos la relación entre los estilos de liderazgo en la motivación para el trabajo; obtener una herramienta administrativa muy útil que permita al investigador conocer la relación entre la variable 1 y la variable 2, y que también le permita alcanzar los objetivos definidos en los planes operativos del establecimiento y, por lo tanto, mejorar la calidad de los servicios públicos que se devuelven a su ciudad.

Para este proceso, se aplicó como instrumento un cuestionario de investigación, preparado por el investigador, que se sometió a las correspondientes pruebas de confiabilidad y validación; Las encuestas se aplicaron a una muestra de 60 empleados que obtuvieron la información estadística cuya conclusión principal es la encuesta, de que existe una relación directa y significativa en la relación $r: 0.924$ entre las variables del estudio.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, Motivación laboral.

Abstrac

This survey is designed to answer the following question: What is the relationship between leadership styles and work motivation for employees of the local educational management unit of Tayacaja in 2020? To determine the relationship between leadership styles and work motivation of employees of the local educational management unit of Tayacaja in 2020, we also propose the hypothesis: there is a direct relationship between leadership styles and work motivation of employees of the Local Educational Management Unit of Tayacaja in 2020.

We identify the relationship between leadership styles in work motivation; obtain a very useful administrative tool that allows the researcher to know the relationship between variable 1 and variable 2, and that also allows him to achieve the objectives defined in the establishment's operational plans and, therefore, improve the quality of public services They are returned to your city.

For this process, an investigation questionnaire was prepared as an instrument, prepared by the researcher, which was submitted to the corresponding reliability and validation tests; The surveys were applied to a sample of 60 employees who obtained the statistical information whose main conclusion is the survey, that there is a direct and significant relationship in the ratio $r: 0.924$ between the study variables.

Keywords: Leadership styles, Labor Motivation.

Introducción

El desempeño diario de los líderes tanto en las empresas privadas como en la administración pública es de gran relevancia, ya que operan directamente en la ejecución de estrategias y planificación del gobierno para garantizar una mejor calidad de los productos y servicios prestados a los ciudadanos.

Por lo cual la presente investigación esta dividida en los siguientes capítulos

El Capítulo I describe el problema en detalle, desarrolla la descripción de la realidad problemática, formula los problemas, formula los objetivos, aborda las hipótesis generales e hipótesis específicas, las variables e indicadores, así como los motivos de la investigación.

En el Capítulo II, el marco teórico y conceptual en el que se examinan los antecedentes corresponde a los fundamentos teóricos de este estudio, la definición de los términos básicos.

El Capítulo III trata del diseño metodológico de la investigación, que incluye el tipo y diseño de la investigación, las técnicas de población y recopilación de datos, la descripción de las herramientas de gestión de la información y la validez y fiabilidad de las herramientas, además de las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo IV se analizan los resultados de la investigación, presentación e interpretación de los datos obtenidos en tablas, gráficos y figuras y se desarrolla la descripción del grado de relación guardado por las variables de estudio.

El Capítulo V contiene la discusión de los resultados, conclusiones, sugerencias de mejora y, finalmente, fuentes de información. La selección de los anexos incluye tablas y tablas con los resultados de la aplicación de los instrumentos.

Capítulo I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La presente investigación tiene su origen en el trabajo constante que se da durante largas décadas por la educación en el país, en estos años de servicio, he sido testigo excepcional del deterioro permanente de la imagen institucional causada por las autoridades, funcionarios públicos y trabajadores que generalmente han privilegiado sus intereses personales, económicos y / o políticos en la búsqueda de la mejora constante de los servicios que estamos obligados a proporcionar a la comunidad, por lo tanto, este trabajo de investigación se origina en el problema que no se conoce la relación que existe entre las variables de estudio dentro de la UGEL Tayacaja para poder explicar las relaciones de trabajo percibido hoy, pero desconocido, para presentarlas de una manera sistemática y metódica para descifrar, explicar y aplicar

los resultados obtenidos para que sirva objetivamente para exceder el entradas administrativas existentes.

Una vez que se ha identificado el grado de relación entre los estilos de liderazgo y la motivación para trabajar, la institución puede asumir objetivamente las innovaciones administrativas; promover el cambio, comprender las relaciones de poder, las reglas no escritas, los valores intrínsecos. También podrán lidiar con los problemas subyacentes causados por la aceleración del desarrollo tecnológico global fuertemente influenciado por el progreso cognitivo y la globalización de la economía.

Este trabajo de investigación también surge para solucionar el problema que la institución que no se conocen los factores de comportamiento que definen el mal liderazgo existente; el análisis permitirá hacer ajustes o cambios en los modelos o patrones de comportamiento de todos los miembros de la organización, con repercusiones directas en la motivación de los empleados, dirigiéndolos hacia el desarrollo institucional.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local el año 2020?

2. ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local el año 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.
2. Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.
2. Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

1.5. Variables y dimensiones

Primera variable: (X) **Estilos de liderazgo**

1. Liderazgo transformacional.
2. Liderazgo transaccional.

Segunda variable: (Y) **Motivación laboral**

1. Intensidad.
2. Dirección.
3. Persistencia.

1.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable estilos de liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rangos
Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Visión–misión. • Objetivos. • Entusiasmo. • Desafío. • Identificación 	1-10	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Inadecuada
Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de recompensas. • Sistema de poder. • Procesos de negociación. • Términos de intercambio. • Desarrollo de capacidades 	11-20		Regular
				Adecuada

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rangos
Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa. • Expectativa. • Ambiente de Trabajo. 	1-6	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Inadecuada
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de Decisiones. • Liderazgo. • Trabajo en equipo. • Comunicación 	7-14		Regular
Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de vida. • Crecimiento. • Seguridad laboral. 	15-20		Adecuada

Fuente: Elaboración propia

1.6. Justificación de la investigación

En comparación con los agentes privados, los gerentes públicos perciben menos asociación entre el liderazgo orientado a tareas y la efectividad. La efectividad estuvo más asociada con los estilos de liderazgo de monitoreo / facilitación, tales estilos, por cierto, más orientados al entorno interno de las organizaciones. También vale la pena mencionar la relación entre la efectividad del liderazgo y la antigüedad, que se percibe de manera positiva en los

organismos públicos y negativa en los entornos privados, el enfoque de las organizaciones estatales como una base más amplia en su entorno interno y, por lo general, el desempeño del servicio público está influenciado por múltiples acciones individuales, no siempre coordinadas formalmente.

La actualización de los procesos de gestión pública basados en principios del sector privado, como la gestión, el liderazgo y el enfoque en los resultados, sigue siendo complicada y debe adaptarse. Estas adaptaciones de los principios de liderazgo del sector privado a la gestión pública llegan a satisfacer la necesidad cada vez más evidente de los ciudadanos que exigen y exigen más transparencia, eficiencia y ética en la gestión pública. Estos cambios gerenciales pueden ayudar a los líderes políticos a trabajar con equipos que, de hecho, están comprometidos y técnicamente preparados para hacer que el Estado crezca de manera inadecuada y sostenible.

Capítulo II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes nacionales

(Acuña, 2010). *El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefónica del Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

En la que concluye: “La población de trabajadores es joven, con una licenciatura o un ingeniero (61%). El 41% de los jefes, principalmente hombres, tienen un título universitario, mientras que solo el 9% de los empleados tienen un título universitario. La gran mayoría cree que su equipo de trabajo no está en conflicto, y en términos de ejercer su capacidad personal para realizar las tareas asignadas, hay una alta proporción de trabajadores que creen que no son suficientes y que Son de la opinión de que la edad tiene una relación. más

pronunciada que la experiencia en el puesto. Los jefes tienden a sobreestimar su compromiso, innovación y trabajo. Sin embargo, existe, aunque en menor medida, un acuerdo con las opiniones de los trabajadores sobre el compromiso y la proactividad de los empleadores. En términos de innovación, una característica que se relaciona con los requisitos del servicio prestado por la empresa, la diferencia de percepción entre gerentes y empleados es mayor”.

(Chang, 2010) *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClellan, en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Realiza el estudio descriptivo en la cual concluye: “El grado de motivación para el trabajo de los médicos que participaron en el estudio fue alto con 95.2% y la mitad con 4.8%. Ninguno de los entrevistados tenía un bajo nivel de motivación en el trabajo. El alto grado de motivación para el trabajo encontrado no cambia con la edad o los años de servicio en la institución. El estado laboral del contrato de ubicación del servicio influye negativamente en el grado de motivación para trabajar en aquellos con menos de un año de trabajo en la institución. Los grupos de Medicina y Especialidades Médicas tienen los puntajes mínimos más bajos de motivación para el trabajo. Por el contrario, los valores máximos más altos se encontraron en los grupos de Cirugía, Especialidades Quirúrgicas y Pediatría”.

(Flores, 2018) *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Concluye: “La muestra aleatoria estratificada quedó conformada por 134 profesores. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacional, y diseño transversal. Se aplicaron la Escala de Motivación en el Trabajo y la Escala de Satisfacción Laboral para la recolección de información. Se evaluaron la validez de contenido y confiabilidad de dichos instrumentos, con el coeficiente de validez de Aiken y el coeficiente de Cronbach respectivamente. Los datos recolectados se analizaron con la prueba estadística paramétrica correlación de Pearson (r) para la evaluación de las relaciones postuladas en la hipótesis general entre las variables Motivación el trabajo y Satisfacción laboral, y las hipótesis específicas entre las dimensiones de la Motivación y la variable Satisfacción laboral. Los hallazgos evidenciaron la existencia de correlaciones moderadas directas y estadísticamente significativas ($p < 0,05$) entre Motivación en el Trabajo y Satisfacción Laboral, así como entre las dimensiones Motivación intrínseca y Motivación identificada con la Satisfacción laboral; correlaciones moderadas inversas y significativas entre Motivación extrínseca y Motivación introyectada con la Satisfacción laboral; y una correlación baja inversa entre Amotivación y Satisfacción laboral del profesorado”.

Antecedentes internacionales

(Ochoa, 2015). *Proceso identitario en universitarios de Estilos de liderazgo en UPN*. (Tesis de maestría). México.

Silva, Jorge Alejandro y de San Miguel, Rodríguez (2011) México. Realizaron la investigación cuantitativa: “El liderazgo como factor de cambio en una empresa restaurantera”. En la que concluyen:

El conjunto de variables y dimensiones planteadas en esta investigación sirvieron para elaborar el diagnóstico y la propuesta. La definición y validación de los instrumentos de medición empleados en la investigación permitieron tener respuestas más precisas en el diagnóstico, así como un mejor sustento de este trabajo.

No existe una diferencia notable entre los resultados arrojados por los cuestionarios aplicados en los puestos altos medios y bajos; y esa pequeña diferencia en general se refiere a que los jefes contestaron que la empresa está mejor en contraste con los trabajadores de mandos operativos.

La propuesta planteada en esta investigación, cubre la resolución de los problemas encontrados, y también cubre los rubros que no son tan críticos. Algunos puntos planteados como propuesta son generales. Aplicando estos puntos de la propuesta se pretende que se resuelvan los problemas mencionados en la empresa estudiada.

(Hernandez, 2010). *La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del complejo petroquímico Morelos*. (Tesis de maestría). México.

La investigación fue descriptiva en la que concluye: “Los factores motivacionales que inciden directamente con el desempeño laboral en el personal que se encuentra adscrito al Departamento de Mantenimiento de Instrumentos del Complejo Petroquímico Morelos son totalmente relevantes, ya que ellos son la potencia para que el personal trabaje con eficacia, innovación y total eficiencia. Partiendo de estos, existe el reflejo claro de la falta de motivación en el personal que está afectando directamente el desempeño laboral

no solo en el Departamento sino en la empresa. La capacitación, la remuneración, los reconocimientos, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y un ambiente físico confortable, ayudan en la toma de decisiones y en la solución de problemas en relación con el desempeño laboral del personal que se encuentra adscrito al Departamento de Mantenimiento de Instrumentos del Complejo Petroquímico Morelos, así como: alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo laboral, contribuye positivamente en el manejo de las relaciones interpersonales, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas entre los diferentes niveles que existen en el Departamento, sube el nivel de satisfacción con el puesto permitiendo el logro de metas individuales hacia el desempeño laboral que se ayudan a desarrollar un sentido de progreso en el desempeño laboral tanto personal como organizacional y elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual que afectan al desempeño laboral en el Departamento de Instrumentos”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estilos de liderazgo

(Jones & George, 2018) definen al liderazgo como: “El proceso por el cual una persona influye en las personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a lograr los objetivos del grupo u organización”.

(Cardozo, 2007) define al liderazgo como: “La capacidad que poseen algunos individuos de influir en otros para lograr que sus actividades persigan los objetivos buscados por la organización”.

(Serrano, 2015) define al liderazgo como: “Capacidad para influir en las personas para que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta para lograr objetivos personales y grupales”.

(Hellrieger & Slocum, 2017) el liderazgo es como: “El proceso de desarrollar ideas y una visión que vive de acuerdo con los valores que apoyan estas ideas y visión, hace que otros los involucren en su propio comportamiento y tomen decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos”.

(Robbins, 2017) el liderazgo es:

“Al igual que la capacidad de influir en un grupo para lograr una visión o establecer objetivos. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que confiere la posición de una jerarquía gerencial en una organización. Dado que los puestos de liderazgo van acompañados de un cierto grado de autoridad formalmente asignada, una persona asume un rol de liderazgo solo para su puesto en la organización. Sin embargo, no todos los líderes son gerentes, ni para este propósito, todos los gerentes son líderes. Simplemente porque una organización otorga a sus gerentes ciertos derechos sobre sus seguidores, es gracias a ellos, pero no los tiene”.

Por lo tanto el liderazgo podría ser definido como la influencia que ejerce una persona (líder) sobre otras (liderados), para que estas actúen de forma comprometida e integrada en la consecución de los objetivos, con eficacia y eficiencia.

Por tal motivo, es válido argumentar que no se puede ser líder porque se lo proponen o lo ponen, sino porque los demás lo reconocen como tal. De esta manera, valores como la honradez, la congruencia, visión de futuro,

inspiración y competencia, entre otros, son fundamentales para ser reconocidos como líderes legítimos.

Existen muchas teorías acerca del liderazgo, pero de forma práctica podemos clasificar al comportamiento del liderazgo en dos grandes grupos: Liderazgo Transformacional y Liderazgo Transaccional, éste último predomina a la hora de ponerlo en práctica sobre todo en los países latinoamericanos y naturalmente en nuestro país.

Liderazgo Transaccional: “Son líderes que guían principalmente por medio de intercambios sociales (o transacciones). Los líderes transaccionales guían o motivan a sus seguidores a trabajar hacia metas establecidas y otorgan recompensas a cambio de su productividad” (Robbins, 2017).

Esta teoría se basa en el intercambio de premios por esfuerzos.

“En este caso el líder se preocupa por hacer que las tareas se realicen, centrando su interés en las condiciones del momento. Quienes ejercen este tipo de liderazgo guían o motivan a sus seguidores hacia la consecución de las metas establecidas mediante la clarificación de los requerimientos de papeles y tareas. Pueden ser activos (otorgando premios por logros e implementando acciones correctivas ante desviaciones de las reglas de conducta), o reactivos (solo intervienen si no se alcanzan los logros)” (Enrique B. Franklin y Mario Krieger 2011 p. 303) (Cardozo, 2007).

Este tipo de liderazgo está basado en cumplir con los objetivos y con el desempeño esperado, recompensar si se logran los objetivos, y castigar o reprender si no.

Se denomina así porque la "transacción" sería lo que la organización le paga a los miembros del equipo a cambio de su esfuerzo y su cumplimiento. La base del liderazgo transaccional es una transacción o proceso de intercambio entre los líderes y sus seguidores. El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y, después, explica con claridad como podrán satisfacer esas necesidades y deseos, a cambio de que cumplan los objetivos especificados y que realicen ciertas tareas.

Los líderes transaccionales se concentran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. Son excelentes en las funciones tradicionales de la administración, como la planeación y la preparación de presupuestos, y generalmente se concentran en los aspectos impersonales del desempeño de los trabajos. Los líderes al explicar con claridad lo que esperan de los seguidores, aumentan la confianza que éstos les tienen. Además, el hecho de satisfacer las necesidades de los subalternos puede mejorar la productividad y el estado de ánimo.

Sin embargo, como el liderazgo transaccional implica un compromiso a "seguir las reglas", los líderes transaccionales conservan la estabilidad dentro de la organización, en lugar de propiciar el cambio.

El liderazgo transaccional es realmente un tipo de gestión, no un estilo de liderazgo verdadero, porque la atención se centra en tareas a corto

plazo, y tiene serias limitaciones para el trabajo basado en el conocimiento o la creatividad, sin embargo, puede ser eficaz en otras situaciones.

Es importante que todos los líderes cuenten con habilidades transaccionales. Sin embargo, en el mundo de hoy, donde el éxito empresarial muchas veces depende de los cambios continuos, los líderes eficaces también utilizan otro planteamiento.

Este modelo fue muy efectivo durante décadas, desde la Revolución Industrial hasta mediados del siglo pasado cuando la mayoría de las organizaciones funcionaban en un ambiente de "línea de producción", donde el objetivo era simplemente cumplir con la cantidad de piezas fabricadas y las personas eran consideradas un engranaje más de la maquinaria productiva.

Hoy en las nuevas organizaciones, este modelo se convierte en el principal obstáculo al cambio y al éxito de estas, se ha vuelto más una herramienta del Gerente para controlar a los equipos en busca de logros y reconocimientos personales.

Las principales características son:

Visión - Misión: La primera le sirve al líder para volver a la visión para ver si aún resuena (y para trabajar en ello de ser necesario) y para renovar sus propósitos y los de otros y perseguirlos. La misión le ayudará a recordar porqué está haciendo lo que hace en primera instancia, le dará una oportunidad para trabajar en la solidaridad grupal e - idealmente - lo dejará sintiéndose fresco y listo para continuar.

Objetivos: gestionar con eficiencia los equipos de trabajo (redactores de ítems, administradores de pruebas, examinadores, calificadores, etc.);

infundir confianza entre el personal y concienciarlo de la importancia de su papel en los resultados y el cómo alcanzarlos.

Entusiasmo: Los líderes a través de su entusiasmo transmiten una energía poderosa que los hace vivir y que ayuda a vivir a los otros. Tienen una actitud que enciende y edifica, construyen el presente. Son conscientes que con entusiasmo sus corazones generan latidos con vigor y que para alcanzar sus sueños la altitud del coraje entusiasmado es indispensable.

Desafío: El problema de convertirse en un líder es que se lo toma como una carga. Se debe a que es difícil ser responsable por las otras personas. La mayoría de la gente trata de evitar este tipo de responsabilidad, pero sin embargo, al mismo tiempo que niegan esta posición, se convierten en el jefe de un equipo, ya sea que se trate de un grupo pequeño de personas o un departamento de empleados, la presión es la misma para llegar al éxito los desafíos que enfrenta el líder ante esto es tratar de superarlo y salir adelante por el bien de su organización.

Identificación: Cuando los seguidores confían en su líder, están dispuestos a hacerse vulnerables a los actos de éste, seguros de que no abusará de sus derechos e intereses. Es poco probable que los empleados admiren o sigan a alguien que consideran deshonesto o a quien crean que puede aprovecharse de ellos. Todo esto se consigue con la identificación primero con la institución y segundo con los seguidores.

Liderazgo Transformacional: En los últimos años se han realizado investigaciones numerosas para explicar cómo funciona el liderazgo transformacional. Los líderes que lo practican animan a sus seguidores para que sean más innovadores y creativos.

“Las metas son otro mecanismo clave que explica cómo funciona el liderazgo transformacional. Los seguidores de esta clase de líderes buscan metas ambiciosas, están familiarizados y de acuerdo con las metas estratégicas de la organización y piensan que las que persiguen tienen importancia personal. El CEO de VirSign, Stratton Sclavos, afirma que: “es como dibujar la trayectoria: tener la capacidad de explicar a tus empleados hacia dónde vas y cómo vas a llegar ahí. Aún más importante es escoger a personas con las cuales trabajar, que tengan el mismo nivel de pasión, compromiso, miedo y competitividad para dirigirse a esas mismas metas” (Serrano, 2015).

El liderazgo transformador ocurre cuando los administradores cambian (o transforman) a sus subordinados en las siguientes tres formas importantes:

Los líderes transformadores hacen que sus subordinados estén conscientes de la importancia de su trabajo para la organización, y que tan necesario es que ellos realicen su trabajo lo mejor posible para que la organización pueda alcanzar su metas.

Los líderes transformadores hacen que sus subordinados estén conscientes de sus propias necesidades de crecimiento personal, desarrollo y sentido de logros.

Los administradores transformadores motivan a sus subordinados a trabajar por el bien de la organización como todo, no solo por su beneficio o ganancia personal (Gareth R. Jones y Jennyfer M. George 2006 p. 513).

Este tipo de liderazgo es completamente opuesto al Transaccional y opera con la base de cambiar la motivación regular basada solamente en la recompensa para llevarla al compromiso con las metas, las personas y la

organización, un líder transformacional no centra su atención solamente en la maximización del desempeño del individuo, sino que pone foco en la responsabilidad del integrante del grupo por su propio desarrollo personal, que como consecuencia trae un aumento en el desempeño del cumplimiento de los objetivos de la organización.

El liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad para producir cambios sustantivos. Los líderes transformacionales son capaces de emprender los cambios en la visión, la estrategia y la cultura de la organización y también de propiciar innovaciones en los productos y las tecnologías.

El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas con los seguidores utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se concentran en cualidades intangibles, como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer un terreno común para enrolar a los seguidores en el proceso de cambio. El liderazgo transformacional está fundado en los valores, las creencias y las cualidades personales del líder y no en un proceso de intercambio entre los líderes y los seguidores.

Un líder transformacional entiende la necesidad de que sus equipos deben sentir que trabajan por algo más que el dinero, llevarlos hacia un compromiso consigo mismos y con la organización para alcanzar metas a largo plazo.

Las personas con este estilo de liderazgo son los verdaderos líderes que inspiran a sus equipos constantemente con una visión compartida del futuro.

Aunque el entusiasmo de este líder se transfiere a menudo al equipo, debe ser siempre apoyado por otros mandos enfocados en el detalle o trabajo rutinario.

Es por eso que, en muchas organizaciones, son necesarios tanto el liderazgo de transacciones como el liderazgo transformacional. Los líderes transaccionales (o responsables) aseguran que el trabajo de rutina se lleve a cabo de forma fiable, mientras que los líderes transformacionales cuidan las iniciativas nuevas que agreguen valor.

Las principales características son:

Sistema de recompensas: Las recompensas tales como pagos, promociones y otros beneficios, son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño. Esta nueva perspectiva considera las recompensas como una parte integral de las organizaciones y sugiere que las mismas podrían ser congruentes con otros sistemas y prácticas organizacionales, tales como el análisis de la estructura organizacional, la filosofía de las relaciones humanas de alta dirección, diseño del trabajo, etc.

Sistema de poder: Las personas en las que prevalece esta necesidad, se interesan por ejercer influencia y control sobre los demás. Disfrutan cuando “están a cargo”. Prefieren ser situados en posiciones competitivas y orientadas al estatus. Tienden a estar más interesados en el prestigio y la obtención de influencia sobre los demás. Característico de dirigentes y

líderes, que asumen el poder como una vía para la obtención de una visión y objetivos.

Procesos de negociación: La negociación es un proceso mediante el cual dos o más partes que tienen intereses tanto comunes como opuestos intercambian información a lo largo de un período, con miras a lograr un acuerdo para sus relaciones futuras.

Términos de intercambio: Conjunto de medios materiales e inmateriales que un servidor moviliza en su relación con otro para obtener que los términos de intercambio sean favorables a su proyecto, es la capacidad de un individuo de hacer que otra persona realice una determinada acción, a la que no habría accedido de no mediar la influencia del primero.

Desarrollo de capacidades: El éxito o fracaso de una empresa depende de sus capacidades organizacionales fuerzas que le permiten competir y que le dan una ventaja competitiva, siempre y cuando sean difíciles de imitar, de cómo aprovecha, con su estrategia, las oportunidades que le presenta el entorno e incluso, hablando más proactivamente, cómo «crea» necesidades (cómo encuentra maneras más inadecuadas de satisfacer necesidades colmadas de modo limitado).

2.2.2. Motivación

(Serrano, 2015) define a la motivación como: “La motivación basada en la satisfacción de las necesidades, trata de explicar que las personas nos motivamos en la medida que satisfacemos ciertas necesidades básicas, satisfechas dichas necesidades, buscamos satisfacer otras más complejas”.

(Cardozo, 2007) define a la motivación como: “Factor intrínseco a los investigadores como un modo de conocer de qué manera sería posible lograr un incremento del trabajo”.

(Hellrieger & Slocum, 2017) define a la motivación como:

“La motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. Puesto que los motivos de los empleados afectan la productividad, una de las tareas de los gerentes estriba en canalizar de manera efectiva la motivación del empleado hacia el logro de las metas de la organización”.

(Robbins, 2017) define a la motivación como:

“Los trabajadores tienen necesidades diferentes. No los trate igual a todos. Además, destine el tiempo necesario para entender lo que es importante para cada empleado. Esto permitirá individualizar sus metas, el nivel de involucramiento y las recompensas, con el fin de que coincidan con las necesidades del individuo. Asimismo, diseñe los trabajos para que satisfagan las necesidades de la persona y de ese modo se maximice el potencial de motivación del puesto”.

(Franklin & Krieger, 2011) define a la motivación como:

“El término motivo se refiere a aquello que impulsa a una persona actuar de determinada manera, o que origina una propensión hacia un comportamiento específico. Este impulso a actuar puede ser provocado por un estímulo externo (proviene del entorno) o ser generado internamente, a partir de los procesos mentales del individuo. Desde esta última perspectiva, el concepto motivación se asocia con el sistema de cognición de las personas, en el cual

está involucrada la representación de lo que estas saben de sí mismas y del ambiente que las rodea”.

Motivación se definirá como la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. Los tres elementos clave de la definición son esfuerzo, metas de la organización y necesidades.

Motivación también se puede definir de la siguiente manera: “La motivación se entiende como la influencia que proporciona incentivos al comportamiento”.

Un incentivo es todo aquello que al otorgarlo o suprimirlo puede provocar una respuesta, y el comportamiento es toda acción o respuesta observable en los individuos.

También se pueden distinguir que existen factores internos y externos que determinan esta conducta; éstos pueden ser diferenciados como:

Motivación externa: Influencias externas, como premios y castigos, que influyen de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas. Es la forma más conocida y ampliamente utilizada para incentivar a las personas pero no la más efectiva.

Motivación interna: Se conforma por diferentes ideas, necesidades y sentimientos que determinan el comportamiento de las personas. Este es un concepto manejado ampliamente desde hace bastante tiempo por la humanidad mediante una idea simple pero errónea; el de que las personas sólo tienen dos razones básicas para hacer las cosas: la búsqueda de placer y de sufrimiento: Esta antigua afirmación explicaba la existencia del hombre como un animal racional con suficiente potencial como para definir y escoger aquellas actividades que le

proporcionaban placer y evitar las que le hacían sufrir. Tal motivación se presenta, cuando se realiza una tarea en ausencia de esfuerzo externo. Los que resaltan en este caso son los factores personales, intereses, metas, objetivos.

A continuación se citan algunos autores. (Esto es únicamente con la intención de mostrar que realmente existe la motivación interna, así como externa), y que estos de alguna manera coinciden en sus estudios que consisten en que el comportamiento humano es regido, o bien determinado por la influencia de la motivación de tipo interna o externa.

La motivación relacionada con el concepto de los instintos, señalando que las fuentes del comportamiento eran inconscientes y, desde este punto de vista, se explicó que el hombre tenía pocas posibilidades para elegir su forma de actuar, siendo determinado por motivos internos, había pocas posibilidades de elegir la satisfacción de sus instintos, dado que eran las fuerzas de la naturaleza las que lo impulsaban a comportarse en una forma determinada.

“Behaviorismo Corriente que nació de diversas investigaciones donde se demostró que en el comportamiento influyen las consecuencias, con lo cual se demostró que las consecuencias positivas de un comportamiento hacen que el individuo continúe presentando éste como resultado del reforzamiento de su propia conducta. Posteriormente se buscó integrar en una teoría el concepto de que el hombre está determinado por una mezcla de motivos internos y externos del medio, en donde es capaz de integrarlos y vivir en forma consciente la influencia que éstos tienen en su comportamiento” (Cardozo, 2007).

Conceptos básicos relacionados con la motivación

Autoestima: En lo más profundo de nuestro ser existe una imagen que nosotros hemos creado, aunque no estemos plenamente conscientes de ello, que refleja la idea que nosotros nos hemos forjado de quienes somos como persona, y cuan valiosos somos con respecto a otros.

Existe una tendencia natural en las personas a desarrollar esa imagen de sí mismas y a proteger, mantener y defender de cualquier cambio tal imagen.

“El deseo de preservar la autoimagen es una de las bases de la motivación humana, y para un gerente o supervisor el respetar y estimular la autoestima que una persona tiene es fundamental para generar un medio adecuado a las necesidades de los trabajadores, aunque es imposible generar un medio adecuado a las necesidades de nuestros empleadores si es factible esforzarnos por identificar cuáles son las condiciones y las respuestas que debemos estimular para no influir negativamente en su autoestima; así será más fácil acercarse y tratar de influir positivamente en ellos” (Serrano, 2015).

Es el núcleo principal alrededor del cual orbita cada aspecto de nuestras vidas. El nivel de bienestar que somos capaces de experimentar, cuan funcionales son nuestras relaciones, la creatividad que nos permitimos expresar, los logros que somos capaces de actualizar, y tantos otros aspectos de nuestra vida personal, están intrínsecamente ligados a nuestra auto estima.

Influencia del medio: El medio que nos rodea influye en nosotros, y a la vez nuestra respuesta y conducta actúan sobre él modificándolo. Cuando modificamos el medio que nos rodea, creamos el potencial para el cambio del comportamiento individual. De todas las normas motivacionales la modificación del medio constituye la de mayor utilidad para los ejecutivos o gerentes de las empresas, ya

que al aplicarla pueden influir directa y positivamente sobre los resultados deseados. El gerente puede cambiar los elementos del medio. Estos cambios no siempre son fáciles de hacer y de predecir el impacto que tendrán sobre la motivación, pero proporcionan la forma más efectiva y rápida de implementar estrategias motivacionales que incidan directamente en el comportamiento de las personas.

Elementos que integran el medio laboral:

Las tareas. Se refieren a las responsabilidades y actividades específicas que una persona tiene encomendadas; también se refiere a objetivos específicos de trabajo y los mecanismos necesarios para lograrlos y comparar resultados contra las metas planteadas.

El jefe ó supervisor. Se refiere a la acción del líder sobre su ambiente y la medida en que es capaz de administrar, delegar, ejercer su autonomía, definir las metas, repartir equitativamente el trabajo y motivar y reforzar el comportamiento deseado.

Dirección de los grupos de trabajo. Las estructuras organizacionales proporcionan muchos puestos directrices, desde el ejecutivo principal, hacia abajo, hasta los supervisores de primera línea. Cada uno de los cuales requiere de que la persona que lo ocupa , ejerza responsabilidades directrices para actividades como toma de decisiones, conducción juntas, comunicación de órdenes, y resolución de quejas y disciplinarios. La naturaleza exacta de estas responsabilidades directrices variará de acuerdo con su nivel en la organización y tendrán distintos requisitos. Los papeles que tanto los jefes formales, como los informales desempeñan en un grupo determinarán, en parte, la manera en que el grupo va a funcionar.

Papel de miembros de grupo. Al examinar la conducta de los grupos, no debe perderse de vista el hecho de que el grupo está compuesto de individuos, cada uno de los cuales tiene un papel distinto. En un papel formal, tal como el de un supervisor de un grupo de trabajo, se espera que el individuo se adapte a los esquemas de conducta que están definidos por la gerencia. En forma similar, se espera que los subordinados acaten los esquemas de conducta que están típicamente asociados con el papel del subordinado. En cualquier papel; supervisor o empleado, una gama razonablemente amplia de conducta puede considerarse aceptable.

Cohesión de grupo. Característica de los grupos, es el grado de lealtad de los empleados hacia su grupo de trabajo.

“La cohesión se juzga en términos de la actividad concertada del grupo. Los grupos con alta cohesión serán aquellos en los que los miembros actúan hacia una meta común. Los grupos con baja cohesión se caracterizan por su inhabilidad de alcanzar el grado de unificación que hace posible la acción del grupo. Existen varios factores que influyen en la cohesión como son: el grado en que dependa un individuo de un grupo para la satisfacción de sus necesidades; el tamaño, pues la cohesión se reduce conforme aumenta el número de personas en el grupo; la estabilidad de los miembros en el grupo, es decir conservar a los mismos integrantes para no provocar alteraciones en este; entre otros” (Hellriege & Slocum, 2017).

2.3. Definición de términos básicos

Clima organizacional. “Está compuesto por una mezcla de factores, entre los que destacan: Las normas tradicionales de la organización. Son las reglas explícitas por medio de las cuales la organización regula sus relaciones”.

Comunicación. “Se refiere a la cantidad y calidad de la comunicación, la disponibilidad que tiene un empleado de obtener la información importante de la organización, el clima de confianza que ésta genera y el espíritu de participación y colaboración que los empleados obtienen”.

Políticas y procedimientos administrativos. “Constituyen los propósitos formales mediante los cuales la organización pretende alcanzar los objetivos deseados.

Condiciones físicas. Son elementos de la organización y circunstancias periféricas al trabajo, como la luz, el espacio, el ruido, la distancia, el color, la temperatura y la maquinaria, equipo y herramientas con que el empleado cuenta para el logro de los objetivos”.

Estilo, estructura y filosofía gerencial. “Detrás de toda forma de organización existen supuestos basados en proposiciones filosóficas que en diversas ocasiones pueden ser contradictorias. Dependiendo de qué tan claras sean las expectativas y lógicos sean los supuestos sobre los que están basados los objetivos organizacionales, será la efectividad que tenga la organización en el establecimiento y alcance de las metas”.

Sistemas de incentivos y reglamentación de la conducta. “La forma en que la organización controla el comportamiento y en que premia los esfuerzos tiene gran importancia en el clima que se establezca. La motivación de los empleados para que sean más productivos y para que produzcan con un alto nivel de calidad requiere que se use una pluralidad de incentivos en proporciones variables, como mejor lo estimen los gerentes. la comprensión de la variada gama de de incentivos de que se dispone proporcionará al gerente la base para

determinar los enfoques más apropiados para crear un ambiente de trabajo saludable y productivo”.

Tecnología de trabajo. “La tecnología que influye de manera considerable en los resultados del trabajo, especialmente en estos tiempos en que los avances que logren las organizaciones parecen estar cada vez más determinados por la tecnología de que ésta disponga”.

Relaciones de grupo y de intergrupo. “Todo grupo está compuesto de individuos, cada uno de los cuales tiene su patrón único de habilidades, aptitudes y características de personalidad. Las características distintivas de un grupo son el resultado de factores tales como las personalidades de los individuos que lo forman, la naturaleza de las relaciones interpersonales dentro de él, y la función del grupo en la organización. Dentro y entre los grupos de trabajo que han sido organizados formalmente de acuerdo con el patrón de trabajos y puestos requeridos para el logro de la misión organizacional, se encuentran los subgrupos creados sobre una base informal. Juntos estos grupos comprenden lo que ya se ha designado como organización informal. En el examen de los grupos de una organización, debe prestarse atención tanto a los que están formalmente organizados por la gerencia, como a los grupos informales. El estudio de las fuerzas que se encuentran en la conducta de un grupo pertenece a la disciplina comúnmente denominada Dinámica de Grupos”

Capítulo III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

La investigación cuantitativa se define:

“El uso de la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Ortiz, 2016).

El tipo de investigación también es de tipo no experimental,

“es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Asimismo, las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (Mendicoa, 2003).

3.2. Diseño de investigación

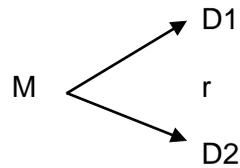


Figura 1. Diseño de la investigación

Donde:

M	=	Muestra
X	V1	= Variable estilos de liderazgo
Y	V2	= Variable Motivación Laboral
r	=	Correlación

3.3. Población y muestra de la investigación

Población

Serán todos los trabajadores de la UGEL Tayacaja

Que son una cantidad de 60 trabajadores

Muestreo

La muestra para la presente investigación será de carácter censal ya que se tomará a la totalidad de la población como a muestra de estudio.

3.4. Técnicas para la recolección de datos

Tal vez el instrumento más utilizado para recolectar los datos es el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Hernandez 2010).

La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

3.4.1. Descripción de los instrumentos

Una investigación y / o investigación es un proceso sistemático para la construcción del conocimiento humano, que genera nuevos conocimientos, y también puede desarrollar, colaborar, reproducir, refutar, expandir, detallar, actualizar, algunos conocimientos preexistentes, que sirven básicamente tanto para el individuo o grupo de individuos que lo realizan y para la sociedad en la que se desarrolla.

La investigación como actividad regular también se puede definir como el conjunto de actividades orientadas y planificadas por la búsqueda de conocimiento.

El profesional de la investigación (especialmente en el campo académico) se llama investigador.

Se utiliza para establecer o confirmar hechos, reafirmar los resultados de trabajos anteriores, resolver problemas nuevos o existentes, apoyar teoremas y desarrollar nuevas teorías. Un proyecto de investigación también puede ser una expansión del trabajo pasado en el campo. Para probar la validez de los instrumentos, procedimientos o experiencias, la investigación puede replicar elementos de proyectos anteriores o del proyecto en su conjunto. Los objetivos principales de la investigación básica (en oposición a la investigación aplicada) son la documentación, el descubrimiento, la interpretación o la investigación y desarrollo (I + D) de métodos y sistemas para el avance del conocimiento humano. Los enfoques para la investigación dependen de las epistemologías, que varían considerablemente dentro y entre las humanidades y las ciencias. Existen varias formas de investigación:

bibliográfica, descriptiva, de laboratorio, empírica, de campo, académica, científica, humanidades, artística, económica, social, empresarial, de marketing, investigación práctica, estadística, etc.

3.4.2. Validez y confiabilidad de instrumentos

Tabla 3
Alfa de Cronbach (Confiabilidad)

Alfa de Cronbach	N de elementos
Estilos de liderazgo	0.82
Motivación	0.85

Las dos variables en estudio pasan el estadístico de confiabilidad de más de 0.72 por lo que podemos afirmar que el cuestionario aplicado es altamente confiable.

3.4.3. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Estadísticas descriptivas: las estadísticas descriptivas ayudan a describir y comprender las características de un conjunto de datos en particular al proporcionar breves resúmenes de la muestra y las mediciones de los datos. Los tipos más conocidos de estadística descriptiva son las medidas centrales: la media, la mediana y la moda, que se utilizan en casi todos los niveles de matemática y estadística. El promedio o promedio se calcula sumando todos los números dentro del conjunto de datos y luego dividiéndolo por el número de números dentro del conjunto.

Estadística inferencial: en las situaciones de investigación más comunes, el investigador no puede evaluar directamente a toda la población de interés. Por esta razón, a menudo se examina una muestra para determinar las medidas o parámetros

reales de la población. La inferencia estadística incluye el uso de métodos para analizar datos de muestra para estimar los parámetros de la población.

Capítulo IV

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación e interpretación de resultados en tablas y figuras

4.1.1. Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Variable estilos de liderazgo

Tabla 4

Resultados descriptivos de la variable estilos de liderazgo en la UGEL Tayacaja.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	5	8.33	8.33	8.33
Regular	38	63.33	63.33	71.67
Adecuada	17	28.33	28.33	100.00
Total	60	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

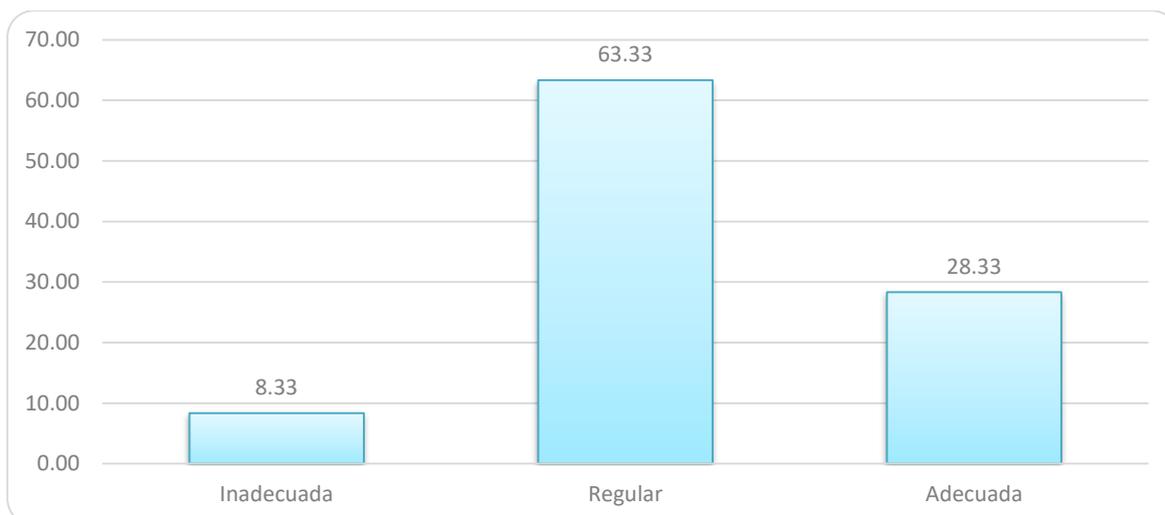


Figura 2. Gráfica de la variable estilos de liderazgo en la UGEL Tayacaja.

De la tabla 4 y figura 2 que nos muestran los resultados de la estadística descriptiva de la información recopilada en los 60 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento de investigación tenemos al nivel regular (63.33%), posteriormente encontramos el nivel adecuada (28.33%), luego encontramos el nivel inadecuado (8.33%) teniendo en cuenta la percepción de los trabajadores de la UGEL Tayacaja no se realiza de la mejor manera los estilos de liderazgo.

Dimensión liderazgo transformacional

Tabla 5

Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	7	11.67	11.67	11.67
Regular	45	75.00	75.00	86.67
Adecuada	8	13.33	13.33	100.00
Total	60	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

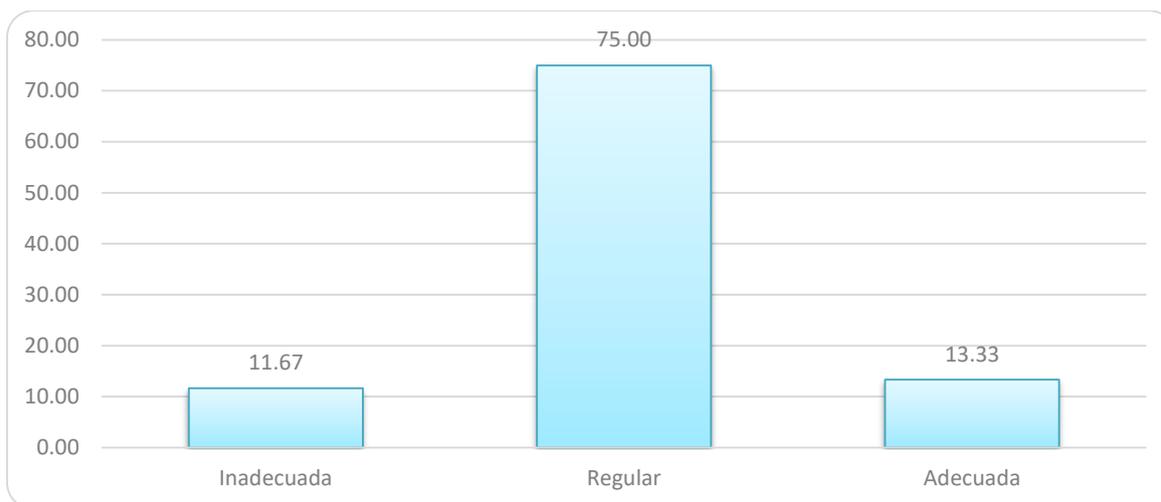


Figura 3. Gráfica de la dimensión liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja.

De la tabla 5 y figura 3 que nos muestran los resultados de la estadística descriptiva de la información recopilada en los 60 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento de investigación tenemos al nivel regular (75%), posteriormente encontramos el nivel adecuada (21.84%), luego encontramos el nivel inadecuada (11.67%) esto demuestra que UGEL Tayacaja no tiene herramientas adecuadas para que el liderazgo transformacional se puede realizar de manera adecuada.

Dimensión liderazgo transformacional

Tabla 6

Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	5	8.33	8.33	8.33
Regular	33	55.00	55.00	63.33
Adecuada	22	36.67	36.67	100.00
Total	60	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

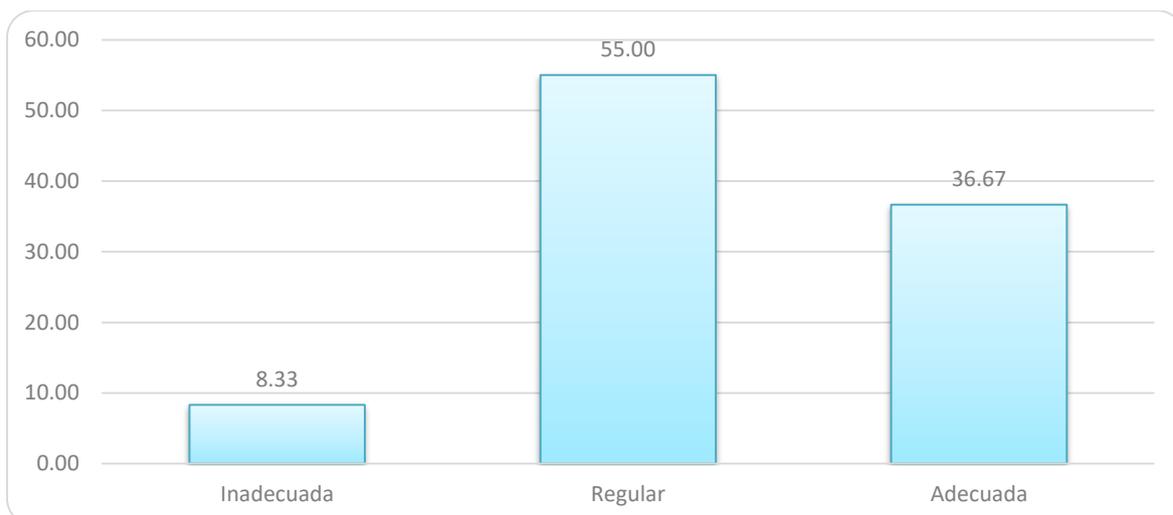


Figura 4. Gráfica de liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja.

De la tabla 6 y figura 4 que nos muestran los resultados de la estadística descriptiva de la información recopilada en los 60 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento de investigación tenemos al nivel regular (55.00%), posteriormente encontramos el nivel inadecuada (36.67%), luego encontramos el nivel adecuada (36.67%) esto demuestra que tampoco se lleva de manera adecuada el liderazgo transaccional.

Variable motivación

Tabla 7

Resultados descriptivos de la variable motivación en la UGEL Tayacaja.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	6	10.00	10.00	10.00
Regular	36	60.00	60.00	70.00
Adecuada	18	30.00	30.00	100.00
Total	60	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

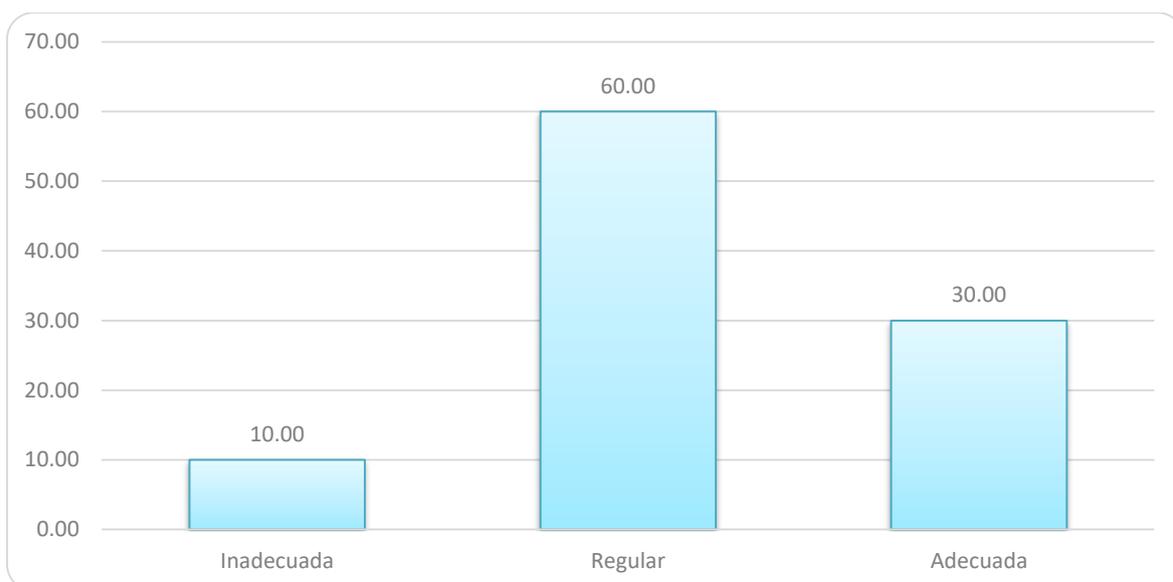


Figura 5. Gráfica de la variable motivación en la UGEL Tayacaja.

De la tabla 7 y figura 5 que nos muestran los resultados de la estadística descriptiva de la información recopilada en los 60 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento de investigación tenemos al nivel regular (60.00%), posteriormente encontramos el nivel adecuada (30.00%), luego encontramos el nivel inadecuada (10.00%) esto demuestra que se tiene que mejorar la motivación en UGEL Tayacaja.

Dimensiones intensidad

Tabla 8

Resultados descriptivos de la dimensión intensidad en la UGEL Tayacaja.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	13	21.67	21.67	21.67
Regular	36	60.00	60.00	81.67
Adecuada	11	18.33	18.33	100.00
Total	60	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

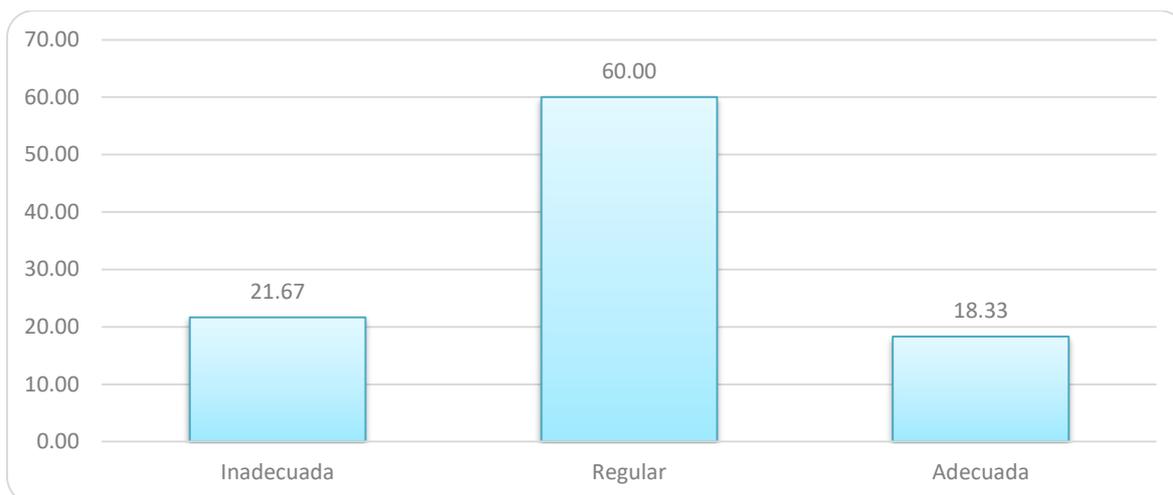


Figura 6. Gráfica de la dimensión intensidad en la UGEL Tayacaja.

De la tabla 8 y figura 6 que nos muestran los resultados de la estadística descriptiva de la información recopilada en los 60 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento de investigación tenemos al nivel regular (60.00%), posteriormente encontramos el nivel inadecuada (18.33%), luego encontramos el nivel adecuada (21.67%) los resultados indican que UGEL Tayacaja debe reforzar en la intensidad para la motivación en la institución.

Dimensión dirección

Tabla 9

Resultados descriptivos de la dimensión dirección en la UGEL Tayacaja.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	2	3.33	3.33	3.33
Regular	33	55.00	55.00	58.33
Adecuada	25	41.67	41.67	100.00
Total	60	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

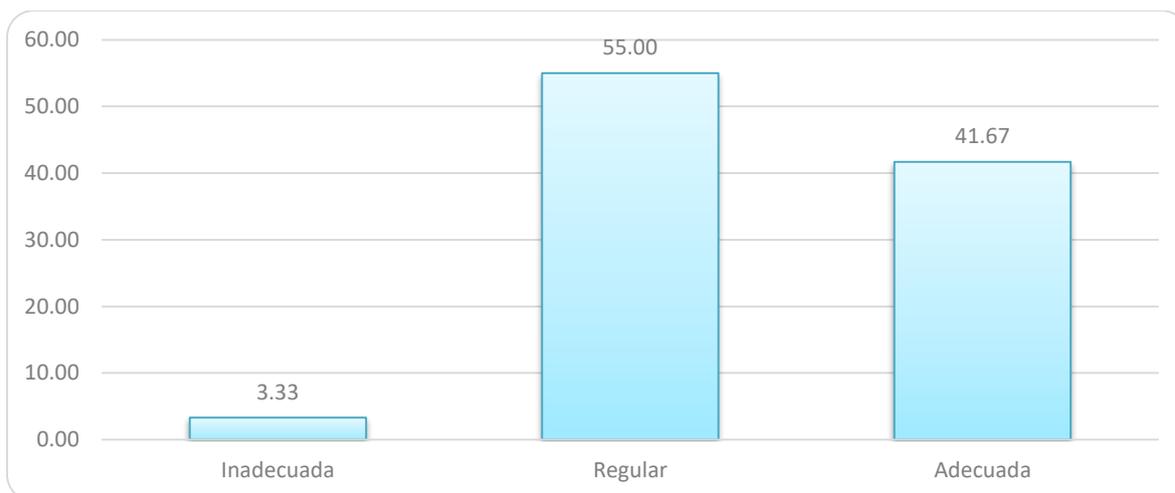


Figura 7. Gráfica de la dimensión dirección en la UGEL Tayacaja.

De la tabla 9 y figura 7 que nos muestran los resultados de la estadística descriptiva de la información recopilada en los 60 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento de investigación tenemos al nivel regular (55.00%), posteriormente encontramos el nivel adecuada (41.67%), luego encontramos el nivel inadecuada (3.33%) esto demuestra que en UGEL Tayacaja no cuenta con la dirección para mejorar la motivación de la institución.

Dimensión Persistencia

Tabla 10

Resultados descriptivos de la dimensión persistencia en la UGEL Tayacaja.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Inadecuada	10	16.67	16.67	16.67
Regular	43	71.67	71.67	88.33
Adecuada	7	11.67	11.67	100.00
Total	60	100.00	100.00	

Fuente: Elaboración propia

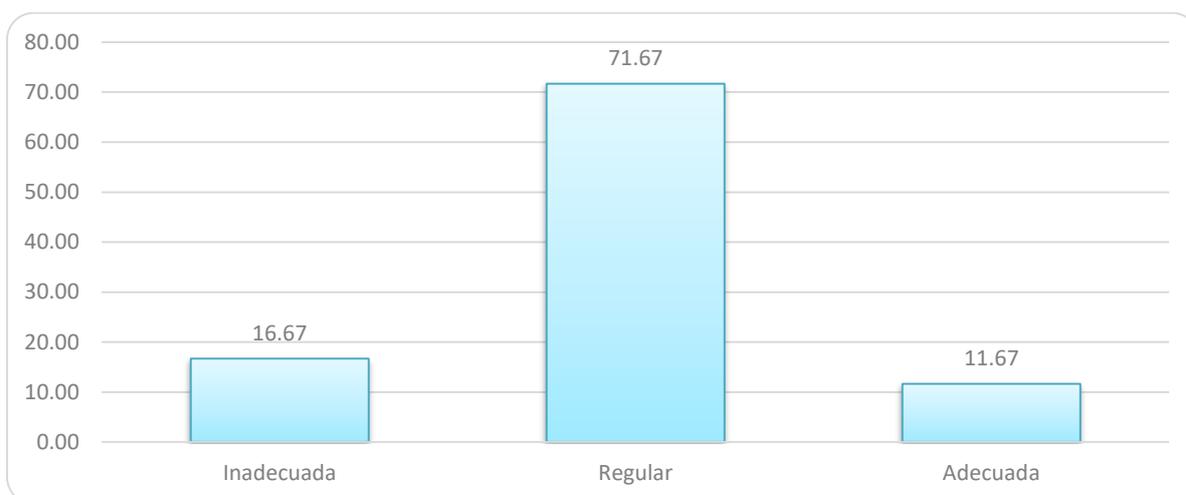


Figura 8. Gráfica de la dimensión persistencia en la UGEL Tayacaja.

De la tabla 10 y figura 8 que nos muestran los resultados de la estadística descriptiva de la información recopilada en los 60 trabajadores a los que se les aplicó el instrumento de investigación tenemos al nivel regular (71.67%), posteriormente encontramos el nivel inadecuada (16.67%), luego encontramos el nivel adecuada (11.67%) esto demuestra que los alumnos presentan dificultades en relación a la persistencia en UGEL Tayacaja.

4.1.2. Contrastación de hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

H_i : Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

Plantear la hipótesis estadística

$H_0: r(V1, V2) = 0$ error > 0.05

Hi: $r(V1, V2) > 0$ error < 0.05

estadístico:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 11

Relación hipótesis general.

			Estilos de liderazgo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación:

Los resultados conseguidos con el spss presentados en la tabla 11, se muestra que cumple con la hipótesis estadística cuya relación es mayor a 0 (0.924) error ≤ 0.05 (0.000), comparando el nivel de relación con la siguiente tabla la cual nos muestra un nivel muy alto:

Tabla 12

Niveles de relación

Valores	Relación
de ± 0.80 a ± 0.99	Muy alta
de ± 0.60 a ± 0.79	Alta
de ± 0.40 a ± 0.59	Moderada
de ± 0.20 a ± 0.39	Baja
de ± 0.01 a ± 0.19	Muy baja

Con un grado de certeza del 95% podemos asegurar que si se mejoran los Estilos de liderazgo dentro de la UGEL Tayacaja la motivación laboral mejorara en igual medida.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

H₁: Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

Plantear la hipótesis estadística

H₀: $r(X, Y) = 0$ error > 0.05

H₁: $r(X, Y) > 0$ error < 0.05

estadístico:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 13
Relación hipótesis específica 1

			Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación:

De la tabla 13, se muestra que cumple con la hipótesis estadística cuya relación es mayor a 0, (0.853) error ≤ 0.05 (0.000), que nos indica una relación alta según la tabla 12

Es decir, cuando se mejoren el liderazgo transformacional en la UGEL Tayacaja, la motivación mejorara en la misma medida. Con un grado de certeza del 95% y un error que se acerca mucho al cero.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

H_i: Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.

Plantear la hipótesis estadística

H₀: $r(V1, V2) = 0$ error > 0.05

H_i: $r(V1, V2) > 0$ error < 0.05

estadístico:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 14

Relación hipótesis específica 2.

			Liderazgo transaccional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Interpretación:

De la tabla 14 se muestra que cumple con la hipótesis estadística cuya relación es mayor a 0, (0.886) error ≤ 0.05 (0.000), que en referencia a la siguiente tabla nos indica una relación muy alta la tabla 12.

Es decir, cuando se mejore el liderazgo transaccional en la UGEL Tayacaja, la motivación laboral en la misma medida. Con un grado de certeza del 95% y un error que se acerca mucho al cero.

Capítulo V

5. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados obtenidos

Si hay dos cosas que no pueden ir por separado, es liderazgo y motivación. Sin uno, el otro no existe, y sin el otro, es imposible darle sentido.

Lo importante es entender que el líder necesita saber muy bien cómo hacer que estos dos detalles vayan de la mano y colaboren con las metas y objetivos descritos en las formas de las empresas.

“Para aquellos que están motivados, no hay límites. Y un líder que sabe esto logra hacer que su equipo siga el camino necesario para los grandes logros que están en el horizonte. Encontrar la motivación es como dar una razón para que todos continúen haciendo lo mejor independientemente de cualquier situación o dificultad” (Jones & George, 2018).

Entonces, en el mercado moderno, el mando ya no es suficiente. La única opción ahora debe ser caminar juntos y dar ejemplo a quienes están a su lado. Pero para que el liderazgo obtenga lo mejor de su equipo, es importante que tome algunas precauciones y desarrolle algunas habilidades y destrezas.

El primero es crear un clima interno que ayude a su equipo a sentirse bien trabajando y que motive a cada persona involucrada en la meta, meta o cambio. El buen líder puede construir este escenario o incluso adaptarlo a su equipo.

“para que este clima sea aún mejor, es importante que se estimulen las relaciones interpersonales. La forma en que su equipo se maneja entre sí es la respuesta a su reconocimiento y desempeño como un todo. Cuanto mejor se relacionan estas personas, menos problemas extraprofesionales pueden influir en sus resultados y en los de los líderes. Por lo tanto, lograr que todo funcione perfectamente es lo que diferenciará el éxito del fracaso. Además de lograr que las personas del equipo encuentren motivaciones dentro de la posibilidad de crecer, tanto como profesionales como personas” (Serrano, 2015).

La buena motivación ayuda a alentar a todos a encontrar las mejores formas de alcanzar sus metas y objetivos.

Pero es bueno entender que la motivación es algo simple. Yendo al corazón de la palabra, viene del latín movere, que significa ir hacia algo. La motivación es una acción que empuja a los motivados hacia adelante. Debe haber un objetivo y un camino, pero para que el equipo o el individuo sigan estas instrucciones, se necesita un empujón.

Y empujar a este equipo hacia adelante es una de las habilidades más importantes del líder, ya que puede vislumbrar las habilidades y destrezas de cada uno dentro del equipo y usarlo para superar obstáculos y resolver problemas.

Motivar entonces es la solución para un liderazgo que logrará que su equipo supere sus capacidades, incluso si ni siquiera se imagina que es posible. El líder y su motivación hacen que todos los que lo rodean sean aún más grandes de lo que él cree que es.

El líder no solo aprovecha los recursos disponibles, sino que también abre la puerta a más y más posibilidades. Encuentra combustible para quemar y transformar al equipo en un cuerpo único que siempre quiere ir más allá de las metas y objetivos.

5.2. Conclusiones

Después de interpretar los resultados de la investigación podemos concluir:

Primera: Después de analizar los datos podemos concluir que existe una relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral a una relación (Rho de Spearman = 0.924; error = 0.000) por lo cual se afirma que si la UGEL mejora el estilos de liderazgo esto traerá como consecuencia que la motivación en sus trabajadores mejore para poder lograr los objetivos institucionales.

Segunda: Después de analizar los datos podemos concluir que existe una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral a una relación de (Rho de Spearman = 0.853; error = 0.000) por lo cual se afirma que si la UGEL mejora el liderazgo transformacional esto traerá como consecuencia que la motivación cambien de manera positiva.

Tercera: Después de analizar los datos podemos concluir que existe una relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral a una relación de (Rho de Spearman = 0.886; error = .000) por lo cual se afirma que si la UGEL mejora el liderazgo transaccional esto traerá como consecuencia que los recursos humanos tengan mejor motivación en UGEL Tayacaja.

5.3. Recomendaciones

Primera: .

Segunda: .

Tercera: .

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Acuña, P. (2010). *El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefónica del Perú*. Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Cardozo, A. (2007). *Administración empresarial*. México: UADE.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClellan, en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza*. Tesis, Universidad Nacional de San Marcos.
- Flores, L. (2018). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en instituciones públicas*. Tesis, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Hellriege, D., & Slocum, J. (2017). *Administración* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernandez, J. (2010). *La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del complejo petroquímico Morelos*. Tesis, Universidad Pedagógica Nacional, México.
- Jones, R., & George, J. (2018). *Administración contemporánea* (10 ed.). México: McGraw Hill.
- Mendicoa, G. (2003). *Sobre tesis y tesistas: Lecciones de enseñanza-aprendizaje*. Argentina: Espacio Editorial.
- Ochoa, M. (2015). *Proceso identitario en universitarios de Psicología Educativa en UPN*. Tesis, Universidad Pedagógica Nacional, México.

Ortiz, F. (2016). *Diccionario de metodología de la investigación científica* (4 ed.). México: Limusa.

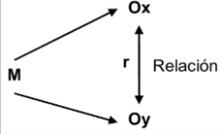
Robbins, S. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México: Pearson.

Serrano, A. (2015). *Administración I y II*. Argentina: UCA.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

La estilos de liderazgo y la motivación en los estudiantes de decimo semestre de la facultad de administración de la UGEL peruana los andes - 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local el año 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local el año 2020?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local el año 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020.</p> <p>2. Existe una relación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Tayacaja en el año 2020</p>	<p>Variable</p> <p>Variable 1</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>Variable 2</p> <p>Motivación</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método</p> <p>de Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación</p>  <p>Técnicas para la recolección de datos</p> <p>Encuesta con 40 Ítems</p>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Instrucciones:

A continuación, se presentan varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1	Nunca
2	Muy pocas veces
3	Algunas veces
4	La mayoría de las veces
5	Siempre

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
1	El líder comparte y difunde la visión de la institución con sus empleados.	1	2	3	4	5
2	El líder comparte y difunde la misión de la institución con sus empleados.	1	2	3	4	5
3	Los objetivos que busca la institución están bien definidos.	1	2	3	4	5
4	Los empleados comparten y siguen con entusiasmo los objetivos del líder.	1	2	3	4	5
5	Los empleados comparten y siguen con entusiasmo la visión de largo plazo del líder.	1	2	3	4	5
6	Los empleados de la institución realizan sus labores todos los días con entusiasmo y con ganas de superación.	1	2	3	4	5
7	Los empleados aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales que les plantea el líder.	1	2	3	4	5
8	Las metas propuestas por la institución son alcanzables para todos los niveles.	1	2	3	4	5
9	Los empleados comparten y aceptan con entusiasmo el papel que les corresponde jugar en la organización.	1	2	3	4	5
10	Los empleados de la institución se identifican y se sienten orgullosos de la institución.	1	2	3	4	5
11	El empleado comprende y está de acuerdo con el sistema de recompensas en la organización.	1	2	3	4	5
12	La institución se le remunera al empleado con equidad de acuerdo a su trabajo.	1	2	3	4	5

13	Los empleados comprenden y comparten el sistema de poder en la organización.	1	2	3	4	5
14	Los funcionarios no abusan del poder conferido por su cargo en la institución.	1	2	3	4	5
15	El líder promueve procesos de negociación individuales y colectivos con su equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
16	No existen conflictos dentro de la institución.	1	2	3	4	5
17	Los términos de intercambio son determinantes para las relaciones y el desarrollo del trabajo de largo y corto plazo.	1	2	3	4	5
18	El proceso de relaciones en la institución no se da en términos del castigo y la recompensa que el empleado pueda recibir.	1	2	3	4	5
19	La institución contribuye al desarrollo de las capacidades y habilidades de los empleados.	1	2	3	4	5
20	Existen programas de capacitación en los distintos niveles de la institución.	1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
1	Los empleados de la institución perciben que sus incentivos están ligados a un comportamiento valorado y justo.	1	2	3	4	5
2	Los sueldos de la institución alcanzan para una adecuada calidad de vida.	1	2	3	4	5
3	Los empleados de la institución sienten que sus objetivos individuales están concatenados a los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
4	Los empleados pueden crecer como profesionales dentro de la institución.	1	2	3	4	5
5	El ambiente de trabajo MPH es un lugar agradable y cómodo para trabajar.	1	2	3	4	5
6	El ambiente de trabajo tiene buena iluminación en la institución.	1	2	3	4	5
7	Las decisiones adoptadas dentro de la institución se basan en una búsqueda exhaustiva y profunda de la información para tomar la mejor elección.	1	2	3	4	5
8	Los funcionarios de la institución se responsabilizan de las decisiones adoptadas.	1	2	3	4	5
9	El liderazgo facilita la consecución de la visión, misión, objetivos y metas.	1	2	3	4	5

10	Los Líderes facilitan comportamientos adecuados dentro de la institución.	1	2	3	4	5
11	Se asignan responsabilidades de acuerdo a sus habilidades y competencias específicas de cada empleado dentro de los grupos de trabajo.	1	2	3	4	5
12	Para cumplir una determinada meta, se asigna la conducción de un coordinador con un trabajo de equipo adecuado.	1	2	3	4	5
13	La comunicación que recibe de parte de la institución es clara, precisa y confiable.	1	2	3	4	5
14	Los empleados tienen conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro de sus áreas de trabajo.	1	2	3	4	5
15	Los empleados de la institución tienen un nivel de vida adecuado en retribución a su trabajo realizado.	1	2	3	4	5
16	La calidad de vida que tiene actualmente le permite el crecimiento personal y familiar.	1	2	3	4	5
17	Existen posibilidades reales de promoción de los empleados de la institución.	1	2	3	4	5
18	Los trabajadores de la institución están en contaste crecimiento profesional incentivado por la institución en la que trabajan.	1	2	3	4	5
19	La institución suministra a los empleados una seguridad laboral en cualquier circunstancia.	1	2	3	4	5
20	Hay una adecuada señalización de zonas seguras en la institución.	1	2	3	4	5

Gracias por su amable tiempo.

Anexo 3. Datos

V1																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
1	5	1	2	1	1	1	1	1	3	5	4	2	1	4	2	1	1	4	3	1	44
2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2	4	2	5	2	2	2	3	3	1	49
3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	53
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	65
5	4	4	4	5	3	2	2	2	2	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	2	71
6	3	3	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
7	3	3	3	5	3	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	80
8	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	60
9	5	2	5	3	2	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	84
10	3	1	3	5	1	5	4	4	4	3	4	3	1	4	1	4	4	4	1	4	63
11	5	1	5	1	1	1	1	1	4	3	4	5	1	4	1	1	1	4	1	1	46
12	2	1	3	2	2	2	2	2	1	4	5	4	2	3	2	2	2	2	1	2	46
13	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	70
14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	65
15	5	3	2	5	3	2	2	2	1	4	3	2	4	1	2	5	5	5	1	2	59
16	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
17	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	78
18	3	3	4	5	2	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	5	5	4	3	3	70
19	4	2	5	3	2	3	5	5	3	2	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	74
20	5	2	3	3	1	5	4	4	4	4	5	3	5	4	1	5	5	3	1	4	71
21	5	1	5	1	1	1	1	1	4	5	4	5	1	4	1	1	1	4	1	1	48
22	3	3	3	4	2	1	1	1	1	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	1	51
23	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	76
24	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	64
25	3	2	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	79
26	3	1	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	65
27	5	1	3	1	3	5	5	5	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	5	62
28	5	1	4	1	2	3	3	3	3	1	1	2	1	4	3	1	1	1	3	3	46
29	3	2	5	2	2	3	5	5	3	2	4	4	4	5	5	3	3	2	5	5	72
30	4	3	3	3	1	5	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	1	4	63
31	5	3	5	5	1	1	1	1	4	1	5	5	4	4	1	5	5	4	1	1	62
32	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	63
33	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	68
34	5	2	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	71
35	3	1	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	77
36	5	1	3	1	3	4	4	4	3	5	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	64
37	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	80
38	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	64
39	4	3	5	3	2	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	76
40	1	3	3	5	1	5	4	4	4	1	1	3	4	4	1	5	5	4	1	4	63
41	3	3	5	4	2	3	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	80
42	3	3	3	5	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	1	5	5	4	1	4	71
43	4	2	5	3	1	1	1	1	4	3	4	5	3	4	1	3	3	3	1	1	53
44	5	2	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	85
45	3	2	3	5	2	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	69
46	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	68
47	5	1	4	1	3	3	3	3	4	5	4	4	1	5	4	1	1	4	4	3	63
48	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	4	63
49	3	2	3	4	3	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	77
50	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	62
51	4	2	5	3	2	3	5	5	3	2	4	4	3	5	5	3	3	3	5	5	74
52	5	2	3	3	1	5	4	4	4	4	5	3	5	4	1	5	5	3	1	4	71
53	3	1	5	5	1	1	1	1	4	3	4	5	1	4	1	4	4	4	1	1	54
54	5	1	3	1	2	2	1	1	2	3	4	2	1	2	2	1	1	4	3	1	42
55	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	2	2	4	4	61
56	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	67
57	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	77
58	5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	80
59	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	83
60	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	62
VAR	0.91	0.71	0.72	1.81	0.71	1.73	1.88	1.94	0.76	1.11	0.76	0.94	1.83	0.68	1.71	1.68	1.68	0.61	1.82	1.94	117.62
Alpha de Crombach	0.82																				

Anexo 4. Evidencia digital de similitud

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=3&u=1073096145&o=1273627741

feedback studio Tesis /0 4 de 15

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
 ESCUELA DE POSGRADO



TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TAYACAJA EN
 EL AÑO 2020**

PRESENTADO POR
 BACH. MOISÉS ESCOBAR SÁNCHEZ
 PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
 MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL

ASESOR
 Dr. WILLIAM EDUARDO MORY CHIPARRA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN
 LIMA - PERÚ
 2020

Resumen de coincidencias

21 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	7 %
2	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	repositorio.upci.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 %
6	ri.ues.edu.sv <small>Fuente de Internet</small>	1 %
7	148.206.53.231 <small>Fuente de Internet</small>	1 %

Página: 1 de 72 Número de palabras: 11998 Text-only Report | High Resolution **Activado**

Escribe aquí para buscar

09:03
11/03/2020

Anexo 5. Formulario de autorización para la publicación de trabajo de investigación



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: ESCOBAR SÁNCHEZ MOISÉS
 DNI: 23206390 Correo electrónico: moisesco2@gmail.com
 Domicilio: AV. LOS INCAS Nº 128 - HUANCAYELICA
 Teléfono fijo: - - - - - Teléfono celular: 978586442

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: POSGRADO
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TAYACAJA EN EL
AÑO 2020.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título () Mg. (X) Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

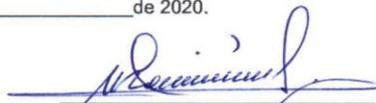
Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los _____ días del mes de _____ de 2020.


 Firma

