

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE
ELECTRONOROESTE S.A., UNIDAD EMPRESARIAL SULLANA,
2020

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en
Administración

Autora:

Sosa Anastacio, María Vilma

Asesor - Código ORCID

Luján Torres, Jorge Alejandro - 0000-0001-7194-2917

CHIMBOTE - PERÚ

2020

1. Palabras clave

Tema	Liderazgo, motivación
Especialidad	Administración
Líneas de Investigación	Código OCDE Gestión del talento humano 5. Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Liderazgo

Keywords

Topic	Leadership, motivation
Specialty	Administration
Research line	OECD code Business and Management 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management Leadership

2. Título

**Liderazgo y motivación en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad
Empresarial Sullana, 2020**

3. Resumen

El presente estudio de tesis presentó como propósito determinar la relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores en Electronoroeste S. A - Unidad Empresarial Sullana, 2020.

Según la metodología utilizada, se trata de un tipo de investigación no experimental, de acuerdo al diseño descriptivo, correlacional y de corte transversal. Se tuvo como población y muestra a 32 colaboradores de la empresa en Electronoroeste S. A - Unidad Empresarial Sullana; además se hizo uso de la técnica de investigación, la encuesta aplicándose el instrumento del cuestionario.

Se determinó que si hay relación significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores en Electronoroeste S. A - Unidad Empresarial Sullana, 202, de acuerdo al estadístico Chi Cuadrado de Pearson, con un nivel de significación de 0.000, menor al 0.05.

4. Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship between leadership and motivation in employees at Electronoroeste S. A - Unidad Empresarial Sullana, 2020.

According to the methodology used, it is a non-experimental type of research, according to the descriptive, correlational and cross-sectional design. The population and sample were 32 employees of the company in Electronoroeste S. A - Sullana Business Unit; In addition, the research technique was used, the survey applying the questionnaire instrument.

The relationship between leadership and motivation of employees in Electronoroeste S. A - Unidad Empresarial Sullana, 202 was determined, according to Pearson's Chi Square statistic, with a significance level of 0.000, less than 0.05.

ÍNDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
5.2. Justificación de la Investigación	27
5.3. Problema	28
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	28
5.4.1. Conceptualización.....	28
5.4.2. Operacionalización de las variables	31
5.5. Hipótesis.....	34
5.6. Objetivos	34
6. METODOLOGÍA.....	35
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	35
6.2. Población y muestra.....	35
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	36
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	36
7. RESULTADOS	37
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN	49
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
10. AGRADECIIMIENTO	58
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	59
12. ANEXOS Y APENDICES	65
ANEXOS 01: Matriz de Consistencia.....	65
ANEXOS 02: Encuesta.....	67

APENDICE 01: Estadísticas de fiabilidad Motivación laboral.....	70
APENDICE 02: Estadísticas de total de elemento Motivación laboral.....	70
APENDICE 03: Base de datos de la variable 1: Motivación laboral.....	71
APENDICE 04: Estadísticas de fiabilidad Desempeño laboral.....	72
APENDICE 05: Estadísticas de total de elemento Desempeño laboral.....	72
APENDICE 06: Base de datos de la variable 2: Desempeño laboral.....	73
APENDICE 07: Planilla de juicio de expertos.....	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Descripción del liderazgo, en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020.....	37
Tabla 2: Descripción del Liderazgo transformacional, en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020	37
Tabla 3: Descripción del Liderazgo carismático-visionario, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020	38
Tabla 4: Descripción del Liderazgo de equipos, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.	38
Tabla 5: Descripción de la Motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S.A. Unidad empresarial Sullana, 2020.....	39
Tabla 6: Descripción de la Motivación intrínseca, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020	39
Tabla 7: Descripción de la Motivación extrínseca, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020	40
Tabla 8: Descripción de la Motivación trascendente, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020	40
Tabla 9: Indicadores demográficos y liderazgo en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020	41
Tabla 10: Indicadores demográficos y Motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020	42
Tabla 11: Correlaciones entre Liderazgo y Motivación	44
Tabla 12: Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo y Motivación.....	44
Tabla 13: Correlaciones entre Liderazgo transformacional y Motivación	46
Tabla 14: Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo transformacional y motivación.....	46
Tabla 15: Correlaciones entre Liderazgo carismático-visionario y Motivación.....	47
Tabla 16: Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo carismático-visionario y motivación	47
Tabla 17: Correlaciones entre Liderazgo de equipos y Motivación	48
Tabla 18: Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo de equipos y motivación.....	48

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión del liderazgo y motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020	45
---	----

5. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica.

Antecedentes

Giacomán (2020), en su tesis llega a concluir que los colaboradores tienen una alta motivación de las labores que realizan y están se encuentran incidiendo en los estilos de liderazgo conforme a lo que percibe cada colaborador de los directivos de cada área.

Camizán (2020) en su estudio concluyó que hay una importante correspondencia entre la variable tipo de liderazgo que ejerce el director y el desempeño de su personal docente.

Elespuru (2020) en su trabajo de tesis estableció que no existe relación entre el liderazgo y la motivación laboral, ni entre los estilos de liderazgo con la segunda variable.

García (2020) en su artículo concluye que el liderazgo carismático, se debe relacionar con las cualidades de personalidad, de vida, de aprendizaje; además de estar consecuente a las condiciones de cambio que se presente, proporcionando lo mejor de su potencial que permita lograr lo propuesto para beneficio de toda la organización.

Velázquez y Hernández (2020) en su artículo de liderazgo y motivación concluyeron que hay mayores niveles de motivación siempre que el liderazgo sea con propensión democrática, sin embargo, se requiere que los colaboradores

de la pirámide educativa se sientan comprometidos y logren encontrar las herramientas que sean necesarias para formar profesionales éticos e íntegros, los mismos que la sociedad requiere.

Alavedra (2019). En su investigación acerca del liderazgo transformacional percibido y motivación laboral resultó que hay una significativa correlacional, mediana y positiva entre las dimensiones de liderazgo transformacional percibido y de autónoma e intrínseca motivación.

Flores (2019) en su tesis de motivación, efectividad funcional y liderazgo, detectó que hay una correlación directa alta ($r=0.652$) notablemente significativa ($p<0.01$) entre la efectividad y el liderazgo, sin tomar en cuenta el producto que emite la variable de la motivación. Considerando dicho producto de la motivación, la correlación directa decrece de alta a baja ($r = 0.284$), mas, continúa habiendo una correlación significativa ($p=0.002<0.05$), por consiguiente, a un nivel de significatividad de 95%, hay una correlación entre Efectividad Funcional y Liderazgo Transformacional, tomando en cuenta el impacto de la variable motivación.

Monge (2019) en su investigación sobre el liderazgo y la motivación estableció una relación entre las dos variables, acorde al coeficiente de correlación de Spearman, con un valor de 62%; asimismo, se percibió la relación presentada entre las dimensiones de liderazgo: funciones interpersonales, funciones informativas y funciones decisivas con la variable de motivación, con un 67%, 41.7% y 43.6% respectivamente, acorde al coeficiente de correlación de Spearman.

Barrientos (2018) en su trabajo de investigación de liderazgo y motivación laboral, se determinó que para la primera variable, se deben usar las

capacidades de inteligencia emocional y comunicación asertiva, ya que son de importancia para que el líder pueda reconocer adecuadamente las emociones de los colaboradores y así alcanzar un mejor desempeño, y por lo tanto, el logro de un objetivo en común; con respecto a la motivación laboral, se resalta que el clima organizacional, el trabajo en equipo y la motivación intrínseca y extrínseca, son consideradas aptitudes que las compañías utilizan para conservar el carácter positivo de sus trabajadores, y con esto se logra que dicha parte fundamental de la empresa continúe realizando una buena labor, con disciplina, calidad, y el compromiso necesario para llevar a la entidad a su mejor nivel.

Cordero (2018), en su trabajo de tesis concluye que el liderazgo carismático tiene influencia en el compromiso de los colaboradores al evidenciar hacia el líder una actitud positiva y proactiva, donde se acepta el trabajo como parte de una responsabilidad que, como una obligación, lo que es propiciado por la imagen, personalidad y el buen trato por parte del líder.

Cáceres (2018) en su investigación sobre tipo de liderazgo en la motivación laboral indica que en la empresa estudiada prevalece el modo de liderazgo liberal o Laissez faire, aquello involucra que se le otorgue un grado alto de libertad en su trabajo a los empleados y con respecto a la motivación laboral, se expone una motivación que se puede calificar entre media y alta, lo cual permite que los trabajadores realicen sus actividades con ánimo y empeño; por último, se concluye que hay un elevado grado de relación entre dichas variables, por lo cual, cuando hay mayor liderazgo, habrá mayor motivación.

Toledo (2018) en su investigación sobre liderazgo y motivación de personal determina que los encuestados manifiestan que se sienten motivados e indican factores como el horario, el desarrollo profesional, el reconocimiento y la

retribución justa como algunos de los aspectos que ofrecen mayor motivación. En lo que concierne a la variable del liderazgo, se presenta una opinión general de entre los colaboradores definiéndolo como regular o malo. Conforme al punto de vista de los empleados, el liderazgo se basa en una administración autocrática de tareas que hacen énfasis en el interés por una eficiente producción y una poca preocupación por las personas.

Vásquez (2018) al concluir la revisión sistemática sobre el tema de investigación determinó que el liderazgo interviene de manera significativa en la variable motivación de los trabajadores de una Empresa Familiar, en cuanto a lo antes mencionado todos los autores encuestados señalaron que, en una empresa familiar, el liderazgo es un componente muy importante para aumentar motivación de sus colaboradores. Asimismo, al analizar los tipos de liderazgo en las empresas familiares se pudo observar que el tipo de Liderazgo Autocrático se presenta como el más común en esta clase de organizaciones.

Acevedo (2017) en su trabajo de tesis de liderazgo y motivación laboral indica que se presenta una relación significativa entre las dos variables con un nivel de confianza valorado en 95%, la valoración obtenida del coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,776; esto revela una correlación positiva alta.

Ccarhuaypiña (2017) en su investigación de liderazgo y motivación obtiene como resultado que se presenta una relación entre las variables, la fuerza de correlación Spearman dio como resultado $r_s=0,636$; lo que significa que, si existe una mayor percepción de liderazgo, en tal caso habrá un aumento de motivación de los colaboradores.

Inquilla (2017) en su estudio de los estilos del liderazgo y su efecto en la motivación, determina que la mayor parte de los directores de las instituciones

educativas demuestran especialmente un tipo de liderazgo participativo ($\text{Sig}=0,000<0,05$), esto quiere decir que los integrantes de la comunidad educativa participan de una manera activa en las decisiones tomadas para el servicio de estudiantes y docentes; asimismo los docentes de las instituciones estudiadas presentaron evidencias de motivación en su desempeño laboral, y estas fueron de alto nivel ($\text{Sig}=0,0005$)

Linares (2017) en su investigación en la que trata la motivación laboral y el desempeño laboral, llega a la conclusión que se basa en que existe una relación significativa entre la variable de la motivación y el desempeño laboral con un alto nivel de confianza, el cual está representado con un 95%, también se puede apreciar que la correlación de spearman tiene un valor de 0,806; lo cual significa que existe una correlación significativa que se puede denominar como muy alta. Además, se demostró que hay una significativa relación entre la motivación intrínseca y extrínseca con el desempeño laboral.

Tafur y Villar (2017) en su tesis de investigación sobre los estilos de liderazgo y motivación laboral concluyó que, si se relacionan ambas variables, se obtiene un $R\text{-Pearson} = -0.652$, aquel que señala que existe una relación inversa considerada entre media y considerable, lo cual significa que el nivel de correlación que se presenta entre las dos variables en estudio permite aseverar que cuando alguna de ellas varíe en una dirección, variará la otra en la dirección opuesta. Asimismo, referente a los estilos del liderazgo, la mayoría de los encuestados indicaron que estaban de acuerdo con el estilo empleado y el nivel de motivación ofrecido.

De Los Santos, Tacora, Manchego y Parihuana (2016) en su tesis sobre liderazgo y motivación laboral dieron a conocer que predomina el modo de liderazgo transformacional, lo cual está basado en la capacidad de cohesionar

equipos, el respeto, la admiración, entre otras características que tienen los líderes de las organizaciones. Además, con respecto a la motivación, lo que más predomina son los factores motivacionales; finalmente, se pudo detectar que existe relación media entre las variables de investigación mencionadas, por lo cual podemos interpretar que solamente el liderazgo no logra motivar totalmente a un equipo de trabajo.

Ruiz (2016) en su tesis de motivación y desempeño laboral concluye que los trabajadores presentan un nivel bajo de motivación, siendo el factor intrínseco, la dimensión que presentó índices más bajos que el factor extrínseco; alrededor del 50% de los colaboradores, presentaron niveles bajos de desempeño, debido a su falta de conocimiento sobre la totalidad de las actividades que se desarrollan dentro de su unidad o área de trabajo, finalmente se afirma la existencia de una relación entre las variables de estudio.

Avenecer (2015) en su estudio sobre el liderazgo y la motivación concluyó que el liderazgo que los supervisores aplican con el equipo de trabajo interviene positivamente en la motivación laboral, puesto que cada uno de los integrantes demuestra compromiso con la organización y deseos de elevar efectivamente su desempeño.

Fundamentación científica

Liderazgo

1. Definición

Stoner, Freeman y Gilbert (1996). Consideran al liderazgo como aquel proceso en la que implica dirigir e influenciar en las labores de los integrantes del grupo

Koontz, Weihrich y Cannice (2012). Definen al liderazgo como una influencia, o sea, lo consideran el arte o proceso que consiste en la influencia hacia las personas con el objetivo de que tengan ánimo y entusiasmo de participar en busca del logro de los objetivos que busca cumplir el grupo de trabajo.

Chiavenato (2004). Considera al liderazgo como la capacidad de influir de manera interpersonal dentro de una situación a uno o más individuos en específico a través de la comunicación humana.

Robbins, S. y Timothy, J. (2009). Definen al liderazgo como una aptitud que consiste en la influencia del líder en el trazado de metas o logro de visiones. Dicha aptitud puede provenir de una jerarquía dentro de una organización. Ya que los puestos directivos son acompañados de cierta autoridad, la persona encargada asume el rol del liderazgo sólo debido a que mantiene esa posición en la empresa. Esto no implica que todos los directivos sean líderes o viceversa. Que una organización asigne a alguien en un puesto directivo no le asegura que será un buen líder. El liderazgo no sancionado puede llegar a ser mucho más importante que el formal, esto se debe a que la persona no necesita de un puesto directivo asignado para ser un líder. En conclusión, los líderes pueden surgir de manera espontánea o por la asignación de un cargo de directivo.

Evans y Lindsay (2008). Aseveran que el liderazgo es una habilidad basada en poder influir de manera positiva en la gente causando una actitud en específico. Esto se da bajo la autoridad que mantiene un líder con la finalidad de conseguir los logros establecidos.

2. Componentes del liderazgo

Koontz, Weihrich y Cannice (2012). Señalan que los líderes se enfocan en el futuro y motivan a los integrantes del grupo de trabajo para trazar el progreso de la organización.

Las personas que practican el liderazgo dentro de un grupo deben vivir en valores e impartir los mismos entre los integrantes.

Casi todos los grupos de trabajo organizados cuentan con un líder, el cual debe tener la capacidad de poder manejar su autoridad responsable y eficazmente, también debe entender que todos los seres humanos tienen algunas fuerzas en específico que se encargan de motivarlos en distintas situaciones y momentos, además tienen que contar con la virtud de inspirar a los colaboradores y finalmente deben actuar de manera que se origine un clima propicio, generar motivación y lograr que los trabajadores respondan a esa motivación. Estos cuatro componentes son al menos lo necesario para que una persona pueda practicar el liderazgo.

3. Las principales teorías del liderazgo

a. Teorías basadas en las características

Robbins y Timothy (2009). Este tipo de características permite diferenciar a las personas que son líderes y a los que no lo son, esto se logra basándose en las cualidades personales.

Los resultados indican que ser extrovertido implica más la emergencia de un líder que lo eficaz que puede llegar a ser, aquello se debe a que una persona con

dicha característica se siente segura y dominante en situaciones grupales. Otro resultado que se registró fue que los líderes deben manejar una conducta asertiva pero no sobrepasarse en asertividad porque esto reduce su eficacia. También se reconoció que la amabilidad y estabilidad emocional no influyen directamente en la eficiencia de un líder.

En conclusión, los líderes extrovertidos (personas a las que les agrada relacionarse con la gente), conscientes (aquellos que manejan una disciplina que le permite cumplir sus objetivos establecidos) y abiertos (creativos y flexibles) tienen cierta ventaja en el caso del liderazgo, lo cual significa que sí existen características en común que identifiquen a un líder. Estudios más actuales demuestran que una característica que también influye en el liderazgo es la inteligencia emocional.

Investigaciones más recientes indican que las características predicen al liderazgo. Veinte años antes sugerían algo diferente. Lo más probable es que sea porque no existía un marco teórico válido que pudiera ordenar y clasificar las variables, lo cual fue corregido por la teoría de los Cinco Grandes.

Además, las características tienen la función de indicadores para identificar la emergencia de líderes más que para definir si dichos líderes son eficaces o no.

Que una persona posea las características que conlleva el liderazgo y que lo otros lo vean como un líder, no es suficiente para comprobar que su manera de manejar el trabajo logrará los objetivos establecidos.

b. Teorías basadas en el comportamiento

Giraldo y Naranjo (2014). Aproximadamente por el año 1950 se realizaron nuevas investigaciones, las cuales fueron para determinar qué es lo que hacen los líderes y poco tiempo después se ampliaron los estudios para percibir que era lo que hacía que un tipo de comportamiento que presente un líder sea más o menos eficaz que otros.

Daft (2006). Presenta dos frases que se consideran pilares de la teoría del comportamiento de un líder para que su liderazgo sea efectivo.

Estas frases son:

- La teoría del comportamiento afirma que alguien cualquiera que observe el comportamiento adecuado puede ser un buen líder.
- Es más fácil aprender los comportamientos que los rasgos y ello permite que el liderazgo esté al alcance de todos.

Esta teoría del comportamiento se enfoca en cómo se comporta el líder frente a su grupo al momento de liderarlos.

Se identificaron dos tipos de actitud que tienen los líderes frente a sus seguidores. Estos son: Autocrático (utiliza su poder para coaccionar e influenciar en las actitudes del grupo) y democrático (siempre pide la opinión de los otros para que una propuesta sea aprobada).

c. Teorías de contingencia

Robbins y Coulter (2010). Indican que existen tres de estas teorías: la teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard, la de la ruta-meta, y el modelo de Fiedler.

Dichas teorías tienen como objetivo identificar la situación y el estilo del liderazgo. Además, busca dar respuesta a contingencias de tipo si-entonces, esto significa que, de acuerdo a la situación, existe un tipo de liderazgo que puede ser más efectivo.

- El modelo de Fiedler

Se basa en que el desempeño que presente un grupo depende del tipo de liderazgo que se utilice y también de la influencia que tenga el líder en la situación. Además, se apoya en que en diferentes situaciones existe un tipo de liderazgo que es más efectivo.

Lo que busca esta teoría es conocer las situaciones y los tipos de liderazgo, y descifrar la combinación correcta entre la situación y el tipo de liderazgo.

El autor afirma que el éxito de un trabajo en grupo es influenciado por el tipo básico de liderazgo de cada individuo, esté orientado a las relaciones o a las tareas.

Para averiguar el tipo de liderazgo que se daba en los grupos, Fiedler desarrolló un cuestionario llamado “El cuestionario del compañero de trabajo menos preferido”, el cual contenía 18 preguntas con adjetivos opuestos. El procedimiento para responderlo era que el encuestado piense en todos los compañeros con los que había trabajado, luego centrarse en el menos preferido y evaluarlo con números del 1 al 8 por cada adjetivo (el número 1 significaba lo más negativo y el 8, lo más positivo).

Después de determinar el tipo de liderazgo mediante los resultados del cuestionario, se debía descubrir la situación para así poder emparejar las dos variables.

Esta investigación dio como producto tres dimensiones de contingencia, estas contienen situaciones claves que se pueden dar en los grupos de trabajo. Estas son: Relaciones líder miembros (se califica como buena o mala), estructura de las tareas (se califica como alta o baja) y poder por posición (se califica como fuerte o débil).

La principal crítica que persigue a esta teoría es que diga que un líder no puede cambiar su manera de actuar de acuerdo a la situación. Este aspecto es criticado porque se considera que un buen líder es capaz de adaptar su forma de actuar ante las ocasiones que se le presenten.

A pesar de sus defectos, logró demostrar que la eficacia de un liderazgo depende también de la situación.

A este modelo se le llama “Teoría del Liderazgo Situacional (TLS)” y es una teoría de contingencia que está enfocada en la disposición de los seguidores del grupo.

La TLS considera la dos mismas dimensiones identificadas por Fiedler. Estas son las conductas respecto a las tareas y a las relaciones. Pero Hersey y Blanchard lo superan al calificar a cada dimensión como alto y bajo, y luego combinarlo con cuatro estilos del liderazgo.

Decir (el líder asume el deber de repartir los roles entre los integrantes del grupo), vender (el líder se muestra solidario y cooperativo), participar (el líder toma decisiones junto a su grupo, su función principal es apoyar, facilitar y comunicar las decisiones propuestas por todos) y delegar (el líder no brinda demasiado apoyo o ayuda al resto del grupo de trabajo).

Existen cuatro etapas que definen la actitud de los integrantes del grupo. Estas son:

R1: No son colaboradores que puedan aportar mucho, ya que, son incompetentes y no tienen entusiasmo por hacer que las metas del grupo sean cumplidas.

R2: Son personas que tienen el entusiasmo necesario para desarrollar sus actividades, pero son incompetentes debido a que no tienen los conocimientos que se requieren para realizar el trabajo.

R3: Son personas con la capacidad de hacer sus actividades, pero no tienen interés por hacer caso a lo que el líder les indica.

R4: Son integrantes capaces de hacer su trabajo y demuestran interés por hacer lo que se les pide.

La TLS identifica la relación que existe entre el líder y los seguidores como la de un padre con su hijo. Esto implica que, así como un padre aplica menos control cuando su hijo demuestra mayor madurez, igualmente el líder debe aplicar un tipo de liderazgo específico por cada actitud que presenten los colaboradores. Estas relaciones son:

- Cuando los seguidores muestren una actitud R1, el líder debe aplicar el estilo de liderazgo “decir”.
- Cuando los seguidores muestren una actitud R2, el líder debe aplicar el estilo de liderazgo “vender”.
- Cuando los seguidores muestren una actitud R3, el líder debe aplicar el estilo de liderazgo “participar”.
- Cuando los seguidores muestren una actitud R4, el líder debe aplicar el estilo de liderazgo “delegar”.

Esta teoría reconoce lo importante que son los colaboradores, y también afirma que la motivación y la habilidad puede ser compensada por el líder.

Lamentablemente debemos tener mucho cuidado al recomendar esta teoría, ya que estudios que intentaron apoyarla, terminaron comprobando que existen inconsistencias y problemas en la metodología utilizada para la investigación.

- **Teoría de la ruta-meta**

Esta teoría fue diseñada por Robert House. Es una de las teorías que más se respeta, y afirma que el liderazgo se basa en que la persona que lo ejerce tiene el deber de ayudar, apoyar y brindar soporte a los integrantes de su grupo. Además, se encarga de confirmar que los objetivos del grupo coincidan con lo que quiere la organización.

Su nombre proviene de la creencia que se tiene sobre un líder. Esta es que él apoya al grupo forjándoles un camino hacia el logro de sus objetivos, y reduciendo todo lo posible los obstáculos que se presentan en el trayecto.

El autor logró distinguir diferentes comportamientos del liderazgo, estos son cuatro:

- Líder directivo: Les comunica a los miembros del grupo que es lo que él espera de ellos, además les indica específicamente como se van a realizar las actividades.
- Líder solidario: Demuestra estar interesado por lo que necesiten los colaboradores, es amistoso y les brinda apoyo.
- Líder participativo: Siempre consulta con los demás integrantes del grupo antes de tomar una decisión.
- Líder orientado a los logros: Da a conocer cuáles son los objetivos a cumplir y espera que los miembros del grupo den lo mejor de sí para lograrlos.

House defendía la posición de que los líderes tienen la capacidad de cambiar su forma de liderar dependiendo de las situaciones que se presenten.

La teoría dice que el líder no será eficaz si sus comportamientos presentan incongruencias frente a las características del seguidor.

d. Enfoques contemporáneos del liderazgo

Robbins y Coulter (2010), muestran tres opiniones acerca del liderazgo. Estas son:

- **Liderazgo transformacional-transaccional**

Los líderes transaccionales son aquellos que orientan y motivan a sus discípulos a que trabajen hacia las metas determinadas y conceden recompensas por su productividad y un líder de tipo transformacional, incita y transforma a sus discípulos a llegar a conseguir extraordinarios resultados.

Este tipo de líderes no se deben visualizar como puntos de vista opuestos, el primero de ellos se despliega partiendo del liderazgo transaccional; además, provoca niveles de trabajo y desempeño laboral que puede ir más de donde

iría sólo con el enfoque transaccional. El liderazgo transformacional se concibe más que un carisma, debido que un líder de este tipo procura infundir en sus discípulos la habilidad de discutir no solamente las opiniones que están establecidas, sino que también las opiniones del líder.

Las pruebas indican que el liderazgo transformacional está fuertemente correlacionado con tasas más bajas de rotación y niveles más altos de productividad, con la satisfacción laboral, la creatividad, el logro de objetivos y el bienestar de los seguidores.

- **Liderazgo carismático-visionario.**

El líder carismático posee una visión la misma que les es fácil de comunicar, así como disposición para aceptar riesgos con tal de alcanzar esa visión, también toma en cuenta las limitaciones ambientales además de las necesidades que tiene sus seguidores y las conductas que se presentan fuera de lo común.

De manera continua hay pruebas de las sorprendentes relaciones que existe entre el liderazgo carismático y los niveles altos de desempeño y agrado entre los discípulos. A pesar de que un estudio mostró que los directores carismáticos no impactaron en el desempeño organizacional, se considera que el carisma es de todas maneras un carácter del deseable liderazgo.

Otro aporte, de este tipo de liderazgo es que no necesariamente sea siempre preciso lograr altos niveles de desempeño laboral, sino que es adecuado cuando las tareas de los discípulos tengan una intención ideológica o en casos donde el entorno involucre un alto estrés e inseguridad.

Por otra parte, el liderazgo visionario es aquel que posee la habilidad de crear y anunciar una visión que sea realista, atractiva y verosímil, que mejore la actual situación. En caso esta visión, se implementa adecuadamente, llega a

ser tan potente que en el futuro se llega a lograr, con los talentos, habilidades y recursos.

- **Liderazgo de equipos.**

Este tipo de liderazgo hoy en día es el que está más presente en el ambiente del equipo y cada vez mas organizaciones hacen uso de equipos para trabajo, cuya función del líder es conducir a los integrantes de un equipo lo que se ha vuelto cada vez más importante.

El papel de un líder de equipo es distinto de lo que se realizaba anteriormente con el liderazgo, y en su mayoría los lideres no se encuentran preparados para gestionar el cambio hacia los equipos de trabajadores.

El desafío para muchos gerentes es formarse para lograr convertirse en un líder de equipo efectivo, debe adquirir habilidades como el saber compartir de manera paciente la información, así como ser capaces de tener confianza en los demás y otorgar la autoridad, también tener claro de cuando se debe intervenir. Incluso, los lideres eficientes han logrado dominar lo difícil que es saber cuando dejar solos a sus equipos y en qué momento deben ser partícipes.

4. Estilos de Liderazgo

Stilman (2001). Los siguientes tipos de líder responden al enfoque que lo presenta ejerciendo autoridad y participando de la decisión.

- a. El líder autocrático:** Este tipo de líder imparte poca autoridad hacia sus subordinados, él espera que ellos se encarguen de realizar las actividades sin necesidad de estar pendiente todo el tiempo. Los trabajadores ejecutan sus deberes encargados casi sin ni siquiera hacer preguntas. Generalmente cuando los seguidores están acostumbrados a trabajar con este estilo de líder, si existe la

ausencia de él tienden a disminuir su productividad, ya que no se sienten lo suficientemente capaces como para ascender de rango.

b. El líder paternalista: Es parecido al estilo autocrático, pero la diferencia se puede encontrar en la manera con la que ejerce el poder.

Este líder es más tolerante, amistoso y se siente como el padre del grupo, por lo cual quiere que todos se desempeñen lo mejor posible.

Constantemente se encarga de animar internamente a los colaboradores, generando una clase de competencia porque todos quieren ser el “hijo preferido” del líder. Lo antes mencionado consigue que los trabajadores den siempre lo mejor de sí.

El mayor temor de este líder es su propia ausencia, ya que siente que, si abandona a su grupo, pueden caer en manos de alguien que no los sepa manejar correctamente.

En cierta parte, el estilo de liderazgo paternalista no es totalmente adecuado, debido a que los colaboradores están adoptando la mala costumbre de estar bajo la sobreprotección por parte de su líder.

c. El líder participativo: También se le conoce como líder democrático.

Se encarga de hacer que todos los miembros del grupo participen, ya sea desde una participación menor, como hacer preguntas al líder, o una mayor participación, realizando votaciones para definir las decisiones que se tomaran en el grupo.

Los colaboradores se sienten más satisfechos a darse cuenta que han tenido una participación activa en el trabajo. Esto también permite que todos los trabajadores conozcan las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la organización para la cual están laborando.

El tipo de liderazgo participativo se considera más adecuado que el autocrático, ya que los objetivos se cumplen con un trabajo en el cual todos aportan.

d. El líder de laissez-faire: Este tipo de liderazgo es parecido al participativo, pero con la diferencia de que el antes mencionado sigue manteniendo un alto nivel de autoridad, en cambio el líder de laissez-faire les otorga consideradas atribuciones a los miembros de su grupo y brinda sólo asesoramiento e indicaciones generales, ósea tiene un enfoque intermedio hacia sus subordinados.

Este tipo de liderazgo no es muy recomendable a menos que los colaboradores tengan amplios conocimientos y capacidades para realizar sus actividades, lo cual también tiene el riesgo de que, al ser personas experimentadas, tengan objetivos y prioridades diferentes a las de la empresa.

Sólo se debe aplicar este liderazgo en ocasiones específicas, las cuales son muy pocas.

La corriente generada por Max Weber tiene identificados otros tipos de liderazgo, estos son: El líder carismático (los mismos seguidores le dan poderes y condiciones mayores a los de los demás dirigentes), el tradicional (que heredó el poder por la costumbre o por el hecho de pertenecer a una familia que haya mantenido el cargo durante un largo tiempo) y el legal (que consigue el cargo por un medio oficial).

Motivación

1. Definición

Robbins y Coulter (2010), definen a la motivación como aquel proceso a través del cual el trabajo de los individuos está encaminados y direccionados a lograr una meta. Este enunciado contiene elementos claves, los mismos que son; energía, perseverancia y energía.

Stoner, Freman y Gilbert (1966), refieren a la motivación como una particularidad de la psiquis humana que favorece el nivel de compromiso de las personas. Contiene elementos que generan, encaminan y sostienen el comportamiento de la persona hacia un sentido comprometido y particular.

Robbins y Timothy (2009), la definen a la motivación como aquellos procesos que influyen en la energía, dirección y constancia del trabajo que efectúa una persona para la obtención de un objetivo.

Valdes (2020) señala a la motivación como uno de los factores psicológicos que están relacionados de forma estrecha con el progreso de las personas. No es caracterizada como una particularidad personal, sino por la interrelación de los individuos con el contexto, por eso cambia de un individuo a otro, incluso en un mismo individuo puede cambiar en distintas situaciones.

Gonzales (2008), manifiesta que por motivación se puede entender como una difícil unión de elementos psíquicos que realiza la regulación incitadora de la conducta de la persona, debido que fija la orientación, hacia la meta u objetivo; la intensidad y el sentido del comportamiento.

2. Teorías de la motivación

Según Valdes (2020), manifiesta que estas teorías, son casi nuevas, puesto que a mitad del siglo XX se han profundizado realmente, aun así, se continua las investigaciones acerca de este tema.

Algunos de los investigadores clasifican las teorías de la motivación en; teorías de contenido (estudian aspectos como las necesidades, sus pretensiones y el grado de satisfacción de ellas, que motiven a los individuos) y teorías de proceso (consideran el proceso del pensamiento por medio del cual el individuo se motiva).

Dentro de las teorías de contenido se puede mencionar a, la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, la teoría X y Y de Mc Gregor, la teoría de Frederick Herzberg Motivación e Higiene, la teoría ERG de Alderfer, la teoría de las necesidades de McClelland.

Así mismo, entre las teorías de proceso se tiene; a la teoría de las Expectativas de Vroom, teoría de la equidad de Stacey y la teoría de Skinner de la modificación de conducta.

A continuación, se presenta algunos aspectos importantes de las teorías de la motivación.

a. Teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow

Teoría propuesta por Abraham Maslow, quien basa su teoría en que cada persona se empeña por lograr satisfacer sus necesidades de forma escalonada, las mismas que se van satisfaciendo desde el nivel inferior hasta el superior, concerniendo el nivel en el cual se encuentre el individuo.

Los niveles son representados por necesidades, que son:

- Necesidades fisiológicas, aquellas que todo ser humano necesita para vivir, alimentarse, dormir, etc. Son las que nacen con el individuo.
- Necesidades de seguridad, aquellas en la que el ser humano se siente seguro, sin riesgos, con la seguridad de mantener su trabajo.
- Necesidades sociales o de pertenencia, aquellas relaciones con los demás en armonía, ser parte de un grupo, recibir afecto de sus familiares, amistades.
- Necesidades de estima, aquellas en las que se sienten dignos, respetados, con poder, con autoridad, se consideran las de autoestima.
- Necesidades de autorrealización, llamadas también de crecimiento, desarrollo, se incluye la realización, aprovechando el propio potencial,

realizando lo que a cada uno le gusta y esta preparado para lograrlo. Están relacionadas con las de estima.

Además, Maslow hace mención a dos necesidades adicionales, denominadas cognoscitivas, para aquellas personas que logran satisfacer las cinco primeras.

- Necesidad de conocer y entender; están relacionadas con el deseo de conocer y entender el mundo del cual somos parte, así como a la naturaleza.
- Necesidad de complacencia estética, se refiere a las necesidades de arte, belleza y simetría.

b. Teoría X y Y de McGregor

McGregor planteo la teoría X y Y, en la que menciona posiciones distintas para cada una de ellas y que pueden funcionar para situaciones específicas.

La teoría X; aquella teoría en la que considera que las personas promedio no muestra gusto por el trabajo, sino que lo evitará todo lo que pueda; además, considera que los individuos deben ser forzados, vigilados y hasta aplicarles sanciones para que logren cumplir con su trabajo y cumplan los objetivos de la organización; asimismo, manifiesta que el individuo es ocioso por lo que prefiere que lo dirijan, evitando las responsabilidades, generalmente no posee ambiciones y prefiere seguridad.

La teoría Y; considera que el ser humano percibe al trabajo como algo natural en la que se requiere el mismo esfuerzo para el juego, el reposo; además, el esfuerzo que se requiere para alcanzar los objetivos organizacionales está asociadas a las recompensas de su propio logro y en función al control ni a las amenazas o castigo. En esta teoría, se menciona que las personas ejercen autocontrol y autodirección, logrando cumplir los objetivos en los que se ha comprometido; además, las personas poseen cualidades un poco más desarrolladas de creatividad, imaginación para la solución de los problemas de la organización.

c. Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

De acuerdo a Herzberg sostenía que el nivel de trabajo de las personas varía de acuerdo al nivel de satisfacción, es decir que la realización de sus labores será distinta cuando se sientan bien a que cuando se sientan mal. Esta teoría se basa en la motivación en el entorno y el trabajo de la persona, mas no en las necesidades humanas.

Herzberg propone en su teoría dos factores denominados Factores motivacionales (intrínsecos) y factores de higiene (extrínsecos), los mismos que contienen aspectos que pueden generar satisfacción o insatisfacción en el centro de labores de los trabajadores, no debiendo ser considerados como factores opuestos, debido que la existencia de los de higiene no motiva, sin embargo, su ausencia genera desmotivación; y los factores de motivación si generan verdaderamente motivación.

Entre los factores motivacionales; contempla al reconocimiento, responsabilidad, realización personal o logro, el trabajo en sí y el progreso o ascenso.

Entre los factores de higiene se considera las políticas de la empresa, gestión, relaciones entre sus superiores, entre sus compañeros; las condiciones del trabajo, control, status, el salario y la seguridad en el puesto de trabajo.

d. Teoría ERG (ERC)

Esta teoría fue creada por Clayton Alderfer, y se basa en tres elementos que son: existencia, relación y crecimiento, elementos que no son nuevos, sino que se apoyan en la pirámide de Maslow, según como se muestra:

- Existencia, corresponde a este grupo las necesidades básicas, de acuerdo a Maslow, las fisiológicas y de seguridad.
- Relación, corresponde a la de satisfacción de las relaciones entre las personas, así como la pertenencia a un determinado grupo; denominadas para Maslow necesidades de pertenencia o sociales.

- Crecimiento, concierne al deseo de crecer como persona, además de ser reconocido dentro de su centro laboral, la autorrealización, autoestima; relacionando con las necesidades de Maslow, serían necesidades de estima y autorrealización

Tal como planteó Maslow, esta teoría señala que una vez satisfechas las necesidades de nivel inferior, los individuos tendrían interés en satisfacer las de orden superior.

e. Teoría de las necesidades de McClelland

La teoría de McClelland, está basada en tres tipos de necesidades que son adquiridas por las personas, las mismas que son:

Necesidades de realización, se basa en el interés de crecer, desarrollarse, desatacar, buscar tratar de hacer bien las cosas para distinguirse de los demás, alcanzar el éxito muy por encima de los premios; requieren retroalimentarse de manera que conocen sus resultados y hacen frente al triunfo o al fracaso.

Necesidades de poder, se caracteriza por tener influencia, así como control sobre las demás personas y trabajan para lograrlo. Les gusta, competir, luchar, y su constante preocupación es su prestigio, así como influenciar en los demás.

Necesidades de Filiación, se caracteriza por que buscan ser aceptados y solicitados por los demás, buscan la amistad, compañerismo, buenas relaciones, comprensión más que la lucha.

f. Teoría de las expectativas de Vroom

Esta teoría se fundamenta en que el trabajo para alcanzar un desempeño alto, se enfoca en querer alcanzarlo, y cuando sea alcanzado se le recompense de tal forma que el trabajo o esfuerzo realizado valga la pena.

Esta teoría, se basa en que la motivación resulta del producto de la valencia (V), expectativas (E) y medios (M).

Valencia; es el deseo o preferencia de obtener una recompensa. Para cada recompensa en un determinado momento se tiene una valencia única, a pesar de que esta pueda cambiar con el transcurso del tiempo, en función de la satisfacción y también de que surjan otras.

Expectativas, viene a ser la relación entre el trabajo realizado y el desempeño que se obtiene al realizar una labor.

Medios; corresponde a la apreciación que tiene el individuo acerca de obtener una recompensa.

g. Teoría de la equidad de Stacey Adams

Esta teoría propuesta por Adams sustenta que tanto la motivación, como el desempeño y la satisfacción de un trabajador depende de la evaluación que este haga de la relación entre su razón del esfuerzo que realiza con la recompensa que recibe y la misma razón en parecidas situaciones.

3. Tipos de motivación

De acuerdo a Velázquez citado por Toscano (2015) señala que la motivación puede producirse por medio de distintos factores que son independientes y que se relacionan generando acciones diferentes. Para este caso, se determina una clasificación acorde a tres aspectos, que son: la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.

a) Motivación intrínseca

Este tipo de motivación es interna y propia de cada individuo. En este tipo de motivación, el trabajo realizado responde a deseos particulares que inducen a la realización de distintas actividades que están relacionadas con el placer de haberlas cumplido. La motivación intrínseca está relacionada con los gustos y preferencias de los individuos, los mismos que se van desarrollando en función a como esta se va integrando en su medio. De esta forma se concibe que este tipo

de motivación no posee influencias externas, al contrario, son aquellas que nacen de intereses propios de la persona como deseos, requerimientos particulares, placeres.

Lo complejo en el estudio de este tipo de motivación, se presenta por el origen de ésta, debido que el ser humano puede reaccionar de distintas formas de acuerdo a los intereses de cada uno; de donde se afirma que la motivación intrínseca va cambiando conforme a distintos factores, como puede ser el conocimiento, la condición física, la experiencia, etc. los mismos que pueden proporcionar como efectos requerimientos que ocasionan motivación en el individuo.

b) Motivación extrínseca

Se da por factores que son externos al individuo, los mismos que generan acciones que no necesariamente se relacionan a los gustos y preferencias, sino que se considera útil y necesaria para el individuo. En este tipo de motivación hay una influencia del exterior, que ocasiona a las personas a realizar ciertas actividades buscando conseguir recompensas que son consideradas adecuadas para enaltecer su propia condición.

La motivación extrínseca guarda una apretada relación con los resultados, debido que estos son los que establecen las actividades que se han cumplido. En varias ocasiones incluso las personas no muestran interés en realizar acciones, empero, los resultados que se derivan de cumplirlos generan la motivación necesaria para que los cumplan.

Después de lo mencionado Este tipo de motivación puede ser desarrollada de distintas formas, en el sentido de que prima un resultado que es considerado positivo para el individuo. Por lo tanto, en entornos laborales, así como de mercado, es necesario aprovechar estas conductas mejorando estructuras que motiven a la persona a efectuar algo esperando el beneficio ofrecido.

Este tipo de motivación puede ser usada en procesos que están relacionados a la producción, comercialización; para incentivar al personal a que mejore y eleve su

desempeño, concibiendo que estas conductas generan ganancias para las personas que las realiza como para aquel que las propone.

En el área administrativa, de acuerdo a Caso (2008) citado por Toscano (2015), la motivación extrínseca se relaciona con los procesos siguientes:

Incentivos laborales basado en recompensas tangibles; que comprenden a valores monetarios, bonos, descuentos, asignaciones especiales, etc. En contra parte está, los castigos, sanciones los mismos que deben ser acordes a la ley vigente.

Incentivos laborales basados a recompensas intangibles; los cuales se refiere a felicitaciones, reconocimientos que los trabajadores reciben por su cumplimiento de objetivos determinados.

Cabe mencionar, que ambos incentivos laborales establecen cómo los elementos externos producen motivación, siendo esta la que impulsa a que se alcancen los objetivos propuestos. Sin embargo, se puede decir que las reacciones que se esperan pueden ser diferentes en cada individuo, lo que va depender del grado de incentivo que estas produzcan en los trabajadores.

c) Motivación trascendente

Está relacionada con la participación o integración de un individuo en una actividad determinada. En este sentido, su desarrollo está fundamentado en el trabajo en equipo, donde es fundamental la colectividad en lugar que la individualidad. Empero, su presencia estará en función a las creencias, valores y principios de cada individuo, factores que generen interés en formar grupos para realizar actividades en común o del mismo interés.

La motivación trascendente busca satisfacer las necesidades del grupo, tratando de lograr condiciones mejores para todos los que conforman los equipos o grupos, lo que fomenta el progreso de las potencialidades personales.

En este tipo de motivación se relacionan los intereses grupales, los mismos que generan acciones donde todos tienen mejores resultados. El desarrollo de esta motivación responde a una natural necesidad del individuo en formar parte de un

entorno, suscitando apoyo, participación en conjunto, trabajo en equipo, (Hellriegel, 2009, citado por Toscano, 2015).

Estos elementos son necesarios en el ámbito de las empresas, donde se busca que se realice la gestión del grupo, de manera que se logran los objetivos de las organizaciones. Por lo que este tipo de motivación es aplicada en las empresas.

5.2. Justificación

Justificación teórica

El desarrollo de esta investigación tiene como propósito aportar conocimiento sobre cómo el liderazgo se relaciona con la motivación, además de alcanzar los resultados encontrados con el fin de conocer si es necesario poner en práctica estrategias que ayuden a mejorar el funcionamiento de la empresa, ya que se les estaría brindando información auténtica.

Justificación práctica

La presente investigación, está en dirección a evaluar las dimensiones del liderazgo que se relacionan con la motivación, a fin de facilitar algunas recomendaciones a la empresa Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana, para que se puedan tomar las decisiones oportunas que ayuden a la mejora de la empresa en estudio.

Justificación metodológica

La elaboración de esta investigación aplica **metodología** para analizar el liderazgo que se ejerce en la empresa y que permitirán obtener resultados para que sean tomados en cuenta por la empresa Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana, respecto a la motivación.

De la misma manera, la información que se obtenga es de mayor importancia debido que permitirá comparar la información obtenida con la información inicial del estudio.

Justificación social

El presente trabajo a nivel social se justifica por el positivo impacto que origina una buena conducción del liderazgo en la empresa Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, puesto que mejoran las relaciones entre los colaboradores, incrementa su autoestima y por tanto se sienten motivados trabajando en la empresa. Al existir un liderazgo adecuado éste influye en los niveles del desempeño laboral, así como el trabajo en equipo, también ayuda a tener un buen clima laboral, y al tener estos indicadores se brindará un servicio de calidad que ayudará a que los usuarios se sientan satisfechos con el servicio que reciben por parte de esta empresa.

5.3. Problema

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020?

5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1. Conceptuación

Liderazgo

Definición Conceptual

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) señala que el liderazgo es la influencia, esto es, la habilidad o el proceso de influenciar en los individuos

de manera que participen con disponibilidad e intensidad para alcanzar los objetivos del grupo

Definición Operacional

En la entidad donde se realizará esta investigación se medirá el estilo de liderazgo que existe en la empresa Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, pudiendo ser el liderazgo transformacional-transaccional, el liderazgo carismático-visionario y el liderazgo de equipos.

Definición conceptual de las dimensiones.

1. Liderazgo transformacional-transaccional

Fernández y Quintero (2017), señala que este tipo de liderazgo posee cualidades para aceptar riesgos, realizar cambios en situaciones que se presenten, además tienen una visión que divisa oportunidades y las aprovecha; también, alcanza contagiar el interés e inculca a sus discípulos para que confíen y acepten los mismos proyectos.

2. Liderazgo carismático-visionario

De acuerdo a Chiavenato (2009), menciona que este liderazgo se refiere a las habilidades y particularidades capacidades que originan un marcado efecto y original en los seguidores del líder.

3. Liderazgo de equipos

Según Day, Gron y Salas (2004), este tipo de liderazgo se entiende primero como aquellas cualidades o habilidades que contribuyen los integrantes al equipo (proactividad, integridad, dinamismo) los mismos que sirven de insumos ayudando en los procesos y en beneficio del equipo; segundo, como producto de procesos de equipo, a través de un

aprendizaje grupal, contribuyendo a la adaptación y al rendimiento del grupo por medio de las distintas etapas de su desarrollo.

Motivación

Definición Conceptual

Robbins y Coulter (2010), en su libro de Administración señalan que la motivación es un proceso por el cual el trabajo de un individuo se ve estimulado, encaminado y sostenido hacia el logro de una meta. Este concepto contiene tres elementos que son energía, dirección y perseverancia.

Definición Operacional

La motivación en las organizaciones es importante mantenerla con el propósito de que los colaboradores se desempeñen mejor, en la empresa en estudio se medirá a través de la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.

Definición conceptual de las dimensiones.

1. La motivación intrínseca

Oriol (2017), manifiesta que la motivación intrínseca se relaciona con el mediano plazo, del objetivo que se plantea alcanzar como puede ser la designación de una jefatura por la cual se ha trabajado por mucho tiempo. Además, es necesario trabajar para que, después de haber alcanzado el objetivo, se continúe con acciones efectivamente motivadoras, que van conduciendo a disfrutar del trabajo que se realiza y multiplicando las soluciones frente a los retos.

2. La motivación extrínseca

Oriol (2017), señala que este tipo de motivación está relacionada con el corto plazo, por ejemplo, cuando se consigue el merecido aumento de sueldo que se lleva tiempo esperando, sin embargo, una vez alcanzado el efecto motivador tiende a disminuir en poco tiempo, por lo que las cosas que tengan que ver con este tipo de motivación debe renovarse en cortos tiempos.

3. La motivación trascendente

Oriol (2017), refiere que la motivación trascendente esta relacionada con el largo plazo, debido que este tipo de motivación hace que se movilicen en un tiempo largo, nos invita a andar caminos para enfrentar la vida y el trabajo con generosidad, vocación de servicio, confianza, así como conquistar grandes proyectos. Este tipo de motivación debe ser impulsada por el líder porque si no es mas complicado poderla llevar a cabo.

5.4.2. Operacionalización de Variables

Variable 1: Liderazgo

Variable 2: Motivación

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO	El liderazgo es la influencia, esto es, la habilidad o el proceso de influenciar en los individuos de manera que participen con disponibilidad e intensidad para alcanzar los objetivos del grupo. Koontz, Wehrich y Cannice (2012) señala que	En la entidad donde se realizará esta investigación se medirá el estilo de liderazgo que existe en la empresa Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, pudiendo ser el liderazgo transformacional-transaccional, el liderazgo carismático-visionario y el liderazgo de equipos.	Liderazgo transformacional	Asumir riesgos	1
				Hacer cambios	2
				Visualiza oportunidades	3 y 4
			Liderazgo carismático-visionario	Brinda confianza	5
				Sensibilidad hacia las necesidades de los trabajadores	6
				Comportamiento no convencional	7 y 8
			Liderazgo de equipos	Comparte información y promueve el aprendizaje grupal	9 y 10
				Clima positivo	11
				Rendimiento del equipo	12
				La motivación es un proceso por el cual el trabajo de un individuo se ve estimulado, encaminado y sostenido hacia el logro de una meta. Este concepto	La motivación en las organizaciones es importante mantenerla con el propósito de que los colaboradores se desempeñen mejor, en la empresa en estudio se medirá a través de la
Satisfacción	14				
Realización profesional	15 y 16				
La motivación	Bonos económicos	17 y 18			

MOTIVACIÓN	contiene tres elementos que son energía, dirección y perseverancia. Robbins y Coulter (2010),	motivación intrínseca, extrínseca y trascendente.	extrínseca	Buen clima laboral	19
				ascensos	20
			La motivación trascendente	Objetivos colectivos	21
				Valores compartidos	22 y 23
				Compromiso	24

5.5. Hipótesis

H1: El liderazgo si se relaciona significativamente con la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

5.6.2. Objetivos específicos

1. Describir el liderazgo en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.
2. Describir la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.
3. Establecer la relación del liderazgo transformacional y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.
4. Establecer la relación del liderazgo carismático - visionario y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.
5. Establecer la relación del liderazgo de equipos y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

6. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

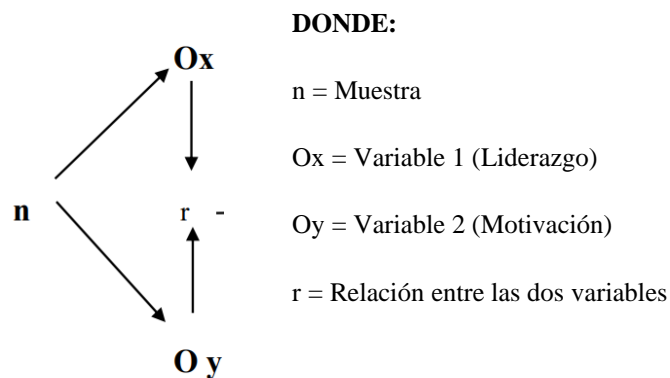
Tipo

En el presente estudio, el tipo de investigación fue no experimental, esto se debe a que no se realizó ningún tipo de manipulación de las variables,

Diseño de la Investigación

Se utilizó un diseño descriptivo, correlacional de corte transversal.

Correlacional, ya que se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, debido que los datos fueron recolectados en un momento único en el tiempo, sin ninguna alteración de sus condiciones existentes.



6.2. Población – Muestra

Población

La población para esta investigación fue el personal de Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana, que fueron un total de 32 trabajadores.

Muestra

La muestra fue la misma población de la investigación, es decir, los 32 trabajadores de Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Se empleó como técnica la encuesta, la misma que estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumentos:

Se hizo uso del instrumento el cuestionario, adecuadamente estructurado con preguntas que sirvieron para recoger los datos del liderazgo y la motivación. Además, para la validación del instrumento, se acudió al juicio de expertos, así mismos se aplicó el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos obtenidos se procesaron en el software SPSS, versión 25. Posteriormente se tabularon los resultados, analizados, así como interpretados por medio de tablas y figuras estadísticas adecuadamente estructuradas; los mismos que fueron apoyados por el programa Microsoft Excel, para su presentación.

También, para la determinar la existencia o no de la relación entre las variables se utilizó el estadístico del Chi Cuadrado y para la correlación el Tau de Kendall

7. Resultados

7.1. Descripción de los resultados

Tabla 1.

Descripción del liderazgo, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	13	40.6	40.6
NIVEL MEDIO	12	37.5	78.1
NIVEL ALTO	7	21.9	100.0
Total	32	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 40.6% de los colaboradores encuestados indican que el liderazgo tiene un nivel bajo; el 37.5% que tiene un nivel medio; y el 21.9% que tiene un nivel alto; en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Tabla 2.

Descripción del Liderazgo transformacional, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	6	18.8	18.8
NIVEL MEDIO	12	37.5	56.3
NIVEL ALTO	14	43.7	100.0
Total	32	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 43.7% de los colaboradores encuestados indican que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto; el 37.5% que tiene un nivel medio; y el

18.8% que tiene un nivel bajo, en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020

Tabla 3.

Descripción del Liderazgo carismático-visionario, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	13	40.6	40.6
NIVEL MEDIO	14	43.8	84.4
NIVEL ALTO	5	15.6	100.0
Total	32	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 43.8% de los colaboradores encuestados indican que el liderazgo carismático-visionario tiene un nivel medio; el 40.6% que tiene un nivel bajo; y el 15.6% que tiene un nivel alto, en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020

Tabla 4.

Descripción del Liderazgo de equipos, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	5	15.6	15.6
NIVEL MEDIO	15	46.9	62.5
NIVEL ALTO	12	37.5	100.0
Total	32	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 46.9% de los colaboradores encuestados indican que el liderazgo de equipos tiene un nivel medio; el 37.5% que tiene un nivel alto; y el 15.6% que

tiene un nivel bajo, en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020

Tabla 5.

Descripción de la Motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	25.0	25.0
NIVEL MEDIO	10	31.3	56.3
NIVEL ALTO	14	43.8	100.0
Total	32	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 43.8% de los colaboradores encuestados indican que la motivación tiene un nivel alto; el 31.3% que tiene un nivel medio; y el 25% que tiene un nivel bajo, en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Tabla 6.

Descripción de la Motivación intrínseca, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	3	9.4	9.4
NIVEL MEDIO	4	12.5	21.9
NIVEL ALTO	25	78.1	100.0
Total	32	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 78.1% de los colaboradores encuestados indican que la motivación intrínseca tiene un nivel alto; el 12.5% que tiene un nivel medio; y el 9.4% que tiene un nivel bajo, en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Tabla 7.

Descripción de la Motivación extrínseca, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	8	25.0	25.0
NIVEL MEDIO	8	25.0	50.0
NIVEL ALTO	16	50.0	100.0
Total	32	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 50% de los colaboradores encuestados indican que la motivación extrínseca tiene un nivel alto; el 25% que tiene un nivel medio; y el 25% que tiene un nivel bajo, en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Tabla 8.

Descripción de la Motivación trascendente, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	7	21.9	21.9
NIVEL MEDIO	13	40.6	62.5
NIVEL ALTO	12	37.5	100.0
Total	32	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 40.6% de los colaboradores encuestados indican que la motivación trascendente tiene un nivel medio; el 37.5% que tiene un nivel alto; y el 21.9% que tiene un nivel bajo, en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Tabla 9.

Indicadores demográficos y liderazgo en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

INDICADORES DEMOGRÁFICOS		LIDERAZGO							
		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO		Total	
		Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje
Sexo	Masculino	9	28.1%	9	28.1%	7	21.9%	25	78.1%
	Femenino	4	12.5%		9.4%	0	0.0%	7	21.9%
	Total	13	40.6%	12	37.5%	7	21.9%	32	100.0%
Edad	18 - 28	0	0.0%	1	3.1%	0	0.0%	1	3.1%
	29 - 38	2	6.3%	0	0.0%	2	6.3%	4	12.5%
	39 - 48	5	15.6%	6	18.8%	3	9.4%	14	43.8%
	49 - 58	6	18.8%	5	15.6%	1	3.1%	12	37.5%
	Mas de 58	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	1	3.1%
	Total	13	40.6%	12	37.5%	7	21.9%	32	100.0%
Estado Civil	Soltero	5	15.6%	2	6.3%	0	0.0%	7	21.9%
	Casado	7	21.9%	8	25.0%	6	18.8%	21	65.6%
	Divorciado	1	3.1%	1	3.1%	0	0.0%	2	6.3%
	Conviviente	0	0.0%	1	3.1%	1	3.1%	2	6.3%
	Viudo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	13	40.6%	12	37.5%	7	21.9%	32	100.0%
Años de Servicios en la empresa	Hasta 5 años	2	6.3%	2	6.3%	2	6.3%	6	18.8%
	6 a 10 años	1	3.1%	1	3.1%	1	3.1%	3	9.4%
	11 a 15 años	1	3.1%	2	6.3%	0	0.0%	3	9.4%
	16 a 20 años	2	6.3%	3	9.4%	2	6.3%	7	21.9%
	Más de 20 años	7	21.9%	4	12.5%	2	6.3%	13	40.6%
	Total	13	40.6%	12	37.5%	7	21.9%	32	100.0%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Según, el sexo, el 28.1% de los varones manifiesta que el liderazgo está en un nivel medio, el 28.1% de ellos señala que esta en un nivel bajo y el 21.9% en un nivel alto, en Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Además, de acuerdo a la edad, el 38.8% entre los 39 – 48 años manifiesta que el liderazgo está en un nivel medio, el 15.6% de ellos señala que esta en un nivel bajo y el 9.4% en un nivel alto, en Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Asimismo, en relación al estado civil, el 21.9% de los casados señala que el liderazgo se encuentra en un nivel bajo, el 25.0% manifiesta que está en un nivel medio y el 18.8% en un nivel alto, en Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

También, de acuerdo a los años de servicio, el 21.9% con más de 20 años laborando en Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, manifiesta que el liderazgo se encuentra en un nivel bajo, el 12.5% señala que está en un nivel medio y el 6.3% en un nivel alto.

Tabla 10.

Indicadores demográficos y Motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020

INDICADORES DEMOGRÁFICOS		MOTIVACIÓN							
		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO		Total	
		Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje
Sexo	Masculino	5	15.6%	9	28.1%	11	34.4%	25	78.1%
	Femenino	3	9.4%	1	3.1%	3	9.4%	7	21.9%
	Total	8	25.0%	10	31.3%	14	43.8%	32	100.0%
Edad	18 - 28	0	0.0%	1	3.1%	0	0.0%	1	3.1%
	29 - 38	0	0.0%	2	6.3%	2	6.3%	4	12.5%
	39 - 48	3	9.4%	4	12.5%	7	21.9%	14	43.8%
	49 - 58	5	15.6%	3	9.4%	4	12.5%	12	37.5%
	Mas de 58	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%	1	3.1%
	Total	8	25.0%	10	31.3%	14	43.8%	32	100.0%
Estado Civil	Soltero	2	6.3%	1	3.1%	4	12.5%	7	21.9%
	Casado	5	15.6%	6	18.8%	10	31.3%	21	65.6%
	Divorciado	1	3.1%	1	3.1%	0	0.0%	2	6.3%
	Conviviente	0	0.0%	2	6.3%	0	0.0%	2	6.3%
	Viudo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	8	25.0%	10	31.3%	14	43.8%	32	100.0%
Años de Servicios en la empresa	Hasta 5 años	1	3.1%	1	3.1%	4	12.5%	6	18.8%
	6 a 10 años	0	0.0%	2	6.3%	1	3.1%	3	9.4%
	11 a 15 años	2	6.3%	1	3.1%	0	0.0%	3	9.4%
	16 a 20 años	0	0.0%	2	6.3%	5	15.6%	7	21.9%
	Más de 20 años	5	15.6%	4	12.5%	4	12.5%	13	40.6%
	Total	8	25.0%	10	31.3%	14	43.8%	32	100.0%

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Según, el sexo, el 34.4% de los varones manifiesta que la motivación está en un nivel alto, el 28.1% de ellos señala que esta en un nivel medio y el 15.6% en un nivel bajo, en Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Además, de acuerdo a la edad, el 21.9% entre los 39 – 48 años manifiesta que la motivación está en un nivel alto, el 12.5% de ellos señala que esta en un nivel medio

y el 12.5% en un nivel bajo, en Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Asimismo, en relación al estado civil, el 31.3% de los casados señala que la motivación se encuentra en un nivel alto, el 18.8% manifiesta que está en un nivel medio y el 15.6% en un nivel bajo, en Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

También, de acuerdo a los años de servicio, el 15.6% con más de 20 años laborando en Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, manifiesta que la motivación se encuentra en un nivel bajo, el 12.5% señala que está en un nivel medio y el 12.5% en un nivel alto.

7.2. Contrastación de la hipótesis

Tabla 11
Correlaciones entre Liderazgo y Motivación

		LIDERAZGO	MOTIVACIÓN
LIDERAZGO	Coficiente de correlación	1.000	0.095
	Sig. (bilateral)		0.462
	N	32	32
MOTIVACIÓN	Coficiente de correlación	0.095	1.000
	Sig. (bilateral)	0.462	
	N	32	32

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0.095; es decir hay presencia de una correlación que es positiva débil, entre las variables. Así mismo, el nivel de significación es 0.462 mayor al 0.05.

Tabla 12
Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo y Motivación

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	328,000 ^a	224	0.000
Razón de verosimilitud	143.302	224	1.000
Asociación lineal por lineal	1.584	1	0.208
N de casos válidos	32		

a. 255 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Base de datos

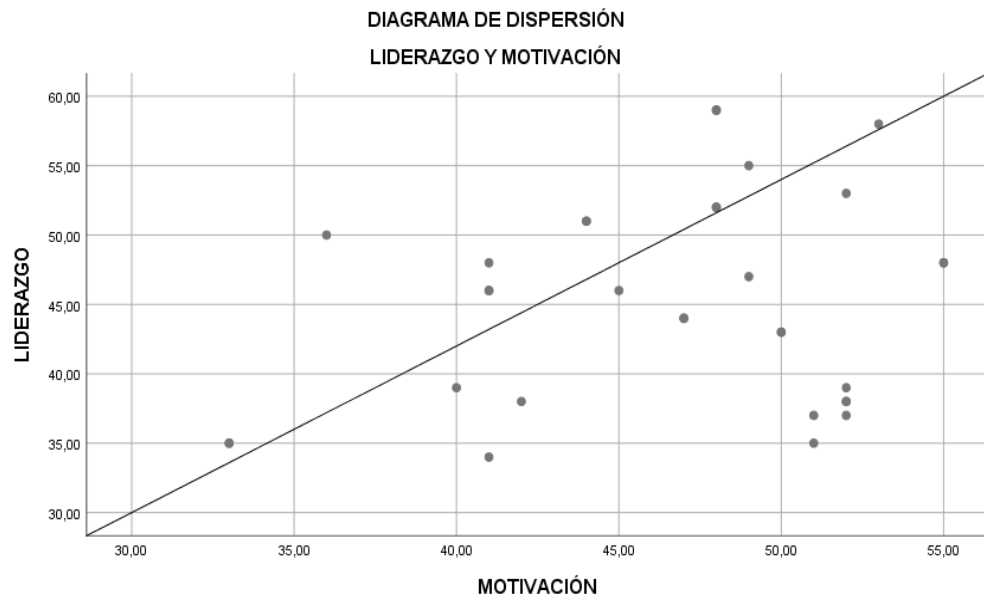
Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.000, menor al 0.05; lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alternativa; es decir el liderazgo si se relaciona significativamente con la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Figura 1.



Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Interpretación:

A través de la figura 1, se puede verificar que hay presencia de una correlación que es positiva débil, entre las variables liderazgo y motivación; la misma que se verifica en la tabla 11 del presente informe.

Tabla 13

Correlaciones entre Liderazgo transformacional y Motivación

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACIÓN
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.172
		N	32
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	0.172
		Sig. (bilateral)	0.193
		N	32

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0.172 por lo que hay presencia de una correlación positiva muy baja y el nivel de significación es 0.193 mayor a 0.05.

Tabla 14

Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo transformacional y motivación

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	196,000 ^a	140	0.001
Razón de verosimilitud	107.661	140	0.981
Asociación lineal por lineal	2.615	1	0.106
N de casos válidos	32		

a. 165 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.001, menor al 0.05, de donde se infiere que, si hay relación significativa entre el Liderazgo transformacional y la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Tabla 15

Correlaciones entre Liderazgo carismático-visionario y Motivación

		LIDERAZGO CARISMÁTICO- VISIONARIO	MOTIVACIÓN
Tau_b de Kendall	LIDERAZGO CARISMÁTICO- VISIONARIO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000 0.257
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.153 0.257
		N	32
		N	32

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0.153 por lo que hay correlación positiva muy baja y el nivel de significación es 0.257 mayor a 0.05.

Tabla 16

Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo carismático-visionario y motivación

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	143,200 ^a	112	0.025
Razón de verosimilitud	94.165	112	0.888
Asociación lineal por lineal	3.778	1	0.052
N de casos válidos	32		

a. 135 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03..

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.025, menor al 0.05; lo que significa que, si hay relación significativa entre el liderazgo carismático-visionario y la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Tabla 17
Correlaciones entre Liderazgo de equipos y Motivación

		LIDERAZGO DE EQUIPOS	MOTIVACIÓN
	LIDERAZGO DE EQUIPOS	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-0.064
Tau_b de Kendall		N	0.632
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	32
		Sig. (bilateral)	-0.064
		N	0.632
			32

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es -0.064 por lo que hay correlación negativa muy baja y el nivel de significación es 0.632 mayor a 0.05.

Tabla 18
Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo de equipos y motivación

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	160,229 ^a	140	0.116
Razón de verosimilitud	108.283	140	0.978
Asociación lineal por lineal	0.043	1	0.835
N de casos válidos	32		

a. 165 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.116, mayor al 0.05; lo que significa que el liderazgo de equipos no se relaciona significativamente con la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

8. Análisis y discusión

Objetivo general: Determinar qué relación existe entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Según la tabla 11. entre el liderazgo y la motivación existe una correlación positiva débil, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020, de acuerdo al estadístico Tau b de Kendall, cuyo coeficiente de correlación es 0.095. Así mismo, según la tabla 12. de acuerdo al estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.000, menor al 0.05, es decir el liderazgo si se relaciona significativamente con la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020. De este modo, los resultados coinciden con Flores (2019), Monge (2019), Vásquez (2018), Acevedo (2017), Ccarhuaypiña (2017) y Avenecer (2015) quienes en sus estudios concluyen que existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación en sus lugares de estudio; asimismo, Tafur y Villar (2017), señalan que en su investigación existe entre el liderazgo y la motivación, una relación inversa entre media y considerable lo que significa que el nivel de correlación que se presenta entre las dos variables en estudio permite aseverar que cuando alguna de ellas varíe en una dirección, variará la otra en la dirección opuesta, y Elespuru (2020), en su trabajo de tesis concluyó que los estilos de liderazgo y la motivación no se relacionan. Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012). señalan al liderazgo como una influencia, o sea, lo consideran el arte o proceso que consiste en la influencia hacia las personas con el objetivo de que tengan ánimo y entusiasmo de participar en busca del logro de los objetivos que busca cumplir el grupo de trabajo; y Robbins y Coulter (2010) manifiestan que la motivación es un proceso por el cual el trabajo de un individuo se ve estimulado, encaminado y sostenido hacia el logro de una meta. Este concepto contiene tres elementos que son energía, dirección y perseverancia. Según los resultados obtenidos y de acuerdo a mi experiencia laboral señalo que el manejo de una organización se puede visualizar por el liderazgo que ejercen sus directivos, los mismos que considerar aspectos

como la motivación que contribuye a mantener a los trabajadores satisfechos con el trabajo que realizan.

Objetivo específico 1: Describir el liderazgo en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Según la tabla 1. el 40.6% de los colaboradores encuestados en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020, indican que el liderazgo tiene un nivel bajo. De este modo, los resultados coinciden con los de Toledo (2018) quien manifiesta que presentan una opinión general entre los colaboradores definiéndolo como regular o malo; asimismo Inquilla (2017), estableció en su estudio que la mayor parte de los directores de las instituciones educativas demuestran especialmente un tipo de liderazgo participativo. Según Según Chiavenato (2004) refiere que al liderazgo como la capacidad de influir de manera interpersonal dentro de una situación a uno o más individuos en específico a través de la comunicación humana; asimismo, Stoner, Freeman y Gilbert (1996). Lo definen como un proceso en la que implica dirigir e influenciar en las labores de los integrantes del grupo. Conforme a los hallazgos y de acuerdo a mi apreciación, el liderazgo es un aspecto clave dentro de toda organización puesto que sobre quien la ejerce depende la supervivencia de la misma.

Objetivo específico 2: Describir la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Según la tabla 5. el 43.8% de los colaboradores encuestados; en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020, indican que la motivación tiene un nivel alto. De este modo, los resultados obtenidos concuerdan con Giacomán (2020), quien concluye en su investigación que existe una motivación alta en una empresa familiar de Ecuador; por el contrario de Salas y Velásquez (2019), Ruiz (2016), que señalan que existe una motivación de nivel bajo, donde realizaron su investigación; además, Cáceres (2018), manifiesta que motivación laboral se presenta una motivación entre media y alta en las UGEL del

distrito del Centro, en el Perú. Según Stoner, Freeman y Gilbert (1996) refieren a la motivación como una particularidad de la psiquis humana que favorece el nivel de compromiso de las personas. Contiene elementos que generan, encaminan y sostienen el comportamiento de la persona hacia un sentido comprometido y particular; asimismo, Valdes (2020) manifiesta que a la motivación como uno de los factores psicológicos que están relacionados de forma estrecha con el progreso de las personas. No es caracterizada como una particularidad personal, sino por la interrelación de los individuos con el contexto, por eso cambia de un individuo a otro, incluso en un mismo individuo puede cambiar en distintas situaciones. De acuerdo a los hallazgos y mi experiencia laboral señalo que sin motivación no hay acción por parte de ningún individuo, por lo que es importante dentro de las organizaciones desarrollar estrategias que permitan que su personal se encuentre motivado alcanzando así un buen desempeño.

Objetivo específico 3: Establecer la relación el liderazgo transformacional-transaccional y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Según la tabla 13. entre el liderazgo transformacional y la motivación existe una correlación positiva muy baja, en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020, de acuerdo al estadístico Tau b de Kendall, cuyo coeficiente de correlación es 0.172. Así mismo, según la tabla 14. de acuerdo al estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.001, menor al 0.05, es decir el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. De este modo, los resultados se pueden comparar con los de Alavedra (2019), quien en su investigación determinó que hay que hay una significativa correlacional, mediana y positiva entre las dimensiones de liderazgo transformacional percibido con la motivación autónoma e intrínseca, de una empresa privada de Lima; asimismo, De Los Santos, Tacora, Manchego y Parihuana (2016), en su trabajo de tesis concluyeron que el tipo de liderazgo que predomina en la entidad prestadora de servicios de saneamiento de

Moquegua, es el transformacional. Según Robbins y Coulter (2010) hacen mención que los líderes transaccionales son aquellos que orientan y motivan a sus discípulos a que trabajen hacia las metas determinadas y conceden recompensas por su productividad y un líder de tipo transformacional, incita y transforma a sus discípulos a llegar a conseguir extraordinarios resultados; además, Fernández y Quintero (2017), señala que este tipo de liderazgo posee cualidades para aceptar riesgos, realizar cambios en situaciones que se presenten, además tienen una visión que divisa oportunidades y las aprovecha. De acuerdo a los hallazgos y mi apreciación personal considero que toda empresa debe invertir en capacitar a sus jefes para que adquieran enfoques de liderazgos apropiados para que puedan realizar una buena gestión empresarial.

Objetivo específico 4: Establecer la relación el liderazgo carismático-visionario y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Según la tabla 15. entre el liderazgo carismático-visionario y la motivación existe una correlación positiva muy baja, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020, de acuerdo al estadístico Tau b de Kendall, cuyo coeficiente de correlación es 0.153. Así mismo, según la tabla 16. de acuerdo al estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.025, menor al 0.05, es decir el liderazgo carismático-visionario si se relaciona significativamente con la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. De este modo, estos resultados se comparan con los de Cordero (2018), quien en su trabajo de tesis concluye que el liderazgo carismático tiene influencia en el compromiso de los colaboradores al evidenciar hacia el líder una actitud positiva y proactiva, donde se acepta el trabajo como parte de una responsabilidad que, como una obligación, lo que es propiciado por la imagen, personalidad y el buen trato por parte del líder., García (2020) en su artículo concluye que el liderazgo carismático, se debe relacionar con las cualidades de personalidad, de vida, de aprendizaje; además de estar consecuente a las condiciones de cambio que se presente, proporcionando lo

mejor de su potencial que permita lograr lo propuesto para beneficio de toda la organización. Según, Robbins y Coulter (2010) refieren que el líder carismático posee una visión la misma que les es fácil de comunicar, así como disposición para aceptar riesgos con tal de alcanzar esa visión, también toma en cuenta las limitaciones ambientales además de las necesidades que tiene sus seguidores y las conductas que se presentan fuera de lo común; además, Chiavenato (2009), sobre el liderazgo carismático menciona que este liderazgo se refiere a las habilidades y particularidades capacidades que originan un marcado efecto y original en los seguidores del líder.. Al respecto, considero que este tipo de liderazgo basado en el carisma, trata de influir a través de su personalidad entusiasta y transmitiendo su visión, a que los colaboradores realicen sus labores de manera adecuada en beneficio de la organización.

Objetivo específico 5: Establecer la relación el liderazgo de equipos y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

Según la tabla 17. entre el liderazgo de equipos y la motivación existe una correlación negativa muy baja, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020, de acuerdo al estadístico Tau b de Kendall, cuyo coeficiente de correlación es -0.064. Así mismo, según la tabla 18. de acuerdo al estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.116, mayor al 0.05, es decir el liderazgo de equipos no se relaciona significativamente con la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. De este modo, los resultados obtenidos se comparan con Cáceres (2018), en su investigación precisó que en la entidad en estudio predomina un estilo de liderazgo liberal o Laissez faire, aquello involucra que se le otorgue un grado alto de libertad en su trabajo a los empleados y con respecto a la motivación laboral, se expone una motivación que se puede calificar entre media y alta, lo cual permite que los trabajadores realicen sus actividades con ánimo y empeño; finalizando. que hay un elevado grado de relación entre dichas variables, por lo cual, cuando hay mayor liderazgo, habrá mayor motivación.

Según Robbins y Coulter (2010) señalan que un aspecto que se toma como reto por parte de los gerentes es el aprender a cómo llegar a ser un líder de un eficiente equipo, teniendo que aprender destrezas como la que es de compartir con paciencia la información, además de empezar a confiar en sus seguidores, así como conceder la autoridad, asimismo debe tener claro el momento en que debe intervenir; también, Day, Gron y Salas (2004), manifiesta que el liderazgo de equipo se entiende primero como aquellas cualidades o habilidades que contribuyen los integrantes al equipo (proactividad, integridad, dinamismo) los mismos que sirven de insumos ayudando en los procesos y en beneficio del equipo; segundo, como producto de procesos de equipo, a través de un aprendizaje grupal, contribuyendo a la adaptación y al rendimiento del grupo por medio de las distintas etapas de su desarrollo. Al respecto, según los hallazgos y mi experiencia laboral, considero que liderazgo de equipos es el más adecuado para las empresas actuales, lo complicado está en que los líderes no logran ese equilibrio cuándo dejar solos a sus equipos y cuándo involucrarse.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

PRIMERA: Se determinó que, el liderazgo si se relaciona significativamente con la motivación, en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020, según el nivel de significación es 0.000, menor al 0.05. Además, hay una correlación positiva débil entre las variables

SEGUNDA: El 40.6% de los colaboradores encuestados en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020, indican que el liderazgo tiene un nivel bajo.

TERCERA: El 43.8% de los colaboradores encuestados; en la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, 2020, indican que la motivación tiene un nivel alto.

CUARTA: Se estableció que el liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con la motivación; por medio del nivel de significación es 0.001 menor al 0.05.

QUINTA: Se estableció que el liderazgo carismático-visionario si se relaciona significativamente con la motivación; por medio del nivel de significación es 0.025 menor al 0.05.

SEXTA: Se estableció. que el liderazgo de equipos no se relaciona significativamente con la motivación; por medio del nivel de significación es 0.116 menor al 0,05.

9.2. Recomendaciones

- PRIMERA:** Los directivos de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, deben diseñar estrategias que promuevan a los jefes de área ejercer un buen liderazgo, liderazgo en equipos, lo que ayudará a que los colaboradores se sientan motivados y realicen sus labores de manera efectiva.
- SEGUNDA:** Los directivos de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, en los programas de liderazgo deben incluir eventos que este relacionados con el liderazgo carismático-visionario, que propicien marcados efectos y excepcionales en los trabajadores de la empresa.
- TERCERA:** En la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, los directivos deben fortalecer la motivación, en su dimensión motivación extrínseca mejorando aspectos como mejoras económicas, ascensos y buen clima laboral
- CUARTA:** Los directivos de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, deben fortalecer un poco más la dimensión liderazgo transformacional, a través de los indicadores asumir riesgos y visualizar oportunidades; de manera que los jefes no perciban los problemas como algo negativo, sino que junto a sus colaboradores busquen obtener resultados extraordinarios.
- QUINTA:** Los directivos de Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, deben mejorar la dimensión liderazgo carismático-visionario, por medio de sus indicadores comportamiento no convencional y sensibilidad hacia las necesidades de los trabajadores.

SEXTA: En la empresa Electronoroeste S.A., Unidad empresarial Sullana, es necesario que se afiance Liderazgo de equipo, desarrollando los indicadores; comparte información, promueve el aprendizaje grupal y clima positivo; los mismos que permitirán que los colaboradores se sientan mucho más motivados.

10.Agradecimiento

En primer lugar, mi agradecimiento a ti mi Dios por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida y por darme salud cada día para lograr mis objetivos, además de tu infinita bondad y amor y por estar conmigo siempre en cada paso, eres mi guía en mi camino, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, porque sin ti no hubiera podido salir adelante en los momentos difíciles, no tengo palabras para agradecer lo mucho que me has dado, lo único que puedo decir es que siempre te necesitaré y por ello nunca me apartaré de ti.

A mi hija Danna Victoria por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar, para que la vida nos depare un futuro mejor.

Asimismo; un agradecimiento a los docentes de la Universidad San Pedro, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, a la profesora Karina Valdiviezo, quien nos brindó siempre su apoyo y colaboración, y al Docente Asesor de tesis Dr. Jorge Lujan Torres, por guiarnos en esta investigación.

Gracias, Gracias, Gracias.

11. Referencias bibliográficas

- Acevedo, P. (2017) *Liderazgo y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, Apurímac – 2016*. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas) Universidad Nacional José María Arguedas. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/298/Pablo_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alavedra, S. (2019) *Motivación y liderazgo transformacional percibido en una empresa privada del sector Retail en Lima metropolitana* (Tesis para optar por el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social) Pontificia Universidad Católica Del Perú. Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15470/Alavedra_Taboada_Motivaci%c3%b3n_liderazgo_transformacional1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avenecer, Y. (2015) *Liderazgo y motivación: Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8*. (Tesis para obtener el grado académico de licenciado) Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Barrientos, E. (2018) *Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018* (tesis para optar el título profesional de licenciado en administración) Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cáceres, W. (2018) *Efecto del estilo de liderazgo del Director en la motivación laboral de los docentes de las unidades educativas secundarias del Distrito*

- 2 Centro, de la ciudad de La Paz. (Tesis de administración de empresas) Universidad Mayor De San Andrés. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/18197/Wendy%20Lizeth%20C%3%a1ceres%20Mar%3%adn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camizán, E. (2020) *El liderazgo en las instituciones educativas*. (Trabajo académico presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Investigación y Gestión Educativa) Universidad Nacional de Tumbes. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/2104/EDILGAR%20CAMIZ%3%81N%20GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ccarhuaypiña, G. (2017) *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017*. (Tesis para optar El título profesional de Licenciada en Administración) Universidad Peruana Los Andes. Perú. Recuperado de: http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/207/T037_47748879_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. Editorial MC Graw Hill. México.
- Cordero, C. (2018). *Liderazgo carismático y el compromiso de los trabajadores: un estudio de caso en una empresa municipal de Lima, año 2017*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18789/Cordero_FCEN.pdf?sequence=1
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- De Los Santos, K., Tacora, B., Manchego, A. y Parihuana, W. (2016) *Análisis de la influencia de liderazgo en la motivación laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento, Moquegua, 2016*. (tesis para optar el grado de maestro en administración de negocios) Neumann Business

- School. Piura. Recuperado de:
http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/145/1/TESIS_MANN_Santos%2c%20Tacora%2c%20Manchego%20y%20Parihuana.pdf
- Elespuru, D. (2020) *Estilos de liderazgo y motivación laboral en la comercializadora San Juan, Iquitos- 2020* (Tesis para optar el título profesional de licenciada en Administración) Universidad Privada de la Selva Peruana. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/158/TESIS%20LIDERAZGO%20Y%20MOTIVACION%20Doris%20Patricia%20Elespuru%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008). *Administración y control de calidad*. México, D.F. Cengage Learning
- Flores, F. (2019) *Liderazgo, motivación y efectividad funcional desde la perspectiva de los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios "Chavín" S.A. Huaraz, 2019* (Tesis para obtener el grado de doctor en Administración) Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48442/Flores_PFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. Polo del conocimiento Pol. Con. Edición núm. 43 Vol. 5, No 03 Marzo 2020, pp. 850-864 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v5i3.1387
- Giacomán, A. (2020) *Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de una empresa familiar*. (Tesis en opción al título de Magister en: Administración de Empresas mención Dirección Estratégica de Empresa Familiares) Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de:
<http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1144/Liderazgo%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20motivaci%3b3n%20laboral%20de%20una%20empresa%20familiar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Giraldo, D. y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Estudio monográfico. Universidad del Rosario. Colombia. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial Ciencias Médicas. La Habana. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1ajUkzqJVXUuZQKPxBTnpARc1VPifP_Va/view
- Inquilla, A. (2017) *Los estilos de liderazgo de los directores y su incidencia en la motivación del personal docente de la I.E. Pública del nivel primario del cercado de Tacna* (tesis para optar el grado académico de: magister scientiae en educación mención en administración de la educación) Universidad Nacional Del Altiplano. Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10380/Ayde_Inquilla_Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012) *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Decimocuarta edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. México.
- Linares, J. (2017) *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. (tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud) Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lupano, M., y Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación*. Psicodebate, 6.
- Monge, K. (2019) *Liderazgo y motivación en la gerencia comercial de la empresa prestadora de servicios sede Cusco Sociedad Anónima - Cusco – 2019*. (Tesis Para optar al Título Profesional de Licenciada en Administración) Universidad Andina Del Cusco Perú. Recuperado de:

http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3040/1/Kathia_Tesis_bachiller_2019.pdf

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. Pearson Educación, México

Robbins, S. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson Educación, México

Ruiz S. (2016) *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014* (tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública) Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13021/ruiz_cs.pdf?sequence=1

Salas, R. y Velásquez, J. (2019) *Relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la gerencia regional de salud de Arequipa – 2019* (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales) Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Perú. Recuperado de:

<http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10395/RIsaqura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Stilman, F. (2001). *Liderazgo y cultura organizacional*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996) *Administración*. Sexta edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.

Tafur, E. y Villar, L. (2017) *Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de chota, año 2019* (Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Administración) Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23767/Tafur%20Miranda%20Erika%20Catherine%20-%20Villar%20Mendez%20Laura%20Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Toledo (2018) *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana* (tesis para obtener el grado de: maestro en ciencias administrativas) Universidad Veracruzana. Recuperado de: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toscano, P. (2015). *Diagnóstico de clima laboral y diseño de una herramienta administrativa que permita medir y gestionar el clima laboral, en la subsecretaría de políticas de gestión organizativa*. (Tesis previa a la obtención del Título de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8529/TESIS%20PAOLA%20TOSCANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valdés, C. (2020). *Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Vásquez, V. (2018) *El liderazgo y su incidencia en la motivación de los colaboradores en una empresa familiar: una revisión de la literatura científica* (Trabajo de investigación para optar al grado de: Bachiller en Administración) Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23281/Vasquez%20Sanchez%20Victor.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Velázquez, J. y Hernández, G. (2020). *Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitario*. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 13, 1-16ISSN: 2386-4303. <https://upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/4582/3968>

ANEXOS

Anexo 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Liderazgo y motivación de los colaboradores de Electronoroeste S. A - Unidad Empresarial Sullana, 2020	¿Qué relación existe liderazgo y motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020?	H1: El liderazgo si se relaciona significativamente con la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.	Objetivo general Determinar qué relación existe entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. Objetivos específicos 1. Describir el liderazgo en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. 2. Describir la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. 3. Establecer la relación el liderazgo transformacional-transaccional y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. 4. Establecer la relación el liderazgo transformacional-transaccional y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020. 5. Establecer la relación el liderazgo de	TIPO No experimental DISEÑO Descriptivo, correlación, de corte transversal POBLACIÓN 32 colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana MUESTRA 32 colaboradores de la empresa Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTOS Cuestionario

			equipos y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.	
--	--	--	--	--



Anexos N°02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre el Liderazgo y motivación en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana, 2020. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más.

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Liderazgo, seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

LIDERAZGO:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Los jefes de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, inducen a que los colaboradores asuman riesgos y alcancen resultados extraordinarios?					
2	¿Mi jefe me apoya para llevar a cabo cambios en mi trabajo?					
3	¿Su jefe ayuda que los problemas sean vistos como una oportunidad?					
4	¿Su jefe le inculca la habilidad de cuestionar no sólo las opiniones establecidas, sino también las de él mismo?					
5	¿El jefe les brinda confianza a todos los trabajadores para que realicen su trabajo lo mejor posible?					
6	¿El jefe se solidariza con las necesidades de sus trabajadores y ayuda a que sean satisfechas?					
7	¿Su jefe muestra un comportamiento fuera de lo común que motiva a que los trabajadores alcancen los objetivos de la empresa?					
8	¿El jefe de la empresa donde labora, causa admiración por la forma como se desenvuelve y desarrolla sus actividades?					
9	¿Su jefe comparte pacientemente la información necesaria a sus trabajadores para que realicen su trabajo solos?					
10	¿Su jefe promueve el aprendizaje en equipos?					
11	¿Su jefe promueve la existencia de un clima positivo entre todos los equipos de trabajo?					
12	¿Su jefe los deja trabajar solos e interviene cuando lo cree conveniente, para que mejore el rendimiento del equipo de trabajo?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Motivación; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

MOTIVACIÓN:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
13	¿Realizo mi trabajo con responsabilidad en beneficio de la empresa donde trabajo?					
14	¿Mi trabajo me causa satisfacción conmigo mismo por eso lo realizo lo mejor posible?					
15	¿Con el trabajo que realizo en la empresa siento que me ayuda a realizarme como mejor profesional?					
16	¿Acepto con gusto los retos que me ponen en mi trabajo porque me ayuda a crecer profesionalmente?					
17	¿Recibe bonos de reconocimiento por su buen desempeño en la empresa donde labora?					
18	¿Nos entregan incentivos a todos los trabajadores para mejorar nuestras actividades laborales?					
19	¿Existe un buen clima laboral que me motiva a trabajar contento en esta empresa?					
20	¿Promueven a los trabajadores con ascensos dentro de la empresa donde trabaja?					
21	¿Realiza su trabajo con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa donde labora?					
22	¿Hace propio los valores de la empresa y los comparte con sus compañeros?					
23	¿Existe compañerismo entre los trabajadores de la empresa y se apoyan mutuamente en la realización de sus labores?					
24	¿Se siente comprometido con la empresa donde labora, por eso realiza su trabajo lo mejor posible?					

APÉNDICE

APÉNDICE 1

Estadísticas de fiabilidad

LIDERAZGO

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	12

APÉNDICE 2

Estadísticas de total de elemento

LIDERAZGO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	41,10	48,100	,146	,881
2	40,10	41,656	,790	,847
3	40,10	40,100	,806	,844
4	40,50	42,278	,392	,877
5	39,50	49,611	,061	,880
6	40,10	44,544	,637	,858
7	40,70	34,011	,949	,827
8	40,30	40,900	,808	,845
9	40,50	42,500	,547	,860
10	39,90	39,211	,758	,845
11	39,90	39,211	,758	,845
12	40,20	51,289	-,173	,886

APÉNDICE 3

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: LIDERAZGO

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
2	2	3	3	5	5	4	2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4
4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4
6	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
7	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
8	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4
9	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
10	2	3	2	1	5	3	1	3	3	4	4	4

APÉNDICE 4

Estadísticas de fiabilidad

MOTIVACIÓN

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	12

APÉNDICE 5

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

MOTIVACIÓN

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
13	48,70	24,456	,470	,843
14	49,20	22,844	,460	,843
15	49,20	19,956	,747	,818
16	49,00	19,333	,785	,814
17	48,60	20,933	,968	,808
18	48,80	21,289	,799	,818
19	49,10	22,989	,539	,837
20	48,90	25,878	,145	,859
21	48,60	20,933	,968	,808
22	48,90	21,656	,726	,823
23	49,20	25,733	,125	,863
24	49,20	29,289	-,403	,891

APÉNDICE 6

BASE DA DATOS VARIABLE 2: MOTIVACIÓN

ID	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23
1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	5
2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
7	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4
8	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
9	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
10	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4

APÉNDICE 7



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo y motivación en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana, 2020**, La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Herminia Sánchez Velásquez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg Ciencias de Educación Superior. Licenciada en Ciencias Administrativas

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docente Universitaria

TIEMPO 17 años CARGO ACTUAL Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Determinar qué relación existe entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo y motivación en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana, 2020


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo transformacional	¿Los jefes de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, inducen a que los colaboradores asuman riesgos y alcancen resultados extraordinarios?	4	4	4	4	
	¿Mi jefe me apoya para llevar a cabo cambios en mi trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su jefe ayuda que los problemas sean vistos como una oportunidad?	4	4	4	4	
	¿Su jefe le inculca la habilidad de cuestionar no sólo las opiniones establecidas, sino también las de él mismo?	4	4	4	4	
Liderazgo carismático-visionario	¿El jefe les brinda confianza a todos los trabajadores para que realicen su trabajo lo mejor posible ?	4	4	4	4	
	¿El jefe se solidariza con las necesidades de sus trabajadores y ayuda a que sean satisfechas?	4	4	4	4	
	¿Su jefe muestra un comportamiento fuera de lo común que motiva a que los trabajadores alcancen los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	¿El jefe de la empresa donde labora, causa admiración por la forma como se desenvuelve y desarrolla sus actividades?	4	4	4	4	

Liderazgo de equipos	¿Su jefe comparte pacientemente la información necesaria a sus trabajadores para que realicen su trabajo solos?	4	4	4	4	
	¿Su jefe promueve el aprendizaje en equipos?	4	4	4	4	
	¿Su jefe promueve la existencia de un clima positivo entre todos los equipos de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su jefe los deja trabajar solos e interviene cuando lo cree conveniente, para que mejore el rendimiento del equipo de trabajo?	4	4	4	4	
La motivación intrínseca	¿Realizo mi trabajo con responsabilidad en beneficio de la empresa donde trabajo?	4	4	4	4	
	¿Mi trabajo me causa satisfacción conmigo mismo por eso lo realizo lo mejor posible?	4	4	4	4	
	¿Con el trabajo que realizo en la empresa siento que me ayuda a realizarme como mejor profesional?	4	4	4	4	
	¿Acepto con gusto los retos que me ponen en mi trabajo porque me ayuda a crecer profesionalmente?	4	4	4	4	
La motivación extrínseca	¿Recibe bonos de reconocimiento por su buen desempeño en la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Nos entregan incentivos a todos los trabajadores para mejorar nuestras actividades laborales?	4	4	4	4	
	¿Existe un buen clima laboral que me motiva a trabajar contento en esta empresa?	4	4	4	4	

	¿Promueven a los trabajadores con ascensos dentro de la empresa donde trabaja?	4	4	4	4	
La motivación trascendente	¿Realiza su trabajo con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Hace propio los valores de la empresa y los comparte con sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Existe compañerismo entre los trabajadores de la empresa y se apoyan mutuamente en la realización de sus labores?	4	4	4	4	
	¿Se siente comprometido con la empresa donde labora, por eso realiza su trabajo lo mejor posible?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Herminia Sánchez Velásquez		Fecha: 15/01/2021	
Firma: 	Teléfono: 961102076	Email: herminiasv01@otmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario que hace parte de la investigación titulada: **Liderazgo y motivación en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana, 2020**, La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg Ciencias de Educación Superior. Licenciada en Ciencias Administrativas

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docencia universitaria

TIEMPO: 16 años

CARGO ACTUAL Coordinador de escuela

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro. Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar qué relación existe entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Liderazgo y motivación en los colaboradores de Electronoroeste S.A., Unidad Empresarial Sullana, 2020


DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo transformacional	¿Los jefes de Electronoroeste S. A., Unidad empresarial Sullana, inducen a que los colaboradores asuman riesgos y alcancen resultados extraordinarios?	4	4	4	4	
	¿Mi jefe me apoya para llevar a cabo cambios en mi trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su jefe ayuda que los problemas sean vistos como una oportunidad?	4	4	4	4	
	¿Su jefe le inculca la habilidad de cuestionar no sólo las opiniones establecidas, sino también las de él mismo?	4	4	4	4	
Liderazgo carismático-visionario	¿El jefe les brinda confianza a todos los trabajadores para que realicen su trabajo lo mejor posible ?	4	4	4	4	
	¿El jefe se solidariza con las necesidades de sus trabajadores y ayuda a que sean satisfechas?	4	4	4	4	
	¿Su jefe muestra un comportamiento fuera de lo común que motiva a que los trabajadores alcancen los objetivos de la empresa?	4	4	4	4	
	¿El jefe de la empresa donde labora, causa admiración por la forma como se desenvuelve y desarrolla sus actividades?	4	4	4	4	

Liderazgo de equipos	¿Su jefe comparte pacientemente la información necesaria a sus trabajadores para que realicen su trabajo solos?	4	4	4	4	
	¿Su jefe promueve el aprendizaje en equipos?	4	4	4	4	
	¿Su jefe promueve la existencia de un clima positivo entre todos los equipos de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su jefe los deja trabajar solos e interviene cuando lo cree conveniente, para que mejore el rendimiento del equipo de trabajo?	4	4	4	4	
La motivación intrínseca	¿Realizo mi trabajo con responsabilidad en beneficio de la empresa donde trabajo?	4	4	4	4	
	¿Mi trabajo me causa satisfacción conmigo mismo por eso lo realizo lo mejor posible?	4	4	4	4	
	¿Con el trabajo que realizo en la empresa siento que me ayuda a realizarme como mejor profesional?	4	4	4	4	
	¿Acepto con gusto los retos que me ponen en mi trabajo porque me ayuda a crecer profesionalmente?	4	4	4	4	
La motivación extrínseca	¿Recibe bonos de reconocimiento por su buen desempeño en la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Nos entregan incentivos a todos los trabajadores para mejorar nuestras actividades laborales?	4	4	4	4	
	¿Existe un buen clima laboral que me motiva a trabajar contento en esta empresa?	4	4	4	4	

	¿Promueven a los trabajadores con ascensos dentro de la empresa donde trabaja?	4	4	4	4	
La motivación trascendente	¿Realiza su trabajo con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Hace propio los valores de la empresa y los comparte con sus compañeros?	4	4	4	4	
	¿Existe compañerismo entre los trabajadores de la empresa y se apoyan mutuamente en la realización de sus labores?	4	4	4	4	
	¿Se siente comprometido con la empresa donde labora, por eso realiza su trabajo lo mejor posible?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa		Fecha: 11.01.2021	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavevv@hotmail.com	