

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la  
empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en**  
**Administración**

**Autor**

Obando Velesmoro, Frank Alberto

Código ORCID 0000-0002-4938-0062

**Asesor**

Lujan Torres, Jorge Alejandro

Código ORCID 0000-0001-7194-2917

**Chimbote – Perú**

**2022**

## 1. PALABRAS CLAVE

<b>Tema</b>	Liderazgo, motivación.
<b>Especialidad</b>	Administración.

### Línea de investigación

<b>Línea de programa</b>	Gestión del talento humano
<b>Área</b>	Ciencias sociales
<b>Sub-área</b>	Economía negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y management

### KEY WORDS:

<b>Theme</b>	Leadership, motivation.
<b>Specialty</b>	Management.

### Línea de investigación

<b>Program lin</b>	Human talent management.
<b>Area</b>	Social Sciences
<b>Sub-area</b>	Economy business
<b>Discipline</b>	Business and management

## 2. CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

#### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022" del (a) estudiante: Frank Alberto Obando Velesmoro, identificado(a) con Código N° 1116200146, se ha verificado un porcentaje de similitud del 26%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de Noviembre de 2022

  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
Dr. CARLOS URBINA SANJINES  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

### **3. TITULO**

**Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la  
empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022**

#### **4. RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera se relacionan los estilos liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022

La metodología que se utilizó fue de tipo no experimental, básica, de enfoque cuantitativo; de diseño descriptivo, correlacional, transversal, así mismo la población de estudio fue de 31 trabajadores, y la muestra fue al de la población. Como instrumento se utilizó el cuestionario y como técnica la encuesta.

A través del presente estudio, se determinó que, los estilos de liderazgo si se relaciona significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

## **5. ABSTRACT**

The objective of this study was to determine how leadership styles and work motivation are related in the employees of the Ittsa company, in the city of Chimbote, 2022.

The methodology used was non-experimental, basic, with a quantitative approach; of descriptive, correlational, cross-sectional design, likewise the study population was 31 workers, and the sample was that of the population. The questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique.

Through this study, it was determined that leadership styles are significantly related to work motivation in the employees of the Ittsa company, in the city of Chimbote, 2022; because the level of significance is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); which means that the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

## ÍNDICE

1. PALABRAS CLAVE.....	ii
2. CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD.....	iii
3. TITULO.....	iv
4. RESUMEN.....	v
5. ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
6. INTRODUCCIÓN.....	1
6.1. Antecedentes y fundamentación científico.....	1
6.2. Justificación de la investigación.....	17
6.3. Problema.....	18
6.4. Conceptualización y operacionalización de variables.....	18
6.5. Hipótesis.....	21
5.6. Objetivos.....	21
7. METODOLOGÍA DEL TRABAJO.....	22
7.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
6.2. Población – Muestra.....	22
6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	23
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	23
7. RESULTADOS.....	24
7.1. Descripción de los resultados.....	24
7.2. Contrastación de la hipótesis.....	29
<b>8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
<b>9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>9.1. Conclusiones.....</b>	<b>44</b>
<b>9.2. Recomendaciones.....</b>	<b>45</b>
10. AGRADECIMIENTO.....	46
12. Anexos y apéndice.....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Identificación de los estilos de liderazgo en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.	32
<b>Tabla 2</b>	Análisis de liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.	33
<b>Tabla 3</b>	Análisis de liderazgo transaccional en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.	33
<b>Tabla 4</b>	Establecimiento del nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.	34
<b>Tabla 5</b>	Determinación de la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022	35
<b>Tabla 6</b>	Determinación de la motivación extrínseca en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.	35
<b>Tabla 7</b>	Determinación de la motivación intrínseca en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022	36
<b>Tabla 8</b>	Determinación de qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.	37
<b>Tabla 9</b>	Correlación de las variables estilos de liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.	38
<b>Tabla 11</b>	Correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.	40

<b>Tabla 12</b>	Demostración de la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.	41
<b>Tabla 13</b>	Correlación de los estilos de liderazgo transaccional y motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

- |                 |   |    |
|-----------------|---|----|
| <b>Figura 1</b> | Diagrama de dispersión de las variables estilos de liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.                     | 39 |
| <b>Figura 2</b> | Diagrama de dispersión de las variables estilos de liderazgo transformacional y la motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022. | 42 |
| <b>Figura 3</b> | Diagrama de dispersión de los estilos de liderazgo transaccional y motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.                 | 45 |

## **6. INTRODUCCIÓN**

### **6.1. Antecedentes y fundamentación científico**

#### **Antecedentes**

Según Tassinari, Olmos y Gómez (2020), al examinar los resultados utilizando un análisis de correlación de Pearson entre las variables de liderazgo y las variables de desempeño y motivación, el resultado obtenido es que los docentes de la Academia de Ingeniería Mecánica emplean los estilos de liderazgo transformacional y transaccional; concluyendo que a mayor liderazgo transformacional y transaccional ayudará a mejorar el desempeño y la motivación en los trabajadores.

Por otra parte, De la Rosa, Vargas, Huari y Mucha (2021), analizó los datos procesados en estadística descriptiva reportaron que el liderazgo es fuerte y la gestión educativa es buena, la prueba de hipótesis refrendo un Chi cuadrado de Wald 28,390 y una significancia de 0,000 menor a 0,05 concluyendo que el nivel de liderazgo y sus componentes inciden en los niveles de gestión de las instituciones educativas de la UGEL Parinacochas en la región Ayacucho, corroborando conclusiones de estudios previos.

También, Velázquez-Hernández y Hernández-Romero (2020) en su estudio sobre la influencia del liderazgo en la motivación de universitarios se recopilaron resultados que existen mayores niveles de motivación cuando el liderazgo es de tendencia democrática, no obstante, es necesario que todos los participantes de la pirámide educativa se comprometan y busquen las herramientas necesarias para formar profesionistas íntegros que la sociedad demanda.

Así mismo, Salas y Velásquez (2019) en su investigación encontró que El estilo de liderazgo que predomina en la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, es el estilo de liderazgo correctivo, dicho de otra manera, los líderes en la organización

suelen tener un papel más pasivo y sus trabajadores son los que toman mayor responsabilidad en las decisiones; también el nivel de motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, se encuentra en un nivel bajo, por falta de estrategias y/o actividades fijadas en el desarrollo del personal, se identificó también que existe una relación estadística directa ( $p=0.048$ ) y moderada ( $r=0.623$ ) entre los estilos de liderazgo y la desmotivación en los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa; se concluye que a mayor intensidad de liderazgo, mayor será la motivación en los trabajadores.

De acuerdo con Tavera (2018), al analizar los resultados de su investigación encontró que el liderazgo que tienen los de alto mando favorecen de una manera positiva siempre y cuando estos ayuden con sus aptitudes y capacidades por lo contrario si estas fueran negativas, los colaboradores no tendrían motivación y no cumplirían con las expectativas que la organización requiere de cada uno de ellos.

Por otra parte, Medina (2019), en una investigación en Piura-Perú identificó que la mayor parte de las organizaciones estudiadas practican el liderazgo participativo, autoritario, democrático, transformacional, se concluye entonces que el compromiso con su puesto de trabajo resolución de conflictos, motivación y cumplimiento de actividades.

También, Vela (2020), en su investigación pudo encontrar que un porcentaje pequeño de trabajadores considera que en sus superiores no se presenta ningún estilo, ya que en los 3 estilos se obtuvieron muy bajos puntajes. Al final la investigadora comprobó que se presenta una relación no significativa y negativa con el estilo de liderazgo *laissez faire* y cada dimensión del engagement (Dimensión Dedicación  $-.111$ , Dimensión Absorción  $-.116$  y Dimensión Vigor  $-.066$ ).

Según Barrientos (2018), por su parte en su investigación en relación al liderazgo se ha podido determinar que la utilización de capacidades de comunicaciones

asertivas y también las inteligencias emocionales son de gran importancia para que cada líder realice la identificación de las emociones de manera correcta mostrando respeto y también actitudes para conseguir más beneficios y aumentar la satisfacción laboral; por último, concluyó realizando una descripción de las características entre la variable liderazgo y la variable motivación laboral conforme a las precepciones que tiene cada representante de las Mypes y de acuerdo con cada respuesta obtenida de los instrumentos de investigación.

Como expresan Bravo y Rojas (2020) en su investigación encontró el Liderazgo Transformacional se relaciona directa y negativamente con la Intención de Rotación, de modo que cuando una de las variables consigue aumentar, la otra variable va a disminuir, siendo de ese modo que se consiga explicar el 9% de los cambios que suceden en la intención de rotación. Estas evidencias tienen mucha importancia y aportan un conocimiento a las Mypes del Sector Textil Manufactura en Gamarra, con el objetivo de comprender la influencia que tiene el liderazgo transformacional en la intención de rotación de sus colaboradores y, con esto, la fuga del recurso humano y por qué ellos se retrasan en sus actividades laborales.

Por otro lado, Díaz, Casas, Maravi y Pérez (2021), encontró que conforme a los resultados de esta investigación se puede concluir que el buen desempeño de los trabajadores va a depender de que se elija adecuadamente los estilos de liderazgo de los supervisores. Las labores en este departamento de la organización tienen que ser con disciplina, mucha coordinación y con los trabajadores correctamente capacitados para que puedan obtener resultados con alta calidad.

Así mismo Martínez (2018), en su investigación tuvo como principales resultados que, con respecto al liderazgo, los tipos de liderazgo que predomina en las MYPE en estudio son: transformacional, democrático y autoritario. El primer liderazgo se promueve dentro de la organización a través de la preocupación y la motivación del equipo de trabajo, el segundo liderazgo prevalece la comunicación interna para

la toma de decisiones y por último el liderazgo autoritario va acorde al comportamiento perseverante ante las situaciones engorrosas que se presenten.

Como afirman Towsen, Stander y Van de Varrt (2020), realizaron un estudio en pudo determinar que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo auténtico y con el compromiso laboral ( $r=0.49$ ), efecto mediano, concluyendo que el valor del liderazgo auténtico como un recurso laboral mejora el compromiso de los trabajadores.

Desde la posición de Gameda y Lee (2020), encontró que el liderazgo transformacional tiene una correlación significativa y positiva con el compromiso laboral, ( $r=0.52$ ;  $p<0.01$ ), además de un efecto mediano, no obstante con respecto al liderazgo transaccional, no existe relación significativa ( $r=0.16$ ) y finalmente el tipo de liderazgo laissez-faire, posee relación significativa con el compromiso laboral ( $r= -.21^*$ ;  $p<0.05$ ), de lo cual se concluye que cuanto mejor sea el liderazgo transformacional el compromiso laboral se incrementará medianamente, cuando exista un elevado liderazgo transaccional el compromiso laboral no aumentará o se reducirá, finalmente cuando más elevado sea el liderazgo laissez-faire, el compromiso de los trabajadores se reducirá.

Como dicen Ariussanto, Tarigan, Sitepu y Singh (2020), en su investigación encontró que el estilo de liderazgo en el compromiso de los empleados tiene un coeficiente gamma de 80,761 y una estadística t de 10,835, que es superior a 1,96. Por lo tanto, existe una influencia positiva entre el estilo de liderazgo y el compromiso de los empleados. Lo cual indica que cuanto mejor sea el estilo de liderazgo el compromiso será mayor.

Así mismo Ramos (2019), al analizar las respuestas, encontró que a la dimensión Independencia media con un 48%, 35% de los encuestados presentan algo de acuerdo sobre la flexibilidad, 35% de los encuestados presenta un nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre la influencia en la toma de decisiones, 63%

indican baja sobre la dimensión de dirección, 31% de los encuestados indican un nivel muy alto sobre trabajo en equipo, 48% de los practicantes indican un nivel muy alto sobre el manejo de conflictos, 41% de los encuestados mencionan un nivel algo de acuerdo respecto a los nuevos retos, 52% indican un nivel baja sobre la competencia técnica, 44% indican un nivel algo de acuerdo sobre desarrollo de nuevas habilidades adecuadas a su formación.

De igual manera Arévalo (2020), también obtuvo el siguiente resultado el 50.00 % casi siempre promueve autonomía de los trabajadores para realizar sus labores, 87.50 % la empresa casi siempre relaciona los propósitos de los trabajadores y el propósito de la organización, 25.00 % casi siempre promueve la responsabilidad de los trabajadores de la organización, 37.50 % algunas veces promueve la premiación a los trabajadores mediante bonos, 50.00 % algunas veces premian a los trabajadores en base a resultados, 25.00 % casi siempre otorga reconocimiento y felicitaciones a los trabajadores cuando logran las metas propuestas, por otro lado un 25.00 % siempre aplica estrategias para tener un buen ambiente laboral favorable. Concluyendo que estas dos dimensiones son descuidadas por los empresarios de este sector, asimismo, nunca promueven la premiación a los trabajadores en base a bonos, resultados, no se reconoce ni se felicita a los trabajadores, resultando valioso la elaboración de la propuesta de mejora de la motivación laboral.

También, Cossio (2020), en su investigación encontró que la motivación de los trabajadores de las cevicherías en el distrito de Tumbes es percibida como mala, lo que quiere decir que no los están motivando en las micro y pequeñas empresas donde realizan sus labores, 0.60% está de acuerdo con la comida, descanso, etc. que le brindan en su trabajo, 0.60% indicó sobre la disposición de prevención que tiene sobre los riesgos laborales, 0.58% indicó sobre la buena comunicación que tienen con sus jefes y sus compañeros, 0.51% mencionan si se sienten feliz con las actividades que realizan en su centro laboral; por lo tanto, recomienda mejorar

en todos los aspectos; por otro lado, en la satisfacción es percibida de manera regular, así mismo se ha podido determinar que los factores que la componen no se están percibiendo de una manera adecuada.

Así mismo, Zeballos (2020) encontró que 60% indicaron que a veces el ambiente físico en el cual laboran es agradable, 70% menciona que nunca el salario que percibe es de acuerdo a leyes laborales, 50% indicaron que a veces reciben capacitación por parte de la empresa para mejorar su desempeño a sus actividades, 60% manifestaron que casi nunca su jefe propone a los grupos de trabajo instrucciones para el logro de los objetivos, 40% indicaron que a veces la comunicación que tiene con su jefe es clara, fluida y precisa, 50% indicaron que casi nunca tienen la plena libertad para tomar decisiones en su puesto de trabajo, 50% mencionaron que a veces su jefe inmediato incita el trabajo en equipo, 60% indicaron que nunca reciben un reconocimiento a sus logros por parte de la empresa; Se concluye luego de obtener los resultados obtenidos que la motivación laboral en la cevichería Mi Barrunto el personal no se siente motivado haciendo hincapié que no obtienen trabajando en dicha empresa oportunidades de desarrollo, liderazgo, incentivos y responsabilidad, las mismas que deberían ser mejoradas.

Por otra parte, Maya (2018), presentó una investigación en relación a una escala de motivación encontrando que la motivación es un proceso psicológico que pone el acento en la gestión de los recursos humanos desde la psicología del trabajo, sin negar la importancia de la administración de dicha gestión.

También Bustamente (2019), establecer si es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral, usó una metodología de tipo cualitativo, se concluyó que la motivación intrínseca y la motivación extrínseca son los dos lados de un fenómeno, o las dos caras de una moneda, que pone en acción al individuo

Es así que Vásquez (2018), encontró que los trabajadores se ubican en el nivel de tendencia alto de motivación de logro, refleja el 63.3% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión filiación, se aprecia que el 60.8% de los trabajadores se ubican en el nivel tendencia alto de motivación de logro en la dimensión poder.

También Ríos (2018), determinó la caracterización de motivación laboral, así como el volumen de ventas de las Mypes del sector comercio, en el rubro abarrotes en el distrito de Tumbes, 2018; Se obtuvieron datos a través de la aplicación de un cuestionario de 10 preguntas dirigida a los trabajadores, y 2 preguntas dirigida a los jefes, con una muestra de 44 personas. Por lo consiguiente, se concluyó de los trabajadores tienen un alto nivel de percepción respecto a la motivación laboral y el volumen de ventas tiene un nivel bueno.

Por otro lado, Mijahuanca (2020), en su investigación determinó los estilos de liderazgo y la motivación laboral en Mypes en la ciudad de Tumbes, en donde ubicó que la mayoría de los empresarios en las Mypes son líderes de equipo con una calificación del 37% por otra parte el lado motivacional de los trabajadores lo que corresponde al factor de higiene dio un índice de calificación de 0.37 por lo que se puede decir que las condiciones físicas y la seguridad en la que se encuentran trabajando los empleados no los motivan y además la relación con el jefe no es la adecuada debido a que la mayoría de los trabajadores no tienen motivación bajo la supervisión del líder; el segundo factor dio un índice de calificación de 0.43 siendo un resultado no tan bueno, como conclusión se toma que el estilo de liderazgo más predominante en las Mypes es el líder de equipo y referente a la motivación laboral se obtuvo un resultado no tan bueno lo que quiere decir es que los trabajadores de las Mypes no se encuentran lo suficientemente motivados a la hora de ejercer sus actividades.

Vemos en una investigación realizada por Aranda (2018), el cual investigó los estilos de liderazgo y la motivación laboral en trabajadores, encontrando la

existencia de relación de  $r = 0,929$  entre las variables: Estilo de liderazgo y Motivación laboral, esto indicó que el nivel de correlación entre las variables fue positiva y alta. Además, las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva tuvieron una relación significativa moderada alta con el estilo de liderazgo utilizado para mantener motivados a los trabajadores de la empresa.

Finalmente, Villareal (2018), en su investigación sobre la motivación y la satisfacción laboral encontraron que n 63.2% de los trabajadores se ubicaron en un nivel bajo, así mismo en la satisfacción laboral, se encontró que un 48% se ubicó en un nivel promedio de satisfacción laboral.

## **Fundamentación científica**

### **Estilos de liderazgos**

En general se apela al liderazgo como un instrumento para alcanzar el compromiso de los laborantes con la organización, y por tanto queda rezagado de la autoridad.

Salas & Velásquez (2019) definen al liderazgo como el proceso a través del cual se busca influir en un grupo para que trabaje motivado en busca del logro de metas, lo cual es fundamental ya que tiene un efecto en el proceso de identificación y compromiso del grupo con las metas propuestas.

Para Robbins (2013) “el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización”.

También para Quispe (2015) manifiesta que el liderazgo es el proceso por el cual una persona posee la capacidad de influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan a lograr los objetivos establecidos y al éxito del proyecto organizacional permitiendo de esta manera tomar la iniciativa, gestionar, promover, incentivar y

evaluar al equipo ya sea en el ámbito personal, gerencial o institucional de una organización.

Según Espinosa, Contreras, & Barbosa (2015), afirma que existen 3 maneras básicas de convertirse en líder:

**Teoría del atributo:** algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace” o “líder natural”. Hemos conocido algunas personas, así como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explotador, o un buen jefe, algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras.

**Teoría de grandes acontecimientos:** una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.

**Teoría del liderazgo transformador:** las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Esta teoría es la más aceptada en la actualidad.

### **Teoría sobre los estilos de liderazgo**

#### **A) Teoría del gran hombre.**

Para Poma (2018), esta teoría parte de la idea que los líderes pueden nacer con ciertos rasgos que se diferencian de los demás, es decir, el autor menciona que estos nacen con la capacidad natural para ejercer la influencia en otras personas; algunas entidades, proyectaban el liderazgo como un gran hombre que poseía la capacidad de mover grandes grupos y tenían muchas capacidades innatas, así mismo poseían el poder de la persuasión para que otros puedan seguirle, esta teoría fue una de las primeras en originar la idea de que el hombre nace con ciertas características y virtudes en donde tienen la manera de liderar y captar nuevos adeptos para que confíen en ellos y convertirlo en nuevos seguidores.

## **B) Teorías de los rasgos**

Para Allport, según Poma (2018), esta teoría manifiesta que los líderes poseen rasgos bien definidos y pueden ser considerados sobre humanos; rasgos como la inteligencia, la estatura, el positivismo, la energía, son características que se le atribuían a una elección de líderes. El autor menciona que si se podría lograr identificar estos rasgos, entonces se podrían conjeturar quienes eran los líderes y distinguir incluso si podrían forjarlos. Experimentando se concluyó que no podían identificar con exactitud una lista de rasgos que conlleven al líder exitoso, este enfoque tuvo un auge muy importante, se enmarco dentro de la denominada teoría del gran hombre, que afirmaba que los hombres nacían líderes, dentro de estas particularidades las características que poseen los líderes contaban con iniciativa, inteligencia, responsabilidad, autoconfianza, intuición, persistencia, tolerancia, confianza, orientación al logro, las organizaciones pueden elegir contar con personas que tengan diversas características de un líder eficaz de acuerdo a los diferentes perfiles que soliciten para cada puesto, de esta manera ubicar a las personas en determinados puestos hace que la organización sea más efectiva, si bien es muy utilizado no tomo en cuenta a la situación ni a los seguidores, asimismo a la fecha no se ha logrado identificar los rasgos y habilidades para resolver problemas.

## **C) Teorías del comportamiento**

Esta teoría observo los comportamientos que mostraron líderes. Se cuestionaron si había un comportamiento único que reflejaran los líderes natos. El interés en su trabajo, lo cual estaba se entiende está relacionado con las actividades, Los diversos estudios realizados transmitieron las diferencias entre el verdadero comportamiento de los líderes exitosos de los que no lo son, esta teoría del comportamiento nos dice que es el comportamiento los que van a determinar si esa persona puede liderar a otros, así como también determina la efectividad de un líder basándose en la orientación que tiene y el poder de establecer relaciones, esta teoría menciona que

a los líderes se les puede formar, pueden seguir aprendiendo, el objetivo de esta teoría es el desarrollo de los líderes, se centran básicamente en las acciones de los líderes, el comportamiento de un líder eficaz, es ejemplar, inspira, crea un desafío, anima y reconoce. Estos comportamientos son observables y habituales que permiten a las personas tener éxito en la actividad que realicen (Robbins & Judge, 2009).

#### **D) Teorías de la influencia**

Esta teoría investiga la influencia de los líderes, las teorías de influencia para ayudarnos a comprender como las personas acuden y se someten a la influencia de comunicaciones de masas, también es conocida como la teoría de las diferencias, que rescata las cualidades, el carisma, aptitud, tanto de sus empleados como los jefes que los representan. La visión del líder es un campo de investigación que persevera en el tiempo, ya que son Los líderes los que influyen en el cambio de los colaboradores presentándoles una vista del futuro que sea fuente de inspiración. Esta teoría menciona a la influencia que el líder ejerce sobre el desempeño de sus adeptos, esta influencia social ejercida por una persona sobre sus seguidores en una organización. Este líder se caracteriza por cautivar y a su vez generar entusiasmo en sus subordinados, utilizando para ello la comunicación con las personas, inspirándolos para que den su esfuerzo máximo para el logro de sus objetivos (Chiavenato, 2007).

#### **Elementos del liderazgo**

Para Alvarado, según Salas & Velásquez (2019), los elementos del liderazgo cuentan con la siguiente estructura:

- a. El objetivo: Que constituye el elemento clave de la gestión educativa. Un líder debe tener bien claro tanto los objetivos institucionales, así como aquellos referidos a la satisfacción de los intereses individuales.

- b. El poder: El liderazgo es una forma de ejercicio del poder. Basado en las cualidades que perfilan a un líder se llega a la adhesión voluntaria de los seguidores. El poder se puede ejercer de diferentes maneras. Mediante recompensas el líder moldea y controla la conducta de los demás, es el poder premiador. Mediante la imposición de ciertas conductas basado en su derecho por la posición alcanzada como líder: Es el poder legítimo. El poder basado en el dominio del conocimiento y habilidades del líder sobre los subalternos, el poder experto; finalmente, en virtud a sus atributos personales el líder inspira a los seguidores su aprobación y emulación, el poder referente.
- c. El estilo: Que consiste en las distintas conductas que manifiesta el líder en ejercicio de su poder para integrar intereses y lograr objetivos.
- d. Los seguidores: La esencia del liderazgo es la adhesión, subordinación, el seguimiento y la emulación de los integrantes del grupo.

### **Tipos de liderazgo**

Para Rodríguez (2020) existen diversos tipos de líderes, y son:

- a. Líder carismático: Este tipo de liderazgo está basado en la capacidad de generar entusiasmo. Asimismo, este tipo de líder es elegido por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.
- b. Líder tradicional: Este tipo de líder hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.
- c. Líder legítimo: Es aquel líder que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales.

### **Tipos de estilos de liderazgo**

### **a. Liderazgo transformacional**

Por su parte, Perilla-Toro & Gómez-Ortiz (2017) quien cita a Burns define el término de liderazgo transformacional como la formación de “una relación de estimulación y elevación mutua que convierte a los seguidores en líderes y puede convertir a los líderes en agentes morales” (p. 4), es decir es el líder quien motiva a los seguidores a lograr un desempeño que supera las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores. Además, el estudio llega a la conclusión que el liderazgo transformacional se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral dando un efecto de bienestar afectivo al empleado, pero no de bienestar psicológico, puesto que este pone su confianza en el líder.

### **b. Liderazgo transaccional**

Es aquel en que el líder resulta imprescindible para el grupo o equipo y éste acepta su liderazgo porque les beneficia de forma insustituible. Es como si se estableciera una transacción en la que el líder presta unos servicios de elevado valor y difícil sustitución y el equipo corresponde con la aceptación de la autoridad. Para muchas organizaciones, este estilo de liderazgo puede resultar útil y beneficioso. Sin embargo, en los periodos de cambio más o menos acelerado, este estilo de liderazgo resulta incompleto y estrecho, por no prestar la debida atención a los aspectos expresivos de la organización, es decir, al cambio y a la innovación de la cultura de la organización. Entre los indicadores de esta dimensión están compuestas por las siguientes

## **Motivación laboral**

### **Definición**

Según algunos autores nos dice que: “La motivación es un aspecto psicológico que más se relaciona con el desarrollo del ser humano, la motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por

ello la motivación varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones” (Herrera, 2016).

De acuerdo a Chiavenato nos dice que: “La define como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (Chiavenato, 2000). Explica Chiavenato Para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado, para mí esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación (Chiavenato, 2000).

Tal como lo expresa Herzberg (1995) “Define la motivación como factor influyente principalmente a la satisfacción laboral como son los logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos. Por otro lado, podemos decir que los factores de higiene cuando son inadecuados causan insatisfacción, aquí encontramos el sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status”.

## **Teoría de la motivación.**

### **A. Teorías del contenido**

Dentro de estas teorías podemos distinguir la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría X-Y de McGregor, teoría bifactorial de Herzberg, las teorías de las motivaciones sociales de McClelland y la teoría Erg de Alderfer, ya que todas éstas estudian que elementos o factores motivan a las personas a trabajar.

Según Puras (2018) tomando referencia de los siguientes autores nos dice:

#### **- Jerarquía de las necesidades**

Cuando Maslow (1954) hace referencia a estas necesidades las define como:

Fisiológicas, se refiere a necesidades básicas de la vida como puede ser el alimento, el agua, la temperatura, etc.

De seguridad, se refiere a la estabilidad personal, a la ausencia de amenazas, etc.

Sociales, hace mención al sentimiento de afecto, vinculación social, etc.

Estima, sentirse reconocido socialmente.

Autorrealización.

- **Teoría X-Y**

En esta teoría McGregor (1960) intenta definir dos teorías, por un lado, la teoría X, que determina que a las personas no les gusta trabajar, y si pueden no lo harán y que para lograr las metas de la propia organización ésta deberá coaccionar, controlar o amenazar al empleado. Así mismo, este autor entiende que el trabajador evita aceptar responsabilidades y que no posee ambiciones. Por otro lado, habla de la teoría Y, que es todo lo opuesto a la anterior y entiende que a las personas sí les gusta trabajar, se auto-controlan, aceptan responsabilidades y son capaces de tomar decisiones.

- **Teoría bifactorial**

Para esta teoría Herzberg (1959) expone con su teoría los factores que motivan a la satisfacción de insatisfacción en el ámbito laboral y que no son dos polos opuestos, sino dos factores diferentes. El factor satisfacción-no satisfacción hace referencia al predominio que tienen sobre esta teoría los aspectos motivadores intrínsecos en el trabajo, también llamados factores motivadores, como pueden ser el éxito, el reconocimiento, la responsabilidad, la promoción y sobre todo el significado que tiene para las personas el trabajo en sí mismo.

En cuanto al factor insatisfacción-no satisfacción, éste depende de los factores o aspectos motivacionales extrínsecos, también llamados factores higiénicos, como pueden ser la política de la organización de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo o los salarios, aunque estos elementos no son motivadores aminoran la insatisfacción. Esta teoría ha sido criticada, puesto

que más que una teoría de la motivación se trataría de una teoría sobre la satisfacción.

## **Tipos de motivación laboral**

### **Motivación intrínseca**

La primera dimensión es la de recompensas intrínsecas. La motivación por recompensas intrínsecas es aquella que se produce cuando una persona realiza determinadas labores, acciones o actividades porque le interesa hacerlas y se siente a gusto haciéndolas; sin mediar un interés ajeno o recompensa adicional a la propia satisfacción que se produce por el sólo hecho de realizar dichas tareas (Pratap, 2017).

La motivación intrínseca puede describirse como el proceso de motivación por el trabajo mismo en la medida en que satisface las necesidades personales del empleado. La motivación intrínseca es auto-generada y se piensa que las personas buscan el trabajo que podrá satisfacer más sus necesidades. Los factores que influyen en la motivación intrínseca incluyen, por ejemplo, la responsabilidad, la libertad de actuar, el valor de usar y desarrollar los riesgos, habilidades propias, tareas interesantes y oportunidades de progreso.

### **Motivación extrínseca**

Como segunda dimensión se tiene a las recompensas extrínsecas, a diferente de la primera, esta dimensión se encuentra fuera de la persona y, por lo tanto, no puede ejercer ningún control sobre los factores que la compone, empero, las recompensas extrínsecas también pueden ayudar a que las personas realicen las acciones necesarias para alcanzar metas (Hiriyappa, 2010).

La motivación extrínseca es la cantidad de esfuerzo que otras personas le dan a la persona para motivarlos. Motivación extrínseca es, por ejemplo, la gestión de recompensas de proporcionar, como aumento de salario, alabanza o promoción. Los motivadores extrínsecos son eficientes, pero la influencia no dura mucho tiempo. Los motivadores intrínsecos tienden a tener un efecto más largo ya que son inherentes y no impuestas desde afuera (Quispe, 2018).

## **6.2. Justificación de la investigación**

### **Justificación teórica**

Ahora bien, el valor teórico de esta investigación es otro de los criterios por los cuales se justificará el estudio, ya que el conocimiento conceptual y práctico que se detallaron sobre los estilos de liderazgo la motivación laboral, permitirá a investigadores complementar la recopilación de datos para sus estudios.

### **Justificación práctica**

Por su parte la ejecución de este trabajo se justificará por las implicaciones prácticas que tendrán los resultados en la empresa Ittsa, pues las mejoras que haga el gerente de recursos humanos para incrementar la motivación del personal, tendrán como resultado un aumento en el desempeño profesional de los colaboradores, consecuentemente, en la calidad de atención y satisfacción de los clientes.

### **Justificación metodológica**

El desarrollo de la investigación se justificará con el criterio de utilidad metodológica pues las investigadoras diseñaron un instrumento para la recolección de información para las variables de estilos de liderazgo y motivación. Además, los resultados y conclusiones permitirán a otros investigadores identificar en qué variable, dimensiones o indicadores será más conveniente profundizar su estudio. Finalmente, el resultado de contrastar las variables e influencia entre dimensiones, precisando de una vez, sirve para que otros

investigadores puedan decidir qué variable, dimensión o indicador deberá manipular en caso realice un estudio de tipo experimental.

### **Justificación social**

Finalmente, la realización de esta investigación posee relevancia social, pues diferentes organizaciones de la misma línea de investigación y encargados de recursos humanos podrán utilizar los resultados hallados para aplicar cambios en sus técnicas de motivación de personal, estilos de liderazgo y con esto afectar al desempeño de

### **Justificación práctica**

Por lo tanto, el proyecto de investigación se justifica, porque al desarrollarse se conocerá el nivel de relación de ambas variables las cuales permitirán identificar soluciones a los problemas que distorsionan los comportamientos organizacionales correspondientes al liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa Chimbote.

## **6.3. Problema**

¿De qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022?

## **6.4. Conceptualización y operacionalización de variables**

### **Definición conceptual de la variable estilos de liderazgo**

Para Quispe (2015), los estilos del liderazgo son representaciones por el cual una persona posee la capacidad de influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan a lograr los objetivos establecidos y al éxito del proyecto organizacional permitiendo de esta manera tomar la iniciativa, gestionar, promover, incentivar y evaluar al equipo ya sea en el ámbito personal, gerencial o institucional de una organización.

Para Lowney (2014), es la capacidad de realizar acciones innovadoras que se adapten al contexto de la organización, mediante la fijación de metas ambiciosas,

donde se piense de manera global y que permita actuar con rapidez ante determinadas circunstancias, asumiendo los riesgos que sean necesarios. (pág. 22).

Según Robbins (2013) “el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización”. (pág. 13)

Según el autor Cosme (2015), define que: “Los estilos de liderazgo pueden ser únicos en una persona, o si esta tiene la voluntad de desarrollarlos, variable en función de la situación que se necesite” (pág. 21).

### **Definición operacional de estilos de liderazgo**

Los estilos de liderazgo son características que van a influenciar de manera directa a los trabajadores o colaboradores de una empresa, en donde afecta en la capacidad de toma de decisiones, respuesta frente a riesgos entre otros. Se medirán a través de las dimensiones: liderazgo transformacional y liderazgo transaccional.

### **Definición conceptual de las dimensiones de estilo de liderazgo**

- a) Liderazgo transformacional: según Burns define el término como la formación de “una relación de estimulación y elevación mutua que convierte a los seguidores en líderes y puede convertir a los líderes en agentes morales” (p. 4)
- b) Liderazgo transaccional: Para Burns se denomina así al líder que resulta imprescindible para el grupo o equipo y éste acepta su liderazgo porque les beneficia de forma insustituible

### **Definición conceptual de la variable motivación laboral**

Según Fernández (2017) “La motivación laboral para el trabajador consiste en esa energía que le lleva a conseguir las metas laborales que se ha propuesto y

satisfacer sus necesidades. Mientras que la motivación laboral para la empresa consiste en que el trabajador logre adecuadamente los objetivos que la empresa le ha impuesto y que muestre un interés adicional en superarse.” (pág. 6).

De acuerdo a Quispe (2018) afirma “que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño” (p. 24).

Para Porret (2016) la motivación parece tener un aspecto manipulativo, puesto que doy algo a cambio de obtener algo. (pág. 8)

Según Napolitano (2018), la motivación es: “básicamente, dos funciones: activar y dirigir comportamientos específicos. En el primer caso se refiere al componente energético de activación de la motivación. En el segundo caso se refiere a componente direccional de orientación” (pág. 10).

### **Definición operacional de motivación laboral**

La motivación laboral es un proceso que se lleva dentro o fuera de los trabajadores para modificar su actuar. Se medirá a través de un cuestionario conformado por las dimensiones de: motivación extrínseca y motivación intrínseca.

### **Definición conceptual de las dimensiones de motivación laboral**

- a) Motivación extrínseca: se define como la cantidad de esfuerzo que otras personas le dan a la persona para motivarlos. Motivación extrínseca es, por ejemplo, la gestión de recompensas de proporcionar, como aumento de

salario, alabanza o promoción. Los motivadores extrínsecos son eficientes, pero la influencia no dura mucho tiempo (Quispe, 2018).

- b) Motivación intrínseca: se define como una satisfacción que se produce cuando una persona realiza determinadas labores, acciones o actividades porque le interesa hacerlas y se siente a gusto haciéndolas; sin mediar un interés ajeno o recompensa adicional a la propia satisfacción que se produce por el sólo hecho de realizar dichas tareas (Napolitano, 2018).

## **6.5. Hipótesis**

### **Hipótesis Alternativa**

**H1:** Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote.

### **Hipótesis Nula**

**H0:** Los estilos de liderazgo no se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote.

## **5.6. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar de qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

### **Objetivo específico**

- 1) Identificar los estilos de liderazgo en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.
- 2) Establecer el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

- 3) Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.
- 4) Demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

## 7. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

### 7.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con el problema planteado y a los objetivos formulados, fue de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional, debido que se observó y describió el comportamiento de las variables sin influir sobre ellas.

#### Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizó en esta investigación fue: no experimental de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal. Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre las variables; y Transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento en el tiempo, sin alterar sus condiciones existentes.

El esquema correspondiente al diseño de investigación fue el siguiente:

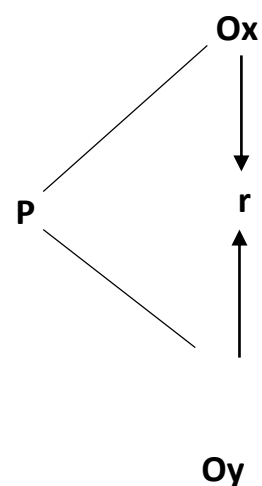
Donde:

P: Población

Ox: Variable: Estilo de liderazgo

Oy: Variable: Motivación laboral

r: Relación entre las variables concurrentes



### 6.2. Población – Muestra

**Población:**

La población de estudio fue de 31 trabajadores de la empresa ITTSA, de la agencia de la ciudad de Chimbote, 2022.

**Muestra:**

La muestra de estudio lo conformó todos los 31 trabajadores que se ha considerado en la población; debido que es más representativa y consistente.

### **6.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

**Técnica:**

Se utilizó como técnica la encuesta cuya estructura estuvo diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

**Instrumento:**

Se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario de preguntas, debidamente estructurado cuyas preguntas sirvió para recolectar datos de las variables de estudio.

Para su validación se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach.

### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Los datos obtenidos fueron procesados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de ese proceso serán tabulados, analizados e interpretados a través de tablas y figuras estadísticas debidamente estructurados; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Estas figuras y tablas permitieron llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones pertinentes.

Para efectos de determinar si existe o no relación entre las variables se **aplicó** la técnica de análisis estadístico del Chi Cuadrado; y para la correlación entre las variables, se **utilizó** el estadístico del Tau b de Kendal.

## **7. RESULTADOS**

### **7.1. Descripción de los resultados**

#### **Objetivo General**

Determinar de qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

### **Objetivo específico**

- 1) Establecer el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.
- 2) Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.
- 3) Demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022

**Tabla 1**

Identificación de los estilos de liderazgo en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	0	0	
<b>NIVEL MEDIO</b>	6	19,4	19,4
<b>NIVEL ALTO</b>	25	80,6	100.00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	

### **INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla 1, el 80.6% de los colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, opinaron que los estilos de liderazgo tienen un nivel alto; y el 19.4% opinaron que tiene un nivel medio. Ninguno opinó que tiene un nivel bajo.

**Tabla 2**

Análisis de liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	0	0	0
<b>NIVEL MEDIO</b>	6	19,4	19,4
<b>NIVEL ALTO</b>	25	80,6	100.00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	

**INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla 2, el 80.6% de los colaboradores encuestados de la empresa Ittsa opinaron que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto; el 19.4% opinaron que tiene un nivel medio. No hubo nadie que considero que tiene un nivel bajo.

**Tabla 3**

Análisis de liderazgo transaccional en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	0		
<b>NIVEL MEDIO</b>	6	19,4	19,4
<b>NIVEL ALTO</b>	25	80,6	100.00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	

#### **INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla 3, el 80.6 % de colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, opinaron que el liderazgo transformacional tiene un nivel alto; y el 19.4% opinó que el nivel es medio. No hubo nadie que opino que es de nivel medio.

#### **Tabla 4**

Establecimiento del nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	0	0	0
<b>NIVEL MEDIO</b>	7	22,6	22,6
<b>NIVEL ALTA</b>	24	77,4	100.00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	

#### **INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla 4, el 77.4 % de colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, opinaron que la motivación tiene un nivel alto; el 22.6%, opinaron que tiene un nivel medio. Nadie opino que tiene un nivel bajo.

**Tabla 5**

Determinación de la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	0	0	0
<b>NIVEL MEDIO</b>	7	22,6	22,6
<b>NIVEL ALTA</b>	24	77,4	100.00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	

**INTERPRETACIÓN:**

Según la tabla 5, el 77.4 % de los colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, opinaron que la motivación laboral tiene alto; el 22.6% opinaron que tiene un nivel medio. Nadie opinó que tiene un nivel bajo.

**Tabla 6**

Determinación de la motivación extrínseca en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	0	0	0
<b>NIVEL MEDIO</b>	7	22,6	22,6
<b>NIVEL ALTA</b>	24	77,4	100.00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	

**INTERPRETACION:**

Según la tabla 6, el 77.4% de colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, opinaron que la motivación extrínseca tiene un nivel alto; el 22.6% opinaron que tiene un nivel medio. Nadie opino que el nivel es bajo.

**TABLA 7**

Determinación de la motivación intrínseca en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022

<b>NIVELES</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>NIVEL BAJO</b>	0	0	0
<b>NIVEL MEDIO</b>	5	16,1	16,1
<b>NIVEL ALTA</b>	26	83,9	100.00
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	

INTERPRETACION:

Según la tabla 7, el 83.9% de los colaboradores encuestados de la empresa Ittsa de la ciudad de Chimbote, opinaron que la motivación intrínseca tiene un nivel alto; el 16.1% opinaron que tiene un nivel medio. No hubo nadie que opino que es de nivel medio.

## **7.2. Contrastación de la hipótesis**

**Tabla 8**

Determinación de la relación de estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>Prueba Chi-Cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	27,153a	4	,000
Razón de verosimilitud	26,147	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,801	1	,000
N de casos válidos	31		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,77.

### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 8, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los estilos de liderazgo si se relaciona significativamente en la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

### **Tabla 9**

**Correlación de las variables estilos de liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.**

			Estilos de liderazgo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

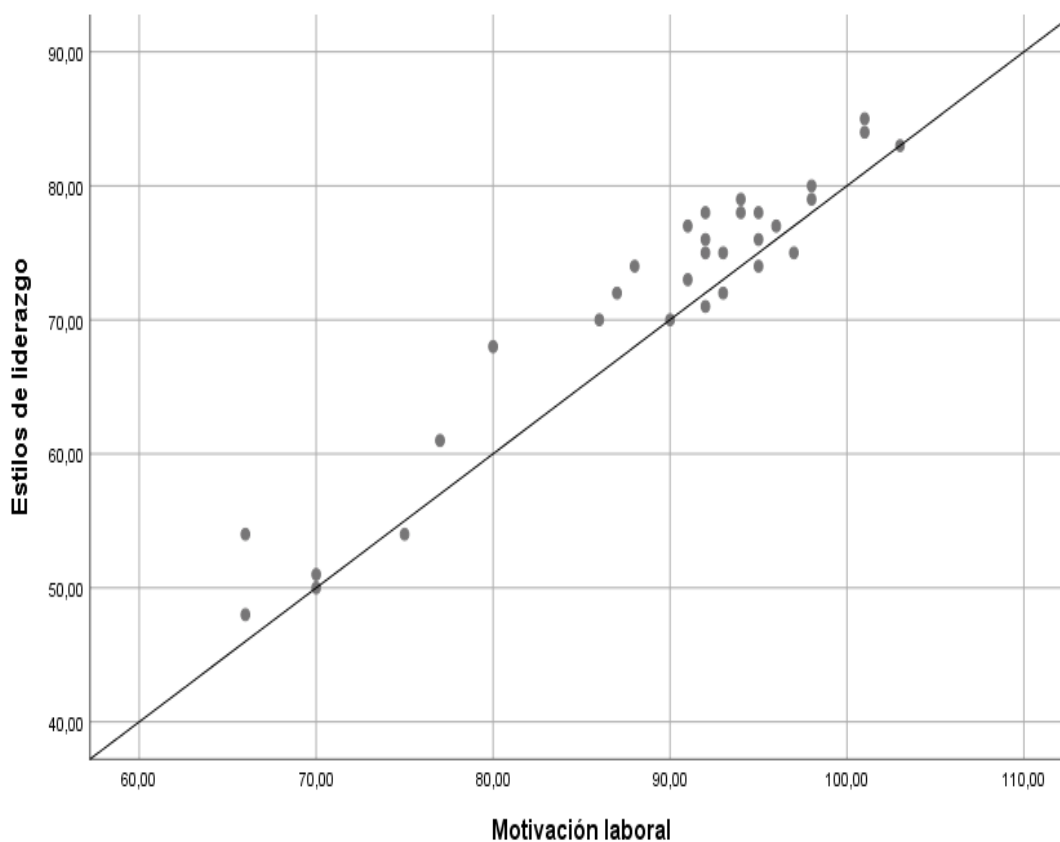
\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Según la tabla 9, el coeficiente de correlación es 0.892, es decir que entre las variables estilos de liderazgo y motivación laboral la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que los estilos de liderazgo si se relaciona significativamente con la motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.

### Figura 1

**Diagrama de dispersión de las variables estilos de liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.**



**Interpretación:**

De acuerdo con el diagrama de dispersión, la variable motivación laboral y estilos de liderazgo tiene una correlación positiva y alta; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

**Tabla 10**

Análisis de la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>Prueba Chi-Cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	41,444a	4	,000
Razón de verosimilitud	37,066	4	,000
Asociación lineal por lineal	22,003	1	,000
N de casos válidos	41,444a	4	,000

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,97.

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 10, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que los estilos de liderazgo transformacional si se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

**Tabla 11**

Correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

			Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,971**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

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

### Interpretación:

Según la tabla 11, el coeficiente de correlación es 0.971, es decir que entre las variables estilos de liderazgo transformacional y motivación laboral, la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que los estilos de liderazgo transformacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.

### Figura 2



Demostración de la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

<b>Prueba Chi-Cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	17,792a	4	,001
Razón de verosimilitud	18,172	4	,001
Asociación lineal por lineal	11,504	1	,001
N de casos válidos	31		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,58.

**Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 12, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); lo que quiere decir que los estilos de liderazgo transaccional si se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.

**Tabla 13**

Correlación de los estilos de liderazgo transaccional y motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.

			Estilos de liderazgo transaccional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	31	31
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	31	31

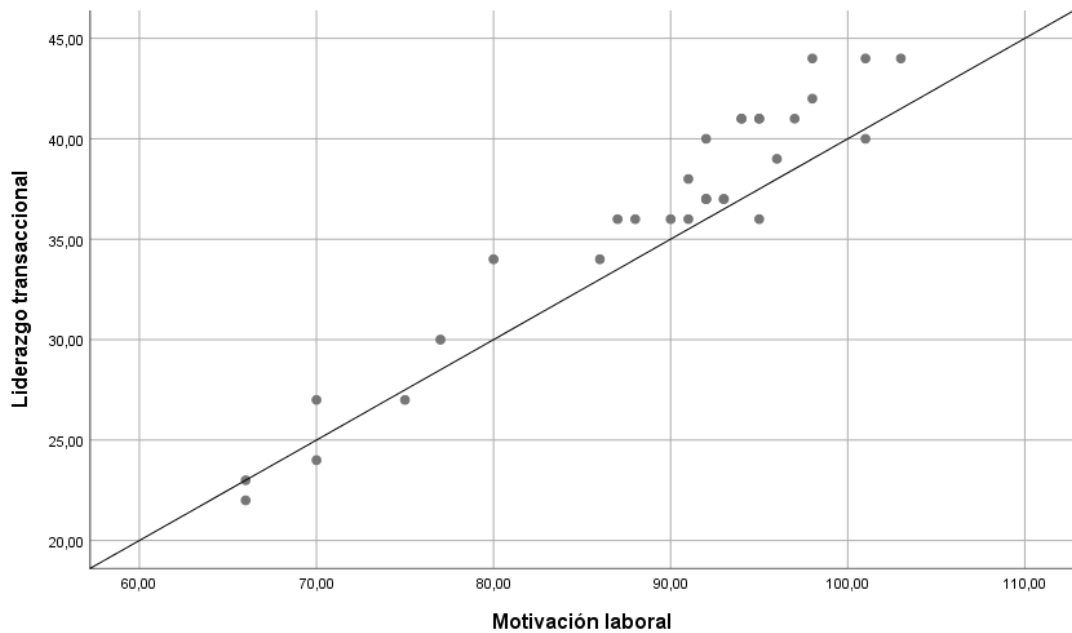
\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0.614, es decir que entre las variables estilos de liderazgo transaccional y motivación laboral, la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ); lo que significa que los estilos de liderazgo transaccional si se relaciona significativamente con la motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.

**Figura 3**

**Diagrama de dispersión de los estilos de liderazgo transaccional y motivación laboral en colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.**



**Interpretación:**

De acuerdo con el diagrama de dispersión, los estilos de liderazgo transaccional y la motivación laboral, tienen una correlación positiva alta; es decir ambas se mueven en el mismo sentido o dirección.

## 8. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### **Análisis y discusión del objetivo general: Determinar de qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.**

De acuerdo con la tabla 8, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los estilos de liderazgo si se relaciona significativamente en la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022. Algunos estudios contrastan lo demostrado en esta investigación como el realizado por Salas y Velásquez (2019), en donde relacionó las variables de estilo de liderazgo y motivación laboral en la región de Arequipa encontrando una correlación moderada ( $r=0.623$ ) pero directa y positiva con un nivel de significancia de 0.048; por otra parte, investigaciones como las de Aranda (2018), muestran también una correlación positiva y alta entre las variables de estilos de liderazgo y motivación laboral en una empresa ( $r=0.929$ ). Siguen habiendo diversos estudios que demuestran la relación entre estas dos variables, sin embargo es necesario aclarar que no todos los estilos de liderazgo son positivos para la motivación, por ejemplo en estudios como el de Velásquez-Hernández y Hernández-Romero (2020), afirman que existe una relación fuerte entre liderazgo y la motivación, y sobre todo está asociado a un estilo de liderazgo de tipo democrático, como se identifica algunos estilos de liderazgo están más asociados con la motivación laboral en el personal, otro investigador que afirma esto es Tavera (2018), pues encontró que el liderazgo de algunos altos mandos pueden favorecer a la motivación del trabajador siempre y cuando ayuden en sus capacidades y aptitudes de estos, pues tendría resultados negativos si la actitud del líder fuera contrario a lo planteado. Entonces se debe comprender que no solo es buscar una relación adecuada si no plantear que tipo de liderazgo puede ser más factible a la hora de mejorar la motivación laboral, en el personal, pues los liderazgos democráticos y transformacionales son los que ayudan al cumplimiento

de actividades en los trabajadores de una empresa (2019). Por lo tanto, se debe tomar en cuenta las acciones de todos los líderes sea cual sea el rango asociado a este dentro de su trabajo, pues influirá de manera directa en la percepción del trabajador y por ende en su motivación laboral que pueda desarrollar dentro de la empresa para cumplir metas y objetivos planteados.

**Análisis y discusión del objetivo específico 1: Identificar los estilos de liderazgo en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.**

Según la tabla 1, el 80.6% de los colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, opinaron que los estilos de liderazgo tienen un nivel alto; y el 19.4% opinaron que tiene un nivel medio. Ninguno opinó que tiene un nivel bajo. Estos resultados concuerdan con Vela (2020) quien investigó la relación de liderazgo y motivación en un grupo de colaboradores, y encontraron que la mayoría de trabajadores poseen puntuaciones bajas de estilos de liderazgo; también Meza & Montero (2018) encontró en su investigación sobre liderazgo y motivación en un grupo de colaboradores, donde un 23% indica que la empresa practica un estilo de liderazgo regular, y esto reduce el empeño motivacional. A todos estos resultados, Salas & Velásquez (2019) definen al liderazgo como el proceso a través del cual se busca influir en un grupo para que trabaje motivado en busca del logro de metas, lo cual es fundamental ya que tiene un efecto en el proceso de identificación y compromiso del grupo con las metas propuestas. Por otra parte, para Acosta, según Gómez (2019), el liderazgo está estrechamente conexo con la mejora del talento humano, por lo que esta noción, no debe adjudicarse como una novedad o un factor desconocido a través del cual se pueda respaldar la organización, solo que no se ha realizado el suficiente esfuerzo para recapacitar apropiadamente sobre la importancia del liderazgo para asociarse con la noción de mando. En general se apela al liderazgo como un instrumento para

alcanzar el compromiso de los laborantes con la organización, y por tanto queda rezagado de la autoridad. Es necesario identificar adecuadamente la percepción que tiene el trabajador frente al líder de cada área o un líder directo, pues de manera segura este afectará a la conducta y desempeño del colaborador, por eso se ve la necesidad de capacitar a cada persona con potencial de liderazgo dentro de la empresa pues a la hora de ocupar el cargo puede ayudar o perjudicar a esta.

**Análisis y discusión del objetivo específico 2: Establecer el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.**

Según la tabla 4, el 77.4 % de colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, opinaron que la motivación tiene un nivel alto; el 22.6%, opinaron que tiene un nivel medio. Nadie opino que tiene un nivel bajo. Estos resultados concuerdan con Maza y Montero (2018) en donde estudiaron la relación entre liderazgo y motivación, indican que el 61% de los colaboradores muestran un nivel de motivación intrínseca, y que el 47% muestran una motivación extrínseca; también Lara & Maza (2018) en su investigación en la ciudad de Chimbote, muestra que un 30% de colaboradores se muestran de acuerdo con la motivación que promueve su organización, y solo un 8% se muestran indiferentes con la motivación. Con respecto a la motivación laboral, Puras (2018) indica que en el ámbito laboral la motivación es un deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible, con lo que se origina el proceso de motivación. Para que este proceso de motivación se origine tiene que existir un estímulo (causa), dando lugar a una necesidad (deseo) lo que llevaría a un comportamiento concreto como es la motivación, teorías como la bifactorial de Herzberg (1959) exponen que existen motivaciones de satisfacción e insatisfacción en el ámbito laboral y estos son dos polos que se denominan factores motivadores y pueden llevar al éxito o fracaso en cualquier colaborador. La motivación está de manera directa asociada con el desempeño que puede brindar un trabajador en la empresa, es muy importante llevar este comportamiento a niveles positivos, en donde estar pendiente de los factores que

ayuden a una motivación elevada puede mejorar el rendimiento laboral y cumplir metas con la empresa.

**Análisis y discusión del objetivo específico 3: Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.**

De acuerdo con la tabla 10, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que quiere decir que los estilos de liderazgo transformacional si se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022. Al determinar la relación entre la dimensión de liderazgo transformacional y la variable motivación laboral el coeficiente de correlación es 0.971, es decir que entre las variables estilos de liderazgo transformacional y motivación laboral, la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo que significa que, a mayor estilo de liderazgo transformacional, será mayor la motivación laboral en los trabajadores. A todos estos datos hallados para Chiavenato (2007) menciona sobre la teoría de la influencia en donde indica que la comunicación de los líderes ayuda a rescatar cualidades, aptitudes y carisma de los empleados, indica también que la visión de un líder es importante ya que este será quien influya en el cambio motivacional de los colaboradores convirtiendo en una suerte de motivación e inspiración. Por otro lado, para Lowney (2014) el liderazgo será la capacidad de realizar acciones innovadoras que se adapten al contexto de la organización, mediante la fijación de metas ambiciosas, donde se piense de manera global y que permita actuar con rapidez ante determinadas circunstancias, asumiendo los riesgos que sean necesarios. Estos resultados son parecidos con Perilla-Toro & Gómez-Ortiz (2017) quien cita a Burns define el término de liderazgo transformacional como la formación de “una relación de estimulación y elevación mutua que convierte a los seguidores en líderes y puede convertir a los líderes en agentes morales” (p. 4), es decir es el líder quien motiva

a los seguidores a lograr un desempeño que supera las expectativas al transformar las actitudes y los valores de los seguidores. Además, el estudio llega a la conclusión que el liderazgo transformacional se relaciona de forma positiva con la satisfacción laboral dando un efecto de bienestar afectivo al empleado, pero no de bienestar psicológico, puesto que este pone su confianza en el líder.

#### **Análisis y discusión del objetivo específico 4: Demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022**

De acuerdo con la tabla 12, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); lo que quiere decir que los estilos de liderazgo transaccional si se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022. Según el análisis obtenido la relación entre el estilo transaccional el coeficiente de correlación es 0.614, es decir que entre las variables estilos de liderazgo transaccional y motivación laboral, la correlación es positiva alta. Así mismo, el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ); lo que significa que a mayores estilos de liderazgo transaccional tendrán mejores niveles de motivación en los empleados de la empresa. Estos resultados concuerdan con Aranda (2018) en su trabajo sobre estilos de liderazgo y motivación laboral encontraron resultados diferentes en donde se observa que existe una correlación directa y alta en los estilos de liderazgo y la motivación laboral dando un valor de  $p=0,000$  y un  $r=0,29$  aprobándose la hipótesis general de su trabajo y relacionando de manera significativa entre ambas variables, también Maza y Montero (2018) en su trabajo con liderazgo y motivación laboral obtuvo un coeficiente de correlación moderada de 0,528 mediante la prueba de Rho de Spearman con una significancia de 0,01 aceptando la hipótesis alterna con una relación significativa entre liderazgo y motivación laboral. El liderazgo transaccional es aquel en que el líder resulta imprescindible para el grupo o equipo y éste acepta

su liderazgo porque les beneficia de forma insustituible. Es como si se estableciera una transacción en la que el líder presta unos servicios de elevado valor y difícil sustitución y el equipo corresponde con la aceptación de la autoridad. Para muchas organizaciones, este estilo de liderazgo puede resultar útil y beneficioso. Sin embargo, en los periodos de cambio más o menos acelerado, este estilo de liderazgo resulta incompleto y estrecho, por no prestar la debida atención a los aspectos expresivos de la organización, es decir, al cambio y a la innovación de la cultura de la organización. Entre los indicadores de esta dimensión están compuestas por las siguientes (Perilla-Toro & Gómez-Ortiz, 2017).

Es necesario entender que los estilos de liderazgo promueven un mejor desempeño en todas las capacidades del trabajador, y la motivación laboral no queda separada, estos resultados comprueban que si el estilo de liderazgo transaccional no se desarrolla adecuadamente la motivación laboral puede disminuir y por ende afectar a los objetivos de la empresa, es necesario tener la capacidad de entender cuanto afectan los estilos de liderazgo a una empresa.

## **9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **9.1. Conclusiones**

**PRIMERA:** Los estilos de liderazgo si se relaciona significativamente en la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ); lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

**SEGUNDA:** El 80.6% de los colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022; opinaron que los estilos de liderazgo tienen un nivel alto.

**TERCERA:** El 77.4 % de colaboradores encuestados de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, opinaron que la motivación laboral tiene un nivel alto.

**CUARTA:** Los estilos de liderazgo transformacional si se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).

**QUINTA:** Los estilos de liderazgo transaccional si se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022. debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ).

## 9.2. Recomendaciones

**PRIMERA:** Se recomienda mejorar los estilos de liderazgo mediante talleres y charlas en los trabajadores de la empresa Ittsa, ya que beneficiará de manera significativa el crecimiento como organización y mejorar los niveles de motivación.

**SEGUNDA:** Desarrollar talleres de motivación laboral, para darle mayor énfasis en el comportamiento de los colaboradores frente a los estilos de liderazgo que pueda existir en la empresa Ittsa.

**TERCERA:** Se sugiere que la parte de gerencia y recursos humanos puedan impulsar el uso de reconocimientos a sus colaboradores para fomentar un

aumento del nivel de motivación, ya que esta práctica tiene buenos resultados en su aplicación.

**CUARTA:** Se recomienda capacitar y descubrir nuevos talentos que puedan ejercer estilos de liderazgo transformacional para que afecte de manera positiva a la motivación laboral en la empresa.

**QUINTA:** Se sugiere que todos los líderes de la empresa Ittsa pueda tener un conocimiento de como sus funciones y conductas pueden afectar al desempeño de los trabajadores y así poder hacer mejorar a corto y largo plazo.

## **10. AGRADECIMIENTO**

A mi asesor por su orientación y gran ayuda.

Y a todas aquellas personas que contribuyeron en la orientación y ejecución de la presente tesis.



## 11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda, I. (2018). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12506>
- Arévalo, L. (2020). Propuesta de mejora de motivación laboral como factor relevante para la sostenibilidad de los emprendimientos. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, San Martín - Perú. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22732/MOTIVACION\\_LABORAL\\_MYPES\\_AREVALO\\_GUERRA\\_LUIS.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/22732/MOTIVACION_LABORAL_MYPES_AREVALO_GUERRA_LUIS.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Ariussanto, K., Tarigan, Z., Sitepu, R., & Singh, S. (2020). Leadership Style, Employee Engagement, and Work Environment to Employee Performance in Manufacturing Companies. SHS Web of Conferences, 76, 121-131. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601020>
- 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 de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Ayacucho, Perú. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO\\_MOTIVACION\\_LABORAL\\_BARRIENTOS\\_BAEZ\\_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Bravo, A. & Rojas, A. (2020). Influencia del Liderazgo Transformacional en la Intención de Rotación de los Trabajadores del Sector Textil Manufactura en Gamarra. Tesis de pregrado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653994/Bravo\\_AA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653994/Bravo_AA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- CONCYTEC (2017). I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo a Centros de Investigación 2016. CONCYTEC. Recuperado de [https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/censo\\_2016/libro\\_censo\\_nacional.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/censo_2016/libro_censo_nacional.pdf)
- Cosme, J. (2015). *Liderazgo*. Editorial Elearning S.L.
- Cossio, M. (2020). Caracterización de la motivación laboral y satisfacción laboral de las mypes. (Grado académico de Bachiller). ULADECH - CATÓLICA, Tumbes Perú. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/21730/SATISFACCION\\_LABORAL\\_COSSIO\\_%20ANASCO\\_%20MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/21730/SATISFACCION_LABORAL_COSSIO_%20ANASCO_%20MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill.
- De la Rosa Collao, F. E., Vargas, I. M., Huari, M. Y. A., & Mucha, J. L. C. (2021). Efectos de estilos de liderazgo del director en la gestión de Instituciones Educativas: Effects of principal leadership styles on the management of educational institutions. *South Florida Journal of Development*, 2(2), 1930-1941. <https://southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/297>

- Díaz, W.; Casas, S.; Maravi, A. & Pérez, S. (2021). Influencia del estilo de liderazgo de los supervisores en el desempeño laboral de los operarios en una empresa textil de Lima Metropolitana. Tesis de maestría. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado el 8 de Setiembre de 2021, de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657123/DiazC\\_W.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657123/DiazC_W.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Gemeda, H., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A crossnational study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill.
- Herzberg F. (1954). *Work of the nature of man, Cleveland: the world of publishing Company, pp. 71-91.*
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *La motivación para el trabajo*. Nueva York, Estados Unidos.
- Hiriyappa, B. (2010). *Management of motivation and Its theories*. (1.a ed.). Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=NM\\_ZBgAAQBAJ](https://books.google.com.pe/books?id=NM_ZBgAAQBAJ)
- López-Roldán, P. & Fachelli, S. (2017). El diseño de la muestra. En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona, 4(4). Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/185163>

- Martínez (2018). Caracterización de capacitación y liderazgo en las MYPE rubro bodegas de la urbanización Miraflores- Piura, año 2018. Recuperado de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3354/CAPACITACION\\_LIDERAZGO\\_MARTINEZ\\_MORE\\_GLADYS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3354/CAPACITACION_LIDERAZGO_MARTINEZ_MORE_GLADYS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maya, Y. (2018). Escala de motivación para el transfer en la Universidad Complutense de Madrid
- Medina, D. (2019). Caracterización del liderazgo y la competitividad de las Mype rubro abarrotes mercado de Castilla Piura, año 2019. (Tesis de licenciatura). Universidad Uladech, Chimbote, Perú. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/11453>
- Mijahuanca, Y. (2020). *Determinar que estilos de liderazgo son empleadas por los empresarios y caracterizar la motivación laboral de las Mypes, sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de tumbes, 2018.* (Tesis de licenciatura). Universidad ULADECH, Lima, Peru. Recuperado de [https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21748/MOTIVACION\\_LABORAL\\_MIJAHUANCA\\_%20CAMPOS\\_%20YESICA\\_%20ROSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/21748/MOTIVACION_LABORAL_MIJAHUANCA_%20CAMPOS_%20YESICA_%20ROSA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: El caso de Procter et Gamble.* Bebelcube.
- Puras, S. (2018). *Análisis de las relaciones entre la motivación, el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral.* (tesis pregrado). Universidad de Valladolid, España.
- Quispe, M., (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de*

*la municipalidad provincial de Acomayo*. (tesis de maestría),  
Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Ramos, L. (2019). Motivación laboral y desarrollo de competencias en practicantes del área de A&B en restaurantes del centro financiero. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56482/Ramos\\_EL\\_F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56482/Ramos_EL_F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ríos, L. (2018). Caracterización de la motivación laboral y el volumen de ventas de las Mypes del sector comercio - rubro abarrotes en el distrito de tumbes, año 2018.
- Robbins, S. (2009). *Comportamento organizacional*. Sao Paulo, Brasil. Pearson Education Inc.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México.
- Rodríguez, J. (2020). *Influencia del liderazgo en la motivación intrínseca de los colaboradores del Fast food Kentucky Fried Chicken en Chiclayo 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Salas, R. A., & Velasquez, J. S. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Gerencia Regional de Salud de Arequipa-2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de <http://190.119.145.154/handle/UNSA/10395>
- Tassinari, A. , Olmos, C. D., & Gómez, E. L. (2020). Estilo de Liderazgo en los docentes de ingeniería mecánica del instituto tecnológico superior de Tepexi de Rodríguez. *Brazilian Journal of Business*, 2(3), 3113-

3127.

<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/16915>

- Tavara, N. (2018). universidad señor de sipan. Universidad señor de sipan.
- Towsen, T., Stander, M. W., & van der Vaart, L. (2020). The Relationship Between Authentic Leadership, Psychological Empowerment, Role Clarity, and Work Engagement: Evidence From South Africa. *Frontiers in Psychology*, 11, 1973. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01973>
- Vásquez, S. (2018). Motivación de logro de los trabajadores nombrados de la municipalidad provincial de tumbes - tumbes, 2018.
- Vela, F. (2018). Estilos de liderazgo y engagement en trabajadores de una empresa textil-retail del distrito de San Luis, 2018. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30283/Vela\\_ZF.pdf?sequence=1&is Allowed=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30283/Vela_ZF.pdf?sequence=1&isAllowed=)
- Velázquez-Hernández, J. & Hernández-Romero, G. (2020). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 13, 1-16 ISSN: 2386-4303 DOI <https://doi.org/10.46661/ijeri.4582>
- Villareal, C. (2018). *Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad ULADECH, Tumbes, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4301>
- Zeballos, L. (2020). Motivación laboral en las mypes, cevicherías. (Tesis de Licenciatura). ULADECH- CATÓLICA, Ayacucho - Perú. Obtenido de

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18311/1/NCENTI\\_VOS\\_LIDERAZGO\\_Y\\_MOTIVACION\\_LABORAL\\_ZEVALLOS\\_CONDE\\_LITMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/18311/1/NCENTI_VOS_LIDERAZGO_Y_MOTIVACION_LABORAL_ZEVALLOS_CONDE_LITMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 12. Anexos y apéndice

### Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivo general	Hipótesis	Metodología
¿De qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote,	Estilos de liderazgo	Determinar de qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.	<b>Hi:</b> Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote.	Tipo de investigación: Básico correlacional  Diseño de investigación: No experimental de corte transversal  Población y muestra: 31 trabajadores Técnica e instrumento de recolección de datos: - Técnica de la encuesta.
		<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis nula</b>	

2022?	Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los estilos de liderazgo en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022.</li> <li>• Establecer el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.</li> <li>• Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.</li> <li>• Demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote, 2022.</li> </ul>	<p><b>Ho:</b> Los estilos de liderazgo no se relacionan significativamente con la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, de la ciudad de Chimbote.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta sobre los estilos de liderazgo</li> <li>- Encuesta sobre motivación laboral</li> </ul>
-------	--------------------	---	--	--

**Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Estilos de liderazgo	Quispe (2015) manifiesta que los estilos del liderazgo son representaciones por el cual una persona posee la capacidad de influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan a lograr los objetivos establecidos y al éxito del proyecto organizacional permitiendo de esta manera tomar la iniciativa, gestionar, promover, incentivar y evaluar al equipo ya sea en el ámbito personal, gerencial o institucional de una organización. (pág. 17).	Los estilos de liderazgo se medirán a través de ítems que están conformados por dimensiones que son: liderazgo transformacional y liderazgo transaccional.	Liderazgo transformacional	Atributos morales, conducta del jefe.	1, 2, 3.	Ordinal
				Habilidad de comunicación.	4	
				Motivación por parte del líder.	5	
				Empoderamiento por parte del líder.	6, 7	
				Capacitación por parte del líder.	8, 9.	
			Liderazgo transaccional	Reconocimiento de los esfuerzos.	10	
				Establecimiento de normas y reglas	11, 12	
				Supervisión para detectar acciones correctivas	13	
				Desconocimiento de los problemas.	14, 15	
				Percepción de evasión de responsabilidades.	16, 17, 18.	

Motivación laboral	Según, Fernández (2017) “La motivación laboral para el trabajador consiste en esa energía que le lleva a conseguir las metas laborales que se ha propuesto y satisfacer sus necesidades. Mientras que la motivación laboral para la empresa consiste en que el trabajador logre adecuadamente los objetivos que la empresa le ha impuesto y que muestre un interés adicional en superarse.” (pág. 10).	La motivación laboral es un proceso que se lleva dentro o fuera de los trabajadores para modificar su actuar, se mide a través de un cuestionario conformado por las dimensiones de motivación extrínseca y motivación intrínseca.	Motivación extrínseca	Nivel de salario y beneficios.	1, 2, 3	Ordinal
				Nivel de reconocimiento de logro.	4, 5	
				Grado de estabilidad laboral.	6	
				Nivel de participación en la toma de decisiones.	7, 8	
				Nivel de relaciones interpersonales	9, 10	
				Grado de satisfacción sobre condiciones físicas de trabajo.	11, 12, 13	
			Motivación intrínseca	Nivel de desarrollo personal.	14, 15, 16	
				Nivel de habilidades y capacidades personales.	17, 18, 19	
				Nivel de compromiso laboral.	20, 21, 22	

### Anexo 03: Encuesta o cuestionario

## ENCUESTA SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

### Datos:

Edad:                      Puesto de trabajo:                      Estado Civil

### Información general:

Fecha:

Cargo del evaluado:

Tiempo laborando:

### Finalidad:

Este cuestionario tiene como finalidad identificar qué tipo de liderazgo percibe usted de su jefe inmediato en la organización para la cual trabaja.

### Instrucciones:

Puede escribir o marcar con un (x) en la alternativa que usted crea conveniente. Marque una alternativa según sea el caso, se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Si necesita ayuda puede solicitarlo a la persona encargada.

### Escala de valoración

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Liderazgo transformacional.</b>					
1. ¿Percibe como cualidades importantes del jefe/líder (no ser mandón, predica con el ejemplo, es comunicativo)?					
2. ¿Me siento bien a la hora de trabajar, frente al comportamiento moral que tiene el jefe/líder?					
3. ¿La manera de comportarse del jefe/líder frente a determinadas situaciones es la adecuada?					
4. ¿El jefe/líder comunica de manera convincente la visión de futuro?					
5. ¿Considera que el jefe/líder genera factores motivacionales (incentivos, premios, evaluaciones de rendimiento)?					
6. ¿El jefe/líder me da la confianza y la capacidad de ciertas funciones y responsabilidades?					
7. ¿Me brinda las herramientas para mejorar nuestras capacidades y acrecentar nuestro potencial?					
8. ¿El jefe/líder nos acompaña de manera individualizada en determinadas situaciones laborales?					
9. ¿El jefe/líder fomenta la capacitación individual para adaptarnos a las experiencias cambiantes del entorno?					
<b>Dimensión 2: Liderazgo transaccional</b>					
10. ¿Mi labor es reconocida por el jefe líder cuando cumplo con las tareas asignadas a tiempo?					

11. ¿Considera que las normas establecidas son cumplidas por todos los colaboradores?					
12. ¿Considera importante las reglas establecidas por el jefe/líder?					
13. ¿Se encuentra vigilante para actuar ante ciertas situaciones de error o fallas de los colaboradores?					
14. ¿El jefe/líder interviene solo cuando algo ha fallado?					
15. ¿No anticipa el jefe/líder, ni ayuda en los cambios y mejoras que se deben realizar en el área de trabajo?					
16. ¿El jefe/líder evita tomar decisiones?					
17. ¿El jefe/líder evita involucrarse cuando surgen temas importantes?					
18. ¿El jefe/líder está ausente cuando se lo necesita?					

## ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

### Datos:

Edad:                      Puesto de trabajo:                      Estado Civil

### Información general:

Fecha:

Cargo del evaluado:

Tiempo laborando:

### Finalidad:

Este cuestionario tiene como finalidad identificar qué tipo de motivación laboral posee usted respecto a la organización para la cual trabaja.

### Instrucciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo con su punto de vista. Lea cada ítem para efectos de comprensión y marque con una “X” en la casilla que considere conveniente.

### Escala de valoración

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Motivación extrínseca</b>					
1. ¿Los ingresos que percibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?					
2. ¿El salario que recibe está de acuerdo a la cantidad y calidad de trabajo que realiza?					
3. ¿Recibe beneficio salarial adicional por trabajar horas extras?					
4. ¿El jefe inmediato brinda el reconocimiento adecuado a las actividades realizadas?					
5. ¿Reconocen su esfuerzo y trabajo realizado antes de tiempo?					
6. ¿La Municipalidad donde laboro crea condiciones necesarias que brindan estabilidad laboral?					
7. ¿En mi centro de trabajo se promueve la participación activa para la toma de decisiones?					
8. ¿Cada vez que surgen problemas laborales recibe el apoyo del jefe para la resolución del conflicto?					
9. ¿El trato que existe entre usted y sus compañeros es agradable, respetuoso?					
10. ¿Existe una buena comunicación con mis compañeros de trabajo?					
11. ¿Se siente cómodo en el espacio y ambiente de trabajo?					
12. ¿Los equipos son los necesarios y reúne los requisitos que necesita para desempeñarse correctamente?					
13. ¿Se siente cómodo con las horas laborales asignadas?					
<b>Dimensión 2: Motivación intrínseca</b>					
14. ¿La municipalidad le brinda oportunidades para ascender?					

15. ¿Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales?					
16. ¿Cree usted que con su desempeño laboral pueda ascender?					
17. ¿Adopta una actitud constructiva ante los errores y trata de aprender de ellos?					
18. ¿Mantiene la calma en situaciones difíciles?					
19. ¿Tiene confianza en sus propias capacidades?					
20. ¿Toma decisiones responsables sobre aspectos relacionados a su puesto?					
21. ¿Cumple a cabalidad con los horarios establecidos de: entradas, almuerzo, salida y entrega de trabajos en fecha límite?					
22. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la organización?					



**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS.**  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento:  cuestionario virtual  que hace parte de la investigación titulada: “LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ITTSA CHIMBOTE – 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: PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL, ADMINISTRACIÓN GENERAL.

TIEMPO: 32 AÑOS. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.


INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar el liderazgo y la motivación en la empresa Ittssa chimbote-2020

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

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

TÍTULO DE LA TESIS: “**LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ITTSA CHIMBOTE - 2020**”

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			
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Msc. PABLO ARNULFO SANTOS DÍAZ.			Fecha: 15 – 12 - 2020	
Firma 	Teléfono: 943643426		Email: Pablito_165333@hotmail.com	



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario virtual que hace parte de la investigación titulada: “LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ITTSA CHIMBOTE – 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: YENNY MARTHA QUISPE LOPEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RECURSO HUMANOS, ATENCIÓN AL CLIENTE.

TIEMPO: 25 AÑOS


CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación: Determinar el liderazgo y la motivación en la empresa Ittsa chimbote-2020

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> 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.
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

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 constructor y no fue evaluada.	X			
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			<b>SI</b>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por:		Fecha:		
Firma: 	Teléfono: 962223224		Email: jennyquispe2000@gmail.com	

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

Estilos de liderazgo y la  
motivación laboral en los  
colaboradores de la empresa  
Ittsa, en la ciudad de Chimbote,  
2022

*por* Frank Alberto Obando Velesmoro

---

Fecha de entrega: 07-nov-2022 07:42a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1947075785

Nombre del archivo: 06\_11\_-\_Obando\_Velesmoro\_Frank\_Alberto.docx (337.62K)

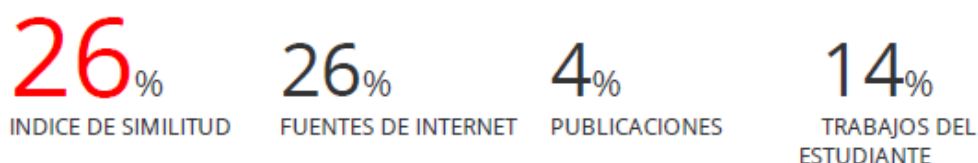
Total de palabras: 11739

Total de caracteres: 66015



## Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Ittsa, en la ciudad de Chimbote, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>3</b>	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="https://bibliotecas.unsa.edu.pe">bibliotecas.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<b>1%</b>



9	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
12	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
17	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



20	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.lareferencia.info">www.lareferencia.info</a> Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="http://idus.us.es">idus.us.es</a> Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
28	<a href="http://dspace.ucuenca.edu.ec">dspace.ucuenca.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
31	<a href="http://repositorio.uniandes.edu.co">repositorio.uniandes.edu.co</a>	

	Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unibe.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.unaj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	www.lanzarotedigital.com Fuente de Internet	<1 %
40	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

# FORMULARIO DE REPOSITORIO



## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
OBANDO VELESMORO FRANK ALBERTO		70119244	frankvelesmoro@hotmail.co
Apellidos y Nombres		DNÍ	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA MOTIVACION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ITSA, EN LA CIUDAD DE CHIMBOTE, 2022			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>2</sup> (info-en-repositorio/informacion)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>3</sup> (info-en-repositorio/informacion/acceso)	
(*)En caso de restringido sustente motivo:			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra e todo el documento.<sup>6</sup>

Huella Digital



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	01	08	2024

### Referente:

- Según Resolución de Consejo Director N°004-2016-SANEDUCO-Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales. Art. 2, inciso 2.
- Según Resolución de Consejo Director N°004-2016-SANEDUCO-Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales. Art. 2, inciso 2.
- El autor digital en tipo de archivo abierto e público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia de uso pública, para que se pueda hacer entrega de dicho archivo y almacenar en el Repositorio Institucional Digital. Responde de acuerdo los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Marco de la Ley 8227.
- En caso de que el autor otorga la siguiente acción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la Directiva N°004-2016-SANEDUCO-Reglamento S2 y el (que) nombre al funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es un movimiento internacional en favor de que exista a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de términos más razonables que faciliten la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor otorga el archivo por su obra.
- Según artículo 12.2 del artículo 17 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENTI) Las universidades, instituciones y entes de educación superior tienen como obligación regular desde sus trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los realizados en sus repositorios institucionales, proporcionar el acceso abierto e restringido, los cuales serán gestionados, administrados por el Repositorio Digital-RENTI) a través del Repositorio (RENTI).

Nota: - El caso de trabajos de doctorado, se encuentran de acuerdo a la Ley 30911 art. 22, inciso 3.2.3.

### **ANALISIS DE CONFIABILIDAD**

#### **VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO**

---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.847	22

---

Nota: Encuesta Aplicada.

Con un Alfa de Cronbach de 0,84 se determinó que existe un alto grado de fiabilidad del instrumento identificar los estilos de liderazgo.

### **ANALISIS DE CONFIABILIDAD**

#### **VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

---

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.886	18

---

Nota: Encuesta Aplicada.

Con un Alfa de Cronbach de 0,886 se determinó que existe un alto grado de fiabilidad del instrumento identificar la motivación laboral.