

**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS**

**LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS  
TRABAJADORES DEL ORGANISMO NACIONAL  
DE SANIDAD PESQUERA- SANIPES SURQUILLO,  
LIMA 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

**CARRANZA CERVANTES HILDA MERCEDES  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3925-2830**

**ASESOR:**

**Dr. JANAMPA ACUÑA NERIO  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0252-2649**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y  
DESARROLLO INSTUCIONAL**

**LIMA, PERÚ**

**DICIEMBRE, 2021**

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar esta tesis a mi hija Angie Alexandra, por ser mi motivo y fuerza para emprender un reto, por alentarme y apoyarme siendo mi inspiración para superarme, y a mis padres, por dejarme un gran legado de perseverancia, valor y humildad, para enfrentar los obstáculos que se presentan a lo largo de mi vida.

## **Agradecimientos**

Gracias a Dios, por haberme dado la vida, por ser luz en mi camino y por darme el don de la sabiduría y fortaleza para alcanzar mis objetivos y a la Universidad Peruana de las Américas, por nuestra formación académica como profesionales competentes para el desarrollo del país.

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021. Por otro lado, se planteó como hipótesis que existe una relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva, transeccional correlacional y de diseño no experimental. La población consistió en 500 individuos pertenecientes al proceso de gestión pública y la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores de SANIPES. Frente al procesamiento de datos, se obtuvo resultados descriptivos, evidenciando que el 56,7 % catalogó como alto la presencia del liderazgo y un 53,3 % catalogó como alto la presencia de la motivación de los trabajadores. Finalmente, la conclusión principal demostró que, si existe una relación significativa en ambas variables, ello se corroboró de manera precisa mediante la correlación de Spearman, con una cifra de un nivel gradualmente alto de  $r=780$ .

**Palabras clave:** Liderazgo, motivación laboral, satisfacción

## Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between leadership and motivation in the workers of the national agency of Sanipes, Surquillo 2021. On the other hand, it was hypothesized that there is a significant relationship between leadership and motivation in the workers of the national agency of Sanipes, Surquillo 2021. The methodology applied was quantitative, descriptive, cross-sectional correlational and non-experimental design. The population consisted of 500 individuals belonging to the public management process and the sample consisted of 60 SANIPES workers. In relation to data processing, descriptive results were obtained, showing that 56.7% rated as high the presence of leadership and 53.3% rated as high the presence of workers' motivation. Finally, the main conclusion showed that, if there is a significant relationship between both variables, this was corroborated precisely by Spearman's correlation, with a figure of a gradually high level of  $r = 780$ .

**Keywords:** Leadership, job motivation, job satisfaction

**Tabla de contenidos**

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Resumen.....	iv
Abstract .....	v
Lista de Tablas .....	ix
Lista de Figuras.....	xii
Introducción .....	1
Capítulo I: Problema de la Investigación.....	3
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	3
1.2 Delimitación de la investigación .....	5
1.3 Planteamiento del Problema.....	6
1.3.1 Problema General.....	6
1.3.2 Problemas Específicos .....	7
1.4 Objetivos de la Investigación.....	7
1.4.1 Objetivo General.....	7
1.4.2 Objetivos Específicos.....	7
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación .....	7
1.6 Limitaciones de Investigación.....	8
Capítulo II: Marco Teórico .....	9

2.1	Antecedentes de la Investigación .....	9
2.1.1	Internacionales.....	9
2.1.2	Nacionales.....	11
2.2	Bases teóricas .....	13
2.3	Definición de Términos Básicos .....	28
Capítulo III: Metodología de Investigación.....		31
3.1	Enfoque de la investigación .....	31
3.2	Hipótesis y Variables .....	31
3.2.1	Hipótesis general.....	31
3.2.2	Hipótesis secundarias.....	31
3.2.3.	Operacionalización de variables.....	31
3.3	Tipo de Investigación.....	34
3.4	Diseño de la investigación.....	35
3.5.	Población y Muestra.....	35
3.5.1	Población.....	35
3.5.2	Muestra.....	36
3.6	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	36
3.6.1	<b>Técnica.</b> .....	36
3.6.2	Instrumento de recolección de datos.....	36
Capítulo IV: Resultados .....		38

4.1	Análisis de los Resultados.....	38
4.1.1.	Prueba de normalidad .....	38
4.1.2.	Distribución de frecuencias .....	39
4.1.3.	Correlación.....	46
4.2	Discusión.....	52
	Conclusiones.....	54
	Recomendaciones .....	56
	Referencias.....	58
	Apéndice N° 01: Matriz de consistencia.....	71
	Apéndice N° 02: Matriz de operacionalización .....	73
	Apéndice N° 03: Instrumento de la Investigación .....	74
	Apéndice N° 04: Instrumento de Validación .....	77
	Apéndice N° 05: Base de datos.....	89
	Apéndice N° 06: Resultados descriptivos del instrumento de recolección de datos .....	93
	Apéndice 7: Carta de Autorización.....	121
	Apéndice 8: Organigrama de la entidad.....	122



## Lista de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables.....	33
Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del instrumento .....	36
Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos.....	37
Tabla 4: Prueba de normalidad .....	38
Tabla 5: Variable – Liderazgo .....	39
Tabla 6: Dimensión – Habilidad humana .....	40
Tabla 7: Dimensión - Objetivos .....	41
Tabla 8: Variable – Motivación de los trabajadores .....	42
Tabla 9: Dimensión – Motivación extrínseca .....	43
Tabla 10: Dimensión – Motivación intrínseca.....	44
Tabla 11: Dimensión – Motivación trascendente .....	45
Tabla 12: Correlación entre las variables liderazgo y motivación de los trabajadores.....	46
Tabla 13: Correlación entre las variables liderazgo y motivación extrínseca .....	47
Tabla 14: Correlación entre las variables liderazgo y motivación intrínseca .....	48
Tabla 15: Correlación entre las variables liderazgo y motivación trascendente.....	50
Tabla 16: ítem 01: El líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación .....	93
Tabla 17: ítem 02: El líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución .....	94
Tabla 18: ítem 03: El líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador .....	95
Tabla 19: ítem 04: El líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores .	96

Tabla 20: ítem 05: La motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo.....	97
Tabla 21: ítem 06: El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores .....	98
Tabla 22: ítem 07: El compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder	99
Tabla 23: ítem 08: El líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución.....	100
Tabla 24: ítem 09: El líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos .....	101
Tabla 25: ítem 10: El líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente.....	102
Tabla 26: ítem 11: El líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales .....	104
Tabla 27: ítem 12: El líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio .....	105
Tabla 28: ítem 13: El líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales.....	106
Tabla 29: ítem 14: Los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabajadores y líder .....	107
Tabla 30: ítem 15: El incentivo económico favorece a los trabajadores .....	108
Tabla 31: ítem 16: El incentivo económico es una motivación eficaz en los trabajadores .....	109
Tabla 32: ítem 17: Los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución.....	110

Tabla 33: ítem 18: Los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores.....	111
Tabla 34: ítem 19: La institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo.....	112
Tabla 35: ítem 20: Las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución.....	113
Tabla 36: ítem 21: El clima laboral depende de la conducta de cada trabajador.....	114
Tabla 37: ítem 22: Para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad .....	115
Tabla 38: ítem 23: La cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución .....	116
Tabla 39: ítem 24: La cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores .....	117
Tabla 40: ítem 25: La ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución.....	118
Tabla 41: ítem 26: La ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución .....	119

## Lista de Figuras

Figura 1: Grafico de barras de la variable “Liderazgo” .....	39
Figura 2: Grafico de barras de la dimensión “Habilidades humana” .....	40
Figura 3: Grafico de barras de la dimensión “Objetivos” .....	41
Figura 4: Grafico de barras de la variable “Motivación de los trabajadores” .....	42
Figura 5: Grafico de barras de la dimensión “Motivación extrínseca” .....	43
Figura 6: Grafico de barras de la dimensión “Motivación intrínseca” .....	44
Figura 7: Grafico de barras de la dimensión “Motivación trascendente” .....	45
Figura 8: Grafico de barras del ítem 01: El líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación .....	93
Figura 9: Grafico de barras del ítem 02: El líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución .....	94
Figura 10: Grafico de barras del ítem 03: El líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador .....	96
Figura 11: Grafico de barras del ítem 04: El líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores .....	97
Figura 12: Grafico de barras del ítem 05: La motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo .....	98
Figura 13: Grafico de barras del ítem 06: El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores .....	99
Figura 14: Grafico de barras del ítem 07: El compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder .....	100

Figura 15: Grafico de barras del ítem 08: El líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución .....	101
Figura 16: Grafico de barras del ítem 09: El líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos .....	102
Figura 17: Grafico de barras del ítem 10: El líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente .....	103
Figura 18: Grafico de barras del ítem 11: El líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales .....	104
Figura 19: Grafico de barras del ítem 12: El líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio .....	105
Figura 20: Grafico de barras del ítem 13: El líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales .....	106
Figura 21: Grafico de barras del ítem 14: Los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabajadores y líder .....	107
Figura 22: Grafico de barras del ítem 15: El incentivo económico favorece a los trabajadores	108
Figura 23: Grafico de barras del ítem 16: El incentivo económico es una motivación eficaz en los trabajadores .....	110
Figura 24: Grafico de barras del ítem 17: Los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución .....	111
Figura 25: Grafico de barras del ítem 18: Los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores .....	112
Figura 26: Grafico de barras del ítem 19: La institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo .....	113

Figura 27: Grafico de barras del ítem 20: Las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución.....	114
Figura 28: Grafico de barras del ítem 21: El clima laboral depende de la conducta de cada trabajador .....	115
Figura 29: Grafico de barras del ítem 22: Para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad .....	116
Figura 30: Grafico de barras del ítem 23: La cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución.....	117
Figura 31: Grafico de barras del ítem 24: La cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores.....	118
Figura 32: Grafico de barras del ítem 25: La ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución.....	119
Figura 33: Grafico de barras del ítem 26: La ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución .....	120

## Introducción

El liderazgo es considerado como un elemento conductual que permite establecer objetivos claros que beneficien a una institución, grupo, proyecto o de manera propia, debido a que se requiere de componentes positivos y generar experiencias vitales para el desarrollo profesional y personal adecuado, ante ello el líder tiene la función de vincularse con los demás colaboradores, implementado estrategias de motivación a manera de aumentar el desempeño laboral.

El estudio planteó como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021. Del mismo modo, los objetivos específicos fueron: a) Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021. b) Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021. c) Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021. La hipótesis formulada por el investigador expresó que existe una la relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021. Asimismo, las hipótesis específicas fueron: a) Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021. b) Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021. c) Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021.

La investigación aplicó el enfoque cuantitativo, empleado como técnica de recolección de datos a la encuesta, debido al vínculo productivo que generó al desarrollo del estudio, asimismo se aplicó un cuestionario virtual, estructurado de 26 ítems respecto a las variables “liderazgo” y “motivación de trabajadores” y administrado a 15 colaboradores, para ello se necesitó de la asistencia tecnológica, como el programa estadístico SPSS V26 en la distribución de resultados.

El capítulo 1, se evidenció la realidad problemática, además formulación del objetivo general y específicos que responden a la pregunta general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021?, asimismo la justificación, importancia y limitación de la indagación.

El capítulo 2, estableció el marco teórico, agrupado por los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas y definición de términos básicos.

El capítulo 3, se centra en el aspecto metodológico, enfocado desde la perspectiva cuantitativa, operacionalización de variables, formulación de hipótesis, diseño de investigación, población y muestras, como también la técnica e instrumento de recolección de datos.

En el capítulo 4, se presentaron los productos finales obtenidos mediante el procesamiento de datos, administración de resultados a base de frecuencias descriptivas originada por 26 ítems, además se empleó la correlación de Spearman, posteriormente se desarrolló la discusión, en donde se contrasta los resultados de diversos autores nombrados en la investigación con los productos concluyentes del presente estudio.



## Capítulo I: Problema de la Investigación

### 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Hoy en día se evidencia el cambio transformacional en las empresas, siendo así que estos buscan la manera de mejorar el desarrollo de las actividades mediante estrategias, esto de la mano de con los recursos humano y el liderazgo que se emplea en la empresa para poder alcanzar los objetivos propuestos. Por lo tanto, se reconoce que el liderazgo en una empresa es fundamental, ya que mediante ello se comunicara de manera asertiva y activa con los trabajadores de la empresa, además de motivarlos a demostrar un correcto nivel de producción.

El trabajo el cual tenga de manera correcta el ambiente que se labora, con comunicación asertiva y activa, apoyo entre colaboradores, un correcto dialogo. Se generará mayor productividad en el trabajo, además de generar un correcto nivel de producción cumpliendo si las metas propuestas en la empresa. Siendo así que se observa que la presencia adecuada del liderazgo generar un gran aspecto favorable en la empresa.

La relación que se observa entre el liderazgo y la motivación fue estudiada en varias instituciones, como la Universidad Veracruzana, la cual identifico que interponiendo un correcto líder en el trabajo generar un correcto clima laboral, eliminando los problemas entre trabajadores y solucionando de manera efectiva los problemas que se presente en el trabajo, además de motivarlos de manera asertiva y activa (Toledo, 2018).

Continuando, esta problemática se observa en el Perú, en la cual, mediante un estudio a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributario (SUNAT), se determinó cómo la aplicación de un liderazgo responsable y comprometido influye en la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores, también así el nivel de satisfacción de

estos con la entidad, logrando una mayor productividad y el cumplimiento de lo las metas o trabajos encomendados (Tabraj, 2018).

Acorde a la motivación de la institución, previó al desarrollo del estudio, se realizó un análisis inicial del nivel de motivación que presentan los trabajadores, mediante una observación breve y dinámica para la comprensión y entendimiento general de la organización, se evidenció que la motivación se encuentra en un grado regular – positivo, sin embargo un grupo relevante de colaboradores indican que debería existir una mejora en el proceso de motivación.

Las causas que originan que los colaboradores consideren al nivel de motivación en un grado regular se basan en la responsabilidad y atención que posee la empresa con los trabajadores. Es decir, si bien existen incentivos periódicos, la puntualidad y atención para brindar aquellos estímulos llegan de forma tardía y no suelen ser representativos para aumentar el nivel de desempeño laboral a nivel individual y colectivo. Del mismo modo, la organización y coordinación del área administrativa encargada de generar, brindar y exponer los incentivos no se encuentran en un nivel óptimo y presentan inestabilidades acordes a la responsabilidad.

Medidas de solución y/o alternativas de estimulación para acrecentar la perspectiva de motivación entre los trabajadores se debe basar en que el organismo opte por brindar incentivos económicos, beneficios sanitarios, aumento salarial, flexibilidad en el horario, desarrollo profesional y una mejora en la coordinación a nivel administrativo. Con ello la institución verá reflejado que la perspectiva de motivación en los trabajadores aumentará y también la productividad en un contexto general. Igualmente, el liderazgo debe influenciar positivamente a los trabajadores mediante el apoyo y contribución en las diversas funciones y responsabilidades, así como el líder debe ser un nexo fundamental entre los trabajadores y los funcionarios

encargados de evaluar el desempeño laboral, clima laboral, motivación y otros aspectos esenciales para que exista una estabilidad en la institución.

Por último, la presente investigación tiene como finalidad determinar la relación entre liderazgo y motivación que genera en los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquero, por lo cual se realizó investigaciones arduas en donde se busca determinar de manera correcta las variables propuestas en el estudio, además dentro de la población de estudio para poder enfatizar de manera concreta, mediante las respuestas de los trabajadores.

## **1.2 Delimitación de la investigación**

### **1.2.1 Delimitación espacial**

Este estudio se realizó en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), el cual está ubicado en el distrito de Surquillo.

### **1.2.2 Delimitación social**

Se requiere evidenciar en la sociedad la relación que guardan entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquero, el cual se encuentra en Surquillo.

### **1.2.3 Delimitación temporal**

El año que se desarrolló la presente investigación es en el 2021.

### **1.2.4 Delimitación conceptual**

#### ***1.2.4.1 Liderazgo***

Para Sánchez et al. (2018) indica que el liderazgo es la capacidad que tienen la persona para dirigir a un grupo de personas, el cual influye en este. Siendo así, que representa a un agente de cambio el cual se encuentra con la responsabilidad de cumplir los objetivos del grupo de trabajo.

Hermosilla et al. (2016) señala que el liderazgo tiene la capacidad de motivar, influir, persuadir y crear compromiso en las personas con las que se relaciona, la cual genera confianza e interés para lograr metas estipuladas.

#### ***1.2.4.2 Motivación para los trabajadores***

Sánchez et al. (2018) identifica a la motivación como el elemento primordial dentro de un trabajo, ya que a través de ello se incentivarán de manera activa a los colaboradores. La motivación tiene relación al desempeño que se encuentra en los miembros del grupo, impulsándolos de manera emocional a cumplir las expectativas que se requiere en una organización.

Para Marin y Placencia (2017) es definida como el estado intrínseco de la persona, el cual se activa con la finalidad de que los pensamientos y acciones estén dirigidos hacia un objetivo con la finalidad de cumplirlo; esta es una herramienta esencial que conduce al éxito a empresas y otros.

### **1.3 Planteamiento del Problema**

#### **1.3.1 Problema General**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021?

### **1.3.2 Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021?

## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

- Determinar la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021.
- Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.
- Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021.

## **1.5 Justificación e Importancia de la Investigación**

**Desde el aspecto práctico,** el estudio es favorable para diversas personas porque se elaboró mediante información indexada, repositorios institucionales y fuentes confiables. Además, esto ayudara en el futuro para los estudiantes que busquen información de la misma variable, lo podrán utilizar como antecedente.

**Desde el punto de vista teórico,** esta investigación sirve para ampliar los conocimientos sobre las variables que se utilizó en el estudio. Adema en donde se recurrió a obtener los datos de autores, artículos, libros científicos, artículos indexados, repositorios institucionales. Igualmente, esto servirá en el estudio de futuros estudiantes los cuales requerirán de antecedentes sobre el liderazgo y motivación en lo trabajadores.

**Finalmente, desde la perspectiva metodológica,** se requirió de herramientas estadísticas y adecuadas al estudio, permitiendo que se desarrolle de manera efectiva y poder encontrar la relación del objetivo del estudio.

### **1.6 Limitaciones de Investigación**

Las limitaciones que se observaron en el estudio fue la incapacidad de poder realizar reuniones de manera presencial con los asesores, lo cuales se tuvieron que adaptar a la virtualidad por la coyuntura del Covid-19 que está pasando el país. Además, se evidencio la carencia de estabilidad en el internet, ya que se requería de un correcto uso del internet para poder investigar de manera adecuada en las plataformas institucionales.

Por último, se señala las complicaciones para poder ingresar a las bibliotecas en la universidad, ya que por la pandemia del Covid-19, la universidad tomo como medida de prevención cerrar las instalaciones para evitar el contagio.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1 Internacionales.

En la tesis de doctorado, el autor Alcaide (2017) presentó como objetivo general describir y analizar la percepción de la influencia acerca de los enfoques o estilos de un liderazgo en los directores de los procesos que desarrollan a la mejora educativa, al interior del establecimiento del entorno de la Región Metropolitana de Santiago, para la cual se realizó una investigación de enfoque mixto la cual se contó con una muestra de 12 establecimientos educacionales del proyecto Fondecyt N 11100466 para la cual se empleó la técnica de la entrevista grupal en las cuales se usaron una guía y grabadora para registrar la información, dando así el resultado que empíricamente las variables se ejecutan de manera integrada y dinámica al momento de relacionarse con procesos de mejora escolar y también en los efectos organizacionales destacando los procesos de cambio.

Bueno y Orozco (2019) en su tesis de maestría, plantearon como objetivo general de identificar la relación existente en las variables del clima organizacional y el liderazgo transformacional con el personal administrativo de la universidad mencionada anteriormente, por lo tanto el autor realizó una investigación con enfoque cuantitativo en la que fue de diseño transversal, descriptivo y correlacional, en lo que se contó con una muestra de no probabilística censal de 385 individuos entre colaboradores y funcionarios que pertenecen a las áreas administrativas de la misma universidad, las que fueron evaluados mediante un cuestionario de 20 variables relacionadas y 80 preguntas en una escala de Likert por lo cual se tuvo un resultado

que dio una correlación significativa ( $p=0.798$ ) en el liderazgo transformacional y clima organizacional, conformado mediante el cálculo coeficiente de correlación de Pearson.

En se tesis de Cadena (2019) estableció como objetivo general analizar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A de la provincia de Pichincha, por lo cual realizó una investigación cuantitativa la cual tuvo como muestra censal a 50 trabajadores que fueron analizados bajo la técnica de encuesta, para la recolección de datos la Ficha Ad Hoc Sociodemográfica como también el cuestionario MbM basado en la escala de Likert en la cual se obtuvo que si existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral. Generando una visión detallada respecto a la aportación de los beneficios que se brinda a los colaboradores y el aumento de rentabilidad laboral eficiente.

La tesis de Vásquez (2018) presentó como propósito académico principal, establecer cuál es la relación de la motivación intrínseca con la productividad laboral de los agentes de la PMT de la Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos. Por lo cual en su metodología dentro de su investigación fue cuantitativa con la que se contó con una muestra censal de 42 integrantes del departamento de policía municipal de tránsito de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, los cuales fueron evaluados por medio del instrumento de una encuesta de escala de tipo Likert en la que se dio como resultado que la motivación intrínseca se complementa de manera significativa con relación a la productividad laboral de los agentes de la policía municipal de tránsito de la municipalidad de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos.

Asimismo, Montenegro (2016) en su investigación de maestría formuló como propósito académico principal el de detallar los factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia por lo cual investigación es de tipo descriptivo la cual fue



realizada en una muestra no probabilística por conveniencia conformada por 190 operadores usando el instrumento de encuesta mediante un cuestionario de tipo likert en la cual se dio el resultado que los encuestados refieren a “capacitación para el trabajo”, “buen sueldo”, el reconocimiento de sus jefes y otros como motivadores importantes.

### **2.1.2 Nacionales**

Los autores Rodríguez y Espinoza (2018) en su tesis de doctorado propusieron como objetivo general determinar si existe una relación entre sus variables inteligencia emocional, estilo de liderazgo y liderazgo eficaz con los gestores públicos de la entidad estudiada. La metodología empleada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional. Asimismo, su muestra comprendió a 87 gestores públicos, a los cuales se les aplicó como instrumento el cuestionario sobre la inteligencia emocional, de los resultados obtenidos concluyeron que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo efectivo en los gestores públicos, determinando que los gestores públicos que cuentan con una alta inteligencia emocional influyen en sus trabajadores, ya que al percibir que sus superiores tienen un alto sentido de la responsabilidad y que están orientados al cumplimiento de sus labores, motivará a que los demás trabajadores aporten y realicen esfuerzos adicionales.

Del mismo modo, Ruiz (2017) en su tesis de doctorado empleó como objetivo principal el estructurar y validar un modelo teórico de gestión enfocado en el liderazgo transformacional para las directoras perteneciente a una UGEL ubicada en Huarmaca, con la finalidad de encontrar respuestas a los requerimientos de gestión y apuntar a mejorar el estilo de liderazgo, en busca de una autorrenovación, autodiagnóstico y autoevaluación de estas entidades. En ese sentido, para llevar a cabo la investigación la metodología aplicada fue de tipo descriptiva, con un diseño

transversal, no experimental de tipo descriptivo y etnográfico. Asimismo, se contó con 6 instituciones educativas del nivel inicial, de la cual se tuvo una muestra de 50 personas en las que se usó la técnica de fichaje, observación y estudio de documentación en la cual se utiliza el cuestionario como herramienta, obteniendo como resultado que las directoras de educación son vistas como agentes de cambio, capaces de tener un impacto profundo y extraordinario en sus subordinados.

Igualmente, Jaramillo (2017) en su tesis de maestría formuló como objetivo principal establecer la relación entre sus variables clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en la entidad estudiada. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo con un estudio hipotético deductivo, con una muestra de 95 trabajadores de la municipalidad de los Olivos de manera no probabilística, por lo tanto, se usó como técnica la encuesta mediante el instrumento del cuestionario. Finalmente, la autora concluyó mediante los resultados obtenidos que el 40% de los encuestados percibe un clima organizacional alto, mientras que un 45.26% lo indica como un nivel intermedio y solo un 14.74% lo considera como un nivel bajo, por lo cual, se puede identificar que el clima laboral se considera como intermedio en la organización.

Finalmente, Tuesta (2020) en su tesis de maestría planteó como objetivo general exponer la conexión entre sus variables estudiadas de motivación laboral y compromiso organizacional de los usuarios internos en entidades de salud ubicadas en Lima. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, utilizando una muestra no probabilística censal, contando con 122 participantes en la que se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para la obtención de los resultados. Finalmente, la autora concluyó que existe una relación significativa directa y baja ( $r= 0.249$ ) con respecto al compromiso organizacional y la motivación laboral.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Bases teóricas del liderazgo**

El liderazgo logra apoyar de manera efectiva al desarrollo de funciones que permitan concretar los propósitos planteados previamente, tanto como para el líder y los colaboradores que conforman el proyecto. Es un factor potencial que permite ejecutar y brindar nuevas oportunidades que asistan disciplinadamente a las labores presentadas en múltiples situaciones (Tracy, 2015).

Si el liderazgo se encuentra presente en un individuo con anterioridad representativa, se podrá desenvolver con mayor facilidad las funciones respectivas que realizar un líder, acorde al estilo de liderazgo que imponga. Sumado a ello, se evidencia la descentralización en situaciones de optar por las mejores decisiones, flexibilización con respecto a los empleados, y como producto concluyente se podrá visualizar una superior calidad dentro de la institución o proyecto planteado, el cual se esté operando de manera constante con la finalidad de cumplir todos los objetivos estipulados (Jorna et al., 2016).

La personalidad juega un rol muy importante en el origen del liderazgo en una persona que desea incidir y persuadir en las decisiones o acciones de un grupo de individuos pertenecientes a un mismo proyecto, ante ello el comportamiento, métodos de afrontar diversos conflictos, variedad de reacciones para situaciones específicas, cualidades, capacidades y desarrollo profesional ejemplifican un concepto particular en cada individuo que desea desenvolver el cargo de líder.

Los aspectos que conforman la personalidad se evalúan mediante la percepción de emociones, patrones conductuales, cualidades particulares, puntos de vista, juicio crítico y

razonamiento, el conjunto de todos esos elementos permite evidenciar el comportamiento personal (Sharma y Romachandra, 2016, como se citó en Neira et al., 2018).

Del mismo modo es importante resaltar que diversos autores expresan los rasgos comunes en los líderes, cada autor expone diversas cualidades personales y de interacción grupal, sin embargo, ante un análisis y profundización certera correctamente detallada, se evidencia la existencia de especificaciones similares y completas que compone un líder.

Jada y Mukhopadhyay (2019) expresan que los rasgos comunes de un líder son la honestidad, comprensión, tolerancia, compromiso, comunicación, confianza, responsabilidad, habilidades sociales, innovación, objetividad, agrupación de conocimientos esenciales, generosidad y organización. Englobar los componentes conductuales previamente detallados contribuyen a la creación de un líder excepcional, debido al acercamiento de acciones positivas que generan un panorama completamente consciente y óptimo.

Por ello, la recolección de caracteres requeridos permitirá evaluar personalmente a un individuo, debido a que la personalidad debe vincularse con el estilo de liderazgo a ejecutar, beneficiando completamente las acciones y toma de decisiones propiamente planificadas.

Los estilos de liderazgo con mayor frecuencia empleado por individuos ante la administración general de un proyecto son: a) liderazgo transaccional, b) liderazgo transformacional y c) liderazgo laissez faire (Bass, 1985, como se citó en Neira et al., 2018).

El liderazgo transaccional representa la muestra de preservar un reglamento estable de estado positivo y de incidencia concerniente en los propósitos específicos de un proyecto, asimismo beneficiando y respetando las decisiones optadas por el líder. Ante ello se muestra un panorama enfocado en las acciones y operaciones ejecutadas o delegadas por el líder, generando

una diversificación de funciones para cada colaborador, las cuales deben ser cumplidas responsable y obligatoriamente. Para ello es importante mantener una comunicación fluida, debido a que se debe detallar correctamente las actividades y propósitos que desea cumplir el líder, a manera de que los trabajadores realicen adecuadamente sus funciones (Megheirkouni et al., 2018).

Siendo así que el liderazgo transaccional es representado como el cumplimiento obligatorio de lo que expone el líder, generalmente es empleado como un método individual, evitando la aceptación de otras opciones externas, posiblemente manifestando un estado limitado y escaso en la convivencia grupal. En ciertas ocasiones puede ser sobrecargado, debido a que la existencia de muchos objetivos promoverá la aportación de un rendimiento exhaustivo, generando una disconformidad en los colaboradores, ya que el rasgo principal del liderazgo transaccional es cumplir completamente con los objetivos estipulados, de lo contrario se evidenciara consecuencias contraproducentes a la sostenibilidad del proyecto.

Por otro lado, el liderazgo transformacional fomenta la modificación de diversos aspectos que necesitan un cambio severo para mejorar la estabilidad del proyecto, para ello es necesario solidificar el vínculo entre los colaboradores, además fomentando la búsqueda de un propósito común. Es importante valorar las capacidades propias de cada colaborador, puesto que podrían ser útiles en el desarrollo del proyecto, intensificando la rentabilidad y adhiriendo componentes integrales (Paolucci et al., 2018).

Por ello, el liderazgo transformacional tiende a ser efectivo en compañías o proyectos que integren una cantidad numerosa de colaboradores, por ello el designar un líder implica el soporte funcional, profesional y emocional. La perspectiva participativa fomenta la cooperación de

individuos, integrándose unos a otros. Mediante los cambios individuales y colectivos hacía un panorama rentable se expone la necesidad de modificar ciertos aspectos en la institución o proyecto, a manera de consolidar satisfactoriamente el desarrollo.

Asimismo, el liderazgo *laissez faire* es denominado como la inexistencia de una gestión, es decir, el líder no incide en las funciones de los colaboradores, respeta la administración de actividades designadas en cada laborador, asimismo respeta severamente las decisiones optadas por los demás agentes participativos. Asimismo, brinda los recursos necesarios para simplificar las operaciones de los individuos, provee capacitaciones constantes ante la existencia de cuestiones o problemas, a manera de buscar soluciones efectivas a criterio propio, es decir cada individuo evalúa los aspectos de una situación específica y procede a ejecutar un compromiso de reparación con asistencia de las recomendaciones (A elección) expuestas por el líder (Pahi y Hamid, 2016).

Si bien se exhibe una libertad de la toma de decisiones, desarrollo de funciones o implementación reglamentaria severa del proceso operacional de delegaciones, es importante saber que el liderazgo *laissez faire* fomenta la organización individual, responsabilidad e incremento de productividad individual. Ante ello también es importante la valoración de las capacidades y habilidades individuales de cada colaborador, permitiendo adicionalmente el vínculo colectivo, porque se comparte ideas y surgen relaciones profesionales optimistas.

Acorde a ello, es necesario manifestar que los autores Ohemeng et al. (2018) consideran que los estilos de liderazgo van acorde a la conducta del futuro líder. El desempeño laboral es una muestra clara del surgimiento de personas que pueden desarrollar la labor de líder, asimismo

la protección de los derechos, respeto de decisiones ajenas, satisfacción laboral, liberación de factores contraproducentes, superación de problemas e incremento de calidad profesional.

Asimismo, el líder se alinea a la conducta de las personas que rodea el mismo propósito a cumplir, por ello desde el aspecto profesional o ámbito laboral, es vital la representación de un liderazgo administrativo, porque genera un vínculo con el rendimiento laboral de los trabajadores, además contribuye al entendimiento progresivo del comportamiento individual y/o grupal en el desarrollo de un panorama efectivo y completamente fructífero (Bauer y Edrogan, 2016 como se citó en Ohemeng et al., 2018).

Es así como el enfoque de la personalidad y formulación certera de parámetros conductuales contribuyen a la selección efectiva del estilo de liderazgo a ejecutar. La consideración de imponer objetivos, mantener relaciones sociales mediante canales de comunicación fluida, productividad propia y colectiva, fomenta la construcción sólida de un comportamiento líder.

#### ***2.2.1.1 Habilidad humana***

La ejecución de operaciones correctamente estructuradas y desarrolladas representa el conjunto de habilidades humanas que fomentan al perfeccionamiento de un comportamiento íntegro (Hiriyappa, 2018).

Las habilidades permiten trabajar correctamente de modo autónomo, asimismo vincularse colectivamente con otros colaboradores que permitan desarrollar y generar habilidades sociales adecuadas, del mismo modo complementado la existencia destrezas y/o experiencias precisas (Paz et al., 2019).

Los autores Pires et al. (2019) exponen que un líder posee competencias concretas e incluso la aportación de elementos externos contribuyen al surgimiento de nuevos comportamientos que fomenten la adquisición de resultados efectivos y positivos.

Por ello, las competencias emocionales de un líder están enfocados en fortalecer la construcción espiritual interna, puesto que la consistencia y estabilidad sentimental vinculado a las reacciones conductuales asisten de manera positiva en la motivación individual o colectiva (McClellan y DiClementi, 2017).

Adicionalmente, Goleman (1995) planteó que las competencias emocionales se centran en el control autónomo, debido a que mantiene una estabilidad mental para evitar situaciones complicadas llenas de ansiedad o estrés, vinculado a ello se expone la necesidad de mantener una conducta serena y confiada. Posteriormente, la responsabilidad de las funciones resulta ser agobiante, debido a que se puede presentar fallos o frustración por la presencia de errores, sin embargo, es vital buscar soluciones efectivas. Asimismo, la fidelidad de mantener objetivos específicos y un progreso positivo. Además, las relaciones sociales componen los medios de comunicación por la cual se expone los mensajes que se desea transmitir, igualmente la manera de exponer los valores (Macaya et al., 2018).

Las competencias intelectuales son importantes porque contribuyan de manera informativa al incremento de recursos innovadores, creativos y consistentes que permita crecer de manera exponencial la empresa en diversos aspectos (Alrowwad et al., 2020).

La creatividad está ligada a la innovación, por ello el líder constantemente está presando nuevas ideas que incidan fructíferamente en la mejora de la compañía. Es importante saber que



los líderes que poseen las competencias intelectuales están llenos de información nueva y actual, ya que se debe evitar copiar las ideas de la competencia.

El entusiasmo es aquel elemento que fomenta la aportación frecuente de nuevas ideas que construyan un proyecto adecuado, el líder es un individuo lleno de aspiraciones y realización de objetivos, es por ello que se plantea una misión y visión.

La imagen es fundamental, porque gracias a ello se logra construir una reputación admirable y respetable. La conducta estable y positiva expresa un reflejo de confianza y credibilidad correspondiente.

No obstante, las competencias gerenciales demuestran la capacidad de administrar, desarrollar, delegar y apoyar en las diversas funciones que existe en la institución. El líder puede poseer habilidades profesionales impecables, motivando a la confianza e incorporación de conceptos laborales compuestos de eficiencia y destreza (Ren y Zhu, 2017).

### ***2.2.1.2 Objetivos***

Los objetivos se pueden considerar como metas a las que una persona, grupo de personas u organización quiere llegar; también existen los objetivos estratégicos los cuales no son tan sencillos de alcanzar ya que se requiere de mejores recursos, una supervisión y una excelente planificación. El liderazgo influye bastante en el éxito de estos ya que, están presentes los objetivos personales, individuales y organizacionales; y depende de la honestidad, la confianza y el trabajo duro para lograr los objetivos más significativos (Villalva y Fierro, 2017).

Los objetivos, los cuales son la razón de la implementación del liderazgo son previamente planeados, debido a que se evidenció factores que se deben mejorar, ambiente inestable o querer un incremento provechoso de la productividad.

Los líderes son individuos que fortalecen su inteligencia emocional durante el transcurso del tiempo, debido a que constantemente están expuestos a situaciones que generen fracasos, además son aquellos que lidian de manera óptima con el manejo de las emociones personales y ajenas, desarrollando una serie de respuestas factibles, los cuales se reflejan en la satisfacción e incremento de la confiabilidad independiente (Nájera, 2016).

Los objetivos del liderazgo son clasificados exclusivamente con el estilo de liderazgo que se impone en la institución o proyecto, sin embargo, existen resultados similares en el funcionamiento de cada uno, como la mejora de la compañía, aumentar la rentabilidad, establecer un contexto empresarial adecuado, promover las relaciones colectivas o implementar el trabajo autónomo que sea factible para un desarrollo con resultados gratificantes (Morrobel, 2018).

Los autores Watton et al. (2019) exponen que el liderazgo no solo se centra en el cumplimiento de objetivos grupales, sino también en el logro de propósitos personales, los cuales permitirán intensificar el desarrollo conductual del líder, asimismo mantener los valores personales como elementos necesarios para crear un panorama consciente y que beneficie a los diversos aspectos particulares.

### **2.2.2 Bases teóricas de la motivación de los trabajadores**

La motivación que existe en aquellos individuos encargados de laburar es un factor fundamental para obtener la eficiencia y eficacia dentro de una organización, y esto porque se ha podido

descubrir que la calidad de los servicios que se brindan depende mayormente de la persona o personas que las ofrecen. Además, la motivación también se considera como un resultado de la conducta llegando desde un estado biológico hasta el cultural, por ello cada motivación varía dependiendo de la persona (Berardi, 2015).

La motivación laboral se origina debido a los intereses y necesidades que hay entre el jefe y los trabajadores; además, la motivación y satisfacción de estos últimos se considera como un factor clave dentro de las entidades, ya sea públicas o privadas, porque el personal en general es fundamental para alcanzar los objetivos de las empresas (Sum, 2015).

La motivación es considerada como el conjunto de elementos que fomenta la participación, compromiso, satisfacción y aumento de la calidad profesional laboral de los colaboradores que pertenecen a un conjunto institucional que diversifica las operaciones.

La exposición de las teorías de motivación se centra en la búsqueda tradicional de componentes específicos que buscan la atribución de beneficios específicos en cada trabajador, generando una disciplina severa, responsabilidad objetiva y contribución de diversas perspectivas organizacionales que incidan positivamente en el estado emocional y físico de los laboradores (González, 2019).

Ante ello, el autor Bushi (2019) manifiesta las teorías principales vinculadas a la motivación.

El psicólogo Abraham Maslow expuso la existencia de una jerarquía centrada en 5 menesteres vitales, cada una de ellas se complementan mutuamente produciendo un beneficio común Bushi (2019).

1. Los menesteres fisiológicos, conjunto de necesidades importantes centrados en la coexistencia básica, como la aportación alimenticia, residencia y otras necesidades corporales que van surgiendo periódicamente ante una situación específica.
2. Los menesteres de protección, se enfoca en las necesidades de un individuo por mantener su integridad corporal y psicológica estable, resguardando las cualidades que compone una persona, asimismo motivará a la aportación de beneficio y complacencia propia.
3. Los menesteres sociales, los requerimientos de contacto con la sociedad.
4. Los menesteres de estima, la independencia psicológica, estabilidad mental, protección mutua y logro de autoestima moderada.
5. Los menesteres de autorrealización, se centra en el desarrollo personal y progreso profesional, poniendo en práctica las capacidades y habilidades particulares.

Por otro lado, la teoría de Clayton Alderfer, quien fue un psicólogo centrado en las unidades de organización, estipuló la existencia de 3 aspectos fundamentales respecto a las exigencias personales (Bushi, 2019).

1. Las exigencias de bebida, alimentación, beneficios y calidad laboral
2. Las exigencias de vinculo, la cual manifiesta que el ser humano no puede mantenerse aislado de la sociedad, debido a que necesita del contacto social para el desarrollo personal e incidencia comunitaria.

3. Las exigencias de evolución, el conjunto de oportunidades que busca unas personas a lo largo de su vida.

Adicionalmente, la teoría X y teoría Y de Douglas McGregor, quien propuso dos situaciones originadas por el comportamiento innato del ser humano (Bushi, 2019).

Teoría X: Perspectiva contraproducente y adversa del ser humano

- Los trabajadores no les agrada las funciones laborales, si existe la posibilidad de evadir las actividades relacionadas con el campo laboral, lo realizan.
- Debe existir un control severo para que los trabajadores cumplan sus funciones.
- Los laboradores optan por la dirección formal.
- La mayor parte del grupo laboral se preocupan por la protección individual y no poseen comportamientos codiciosos.

Teoría Y

- Invertir energía corporal y psicológica en el campo laboral es una actividad cotidiana como cualquier otra.
- El compromiso equivale a la serie de beneficios que obtienen por aquel comportamiento individual.
- En situaciones correctas, los individuos no reconocerán simplemente las obligaciones, sino que también buscarán autónomamente.
- Los factores innovadores pretenden solucionar conflictos laborales que atenten el ambiente organizacional de los trabajadores,

- Respecto al campo industrial actual, las capacidades intelectuales de los individuos no han sido desarrollados completamente.

Igualmente, la teoría Z, propuesta por el autor William Ouchi, quien obtuvo una perspectiva inicial del tema principal a base de la teoría previamente establecida (Teoría X y Teoría Y, del autor McGregor) (Bushi, 2019).

Existen dos principios esenciales que permiten evidenciar con mayor detalle la aportación teórica.

1. Conjunto de información detallada del sector laboral.
2. Descentralizar de obligaciones y posibilidad de optar las mejores decisiones.

Las cualidades que engloba la teoría Z son:

- Trabajo en tiempo extenso.
- Optar decisiones de manera grupal.
- Compromiso particular.
- Control de la evolución laboral del trabajador.
- Especialización de profesión.
- Sistema de supervisión.
- Atención primaria y cuidado frecuente de los colaboradores laborales en conjunto con su grupo parental principal.

La motivación también respalda y protege la estabilidad espiritual y corporal de las personas, debido a que existen diversos factores que incentivan a la continuidad de funciones o acciones que se deben decidir e incidirán íntimamente en el desarrollo personal. Asimismo, la motivación respeta considerablemente las opciones de iniciativa y entendimiento de diversas perspectivas de ejecución de acciones vinculadas a diversas situaciones (Akdemir, 2020).

En el aspecto laboral, cuando se habla de motivación, los principales encargados de instituciones profesionales buscan diversas acciones o beneficios que favorezcan completamente a los colaboradores, por ello si un gerente es consciente del desempeño laboral de los empleados, buscara las maneras con mayor efectividad que propongan un panorama de armonía y satisfacción, por ello invierten tiempo, cifras monetarias y energía (Bushi, 2021).

Por lo tanto, la muestra de las diversas teorías se centra en que la motivación va vinculada a las necesidades que presenta un individuo, asimismo a obtener recursos que funcionen como elementos primordiales al momento de obtener nuevas oportunidades.

### ***2.2.2.1 Motivación extrínseca***

La motivación extrínseca es considerada como uno de los tipos de incentivo más comunes debido a que se centra en el campo laboral, respecto al incremento de sueldo, brindar nuevas oportunidades por el cumplimiento de propósitos colectivos, solventar salarialmente las horas extras ejecutada por cada colaborador y beneficios por un buen desempeño laboral (Giger et al., 2020).

Esta motivación requiere de un factor externo para poder ejercer acciones representativas, vinculado a la rentabilidad y exposición de beneficios que logren satisfacer las disposiciones laborales y personales del colaborador (Tziner et al., 2019).

### **2.2.2.2 Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca se considera como la disposición y el placer al momento realizar una actividad. El sentimiento de autonomía y eficacia se adquieren al interés intrínseco en la actividad; para que se pueda sentir y tener esta motivación, se toma en cuenta la satisfacción de las necesidades autónomas (Aguilar et al., 2016).

Esta motivación es denominada como la motivación real, debido a que si se impone esta es posible que se genere un cambio verdaderamente positivo, asimismo genera una actitud preocupada por erradicar los factores contraproducentes, asimismo se adhiere personalmente a la vida cotidiana, con el fin de lograr superarlo (Orbegoso, 2016).

La motivación intrínseca contribuye a la aportación de características satisfactorias para el incremento de autoestima y autovaloración, además surge de manera propia sin incentivos ajenos, por lo que no se espera una recolección de retribuciones externas.

Los autores Çetin y Aşkun (2018) expresan que las capacidades profesionales, fomentar las habilidades internas, generar una formación estable en las características actitudinales y acrecentar las acciones productivas propias promueve el surgimiento de la motivación intrínseca, a ello se suma la independencia, valor de tomar decisiones y determinación autónoma.

Mientras se mantenga la capacidad de administrar las acciones personales, es importante conocer las estrategias y propósitos que generen una confianza interna.

La motivación intrínseca se determina de manera personal, por lo que el surgimiento de características relacionadas a este tipo de motivación surge de manera propia. Por ello el vínculo



interpersonal es vital para mantener el compartimiento de ideas poseedoras de cualidades semejantes o diferenciales (Won et al., 2018).

La autonomía representa la motivación intrínseca porque impone la aceptación personal y realización de objetivos propios que van surgiendo mediante el desarrollo individual.

### **2.2.2.3 *Motivación trascendente***

La motivación trascendente se trata de colaborar con otras personas sin obtener un beneficio a cambio, además de ello representa la inexistencia de una perspectiva valorativa a objetos, debido a que el principal motivo para emplear esto es obtener una satisfacción personal por la realización de acciones en conjunto de la práctica de valores (Sandoval, 2017).

Esta motivación incorpora la obtención de resultados óptimos para las demás personas realizando actividades relacionadas con estos, también busca que las personas realicen trabajos en conjunto para que de dicha forma se obtengan resultados convenientes entre ellos mismos, de tal manera que, para tener este tipo de motivación se debe contar con una madurez desarrollada Menautt et al. (2016).

En efecto, en relación a la motivación previamente definida, no está dirigida a buscar una satisfacción o un beneficio propio, sino que, enfatiza el trabajo en grupo, es decir, que todos los miembros crezcan y se desarrollen profesionalmente de la mejor manera, con la posibilidad de ayudarse entre sí, obteniendo además una satisfacción emocional.

La motivación trascendente es ver mucho más adentro del valor colaborativo, la preocupación personal en este panorama no posee una presencia frecuente, debido a que se practica constantemente la asistencia voluntaria (Kendall, 2019).

### 2.3 Definición de Términos Básicos

- **Ayuda voluntaria**

Ejecutar la asistencia voluntaria significa implicarse de manera solidaria a solucionar o ayudar ciertos conflictos y/o situaciones específicas de un individuo con contratiempos, asimismo no existe una recepción de dinero u otros objetos de valor monetario excepcional, simplemente el agradecimiento y satisfacción personal (Ferro, 2020).

- **Clima laboral**

El clima laboral representa el estado conductual individual y grupal de los colaboradores que conforman un objetivo común, asimismo se encuentran presentes en un mismo ambiente. Las cualidades del clima laboral se evidencian ante la agrupación de comportamientos y acciones de carácter positivo o negativo que permiten evaluar el aspecto general (Bordas, 2016).

- **Compromiso**

El compromiso es el conjunto de responsabilidades, valores y obligaciones de vital importancia que dedican la productividad estable y correctamente optimizada, además es considerado como una aptitud individual (Walton y Krabbe, 2017).

- **Cooperación grupal**

El conjunto de individuos permite la apreciación de la participación colectiva, el cual surge ante la aportación positiva para lograr concretar un propósito común (Pastor, 2015).

- **Días libres**

Los días libres desde la perspectiva laboral, establece la inexistencia de funciones designada a un colaborador alrededor de uno o más días, estas surgen por diferentes razones, las cuales deben ser respetada por el trabajador y compañía (Burchard, 2015).

- **Empatía**

La empatía es comprender y compartir los sentimientos, emociones y preocupaciones de una persona, esto contribuye a la tolerancia y desenvolver actitudes de asistencia voluntaria (Moya, 2018).

- **Habilidad Comunicativa**

Las habilidades comunicativas permiten la conexión comunicativa entre individuos, posibilitando compartir pensamientos e ideas, asimismo persuadiendo de manera positiva o negativa (independientemente de la conducta propia de individuo emisor), sobre o ¿una o más personas (Vidal y Alarcón, 2021).

- **Herramientas de trabajo**

Los recursos disponibles en el campo laboral son conocidos como elementos de ayuda, es importante reconocer estos componentes porque generarán un aumento de productividad y simplificación en operaciones complejas (Bartsch, 2020).

- **Incentivos económicos**

Los incentivos económicos representan montos monetarios que inciden de manera positiva en la ejecución de funciones de los colaboradores, porque refleja una apreciación y respeto hacia la realización de sus operaciones (Bree, 2018).

- **Motivación**

La motivación es representada como las “causas” por la cual se realizan diversas funciones, sirviendo como incentivo de ejecución de acciones por un colaborador con un propósito concreto (Sánchez, 2019).

- **Objetivos empresariales**

Las compañías poseen objetivos que se plantean con el fin de incrementar la rentabilidad, mejorar ciertos aspectos internos o externo, además establecer una productividad eficaz (Ramos et al., 2016).

- **Objetivos personales**

Individualmente cada ser humano posee objetivos que establecen el desarrollo personal y el sentido particular de lograr nuevas metas, por ello los propósitos propios surgen ante la aceptación y ganas de alcanzar nuevas ambiciones (Ramos et al., 2016).

- **Resiliencia**

Es la capacidad de afrontar y aceptar ciertas situaciones contraproducentes, sin embargo es importante mantener una autoestima moderada, confianza estable y energía suficiente para superar diversas situaciones (Benítez y Martínez, 2020).

## Capítulo III: Metodología de Investigación

### 3.1 Enfoque de la investigación

El presente estudio estuvo conformado por la recolección de datos, procesamiento de cifras estadísticas y diversificación de análisis, empleando un enfoque cuantitativo ya que se pudo evidenciar la adaptabilidad con las variables y las necesidades que se buscaba, además permitiendo la corroboración de la hipótesis planteada y el uso de mediciones aritméticas en el estudio (Hernández, 2018).

### 3.2 Hipótesis y Variables

#### 3.2.1 Hipótesis general.

- Existe una la relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.

#### 3.2.2 Hipótesis secundarias.

- Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021.
- Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.
- Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021.

#### 3.2.3. Operacionalización de variables.

##### *Liderazgo*

*Dimensiones e indicadores.*

- Habilidad humana
  - Habilidad comunicativa.
  - Empatía
  - Motivación
  - Compromiso
  - Resiliencia
- Objetivos
  - Objetivos personales.
  - Objetivos empresariales.

***Motivación en los trabajadores***

*Dimensiones e indicadores.*

- Motivación extrínseca.
  - Incentivos económicos.
  - Días libres.
- Motivación intrínseca.
  - Herramientas de trabajo.

- Clima laboral
- Motivación trascendente.
  - Cooperación grupal.
  - Ayuda voluntaria.

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango		
Liderazgo	El liderazgo es la aptitud que una persona lleva en sí para poder motivar, influir y ejercer las acciones con el fin de tener éxito en sus objetivos (Tracy, 2015).	El liderazgo se encuentra dimensionado por dos dimensiones, cada una de ellas presentaron indicadores, las cuales fueron reflejadas como ítems, en ayuda de la escala tipo Likert.	Habilidad	Habilidad comunicativa		Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo	Baja		
			Habilidad	Habilidad humana	Empatía					(4) de acuerdo
			Objetivos	Objetivos	Motivación				1,2,3,4,	(3) no de
			Objetivos	Objetivos	Compromiso				5,6,7,8,	acuerdo, ni en
			Objetivos	Objetivos	resiliencia				9,10	desacuerdo
			Objetivos	Objetivos	Objetivos					(2) en
			Objetivos	Objetivos	Personales					desacuerdo
Motivación de los trabajadores	La motivación que existe en los trabajadores es un factor fundamental para obtener la eficiencia y eficacia dentro de	La motivación de los trabajadores se encuentra dimensionado por tres dimensiones, cada una de ellas presentaron indicadores, las cuales fueron	Motivación	Incentivos económicos	15,16,1	Cuestionario	(5) Totalmente de acuerdo	Bajo		
			Motivación	Días libres	7,18				(4) de acuerdo	
			Motivación	Herramientas de trabajo	19,20,2				(3) no de	
			Motivación	Clima laboral	1,22				acuerdo, ni en	
			Motivación	Cooperación grupal	23,24,2				desacuerdo	
			Motivación	Cooperación grupal	5,26				(2) en	
			Motivación	Cooperación grupal					desacuerdo	

una organización reflejadas como	Ayuda voluntaria	(1) Totalmente
(Berardi, 2015). ítems, en ayuda de		desacuerdo
la escala tipo		
Likert.		

---

### 3.3 Tipo de Investigación

La investigación fue de carácter básica descriptiva y correlacional debido a que las cualidades metodológicas que poseen son esenciales para la fundamentación y corroboración de la posición optada por el investigador, así como la posibilidad de obtener resultados específicos que solidifiquen la relación de las variables designadas en el estudio.

La investigación estuvo adecuada de manera metódica, haciendo uso del tipo de estudio descriptivo, a manera de exponer aquellas situaciones específicas o generales que rodean el proceso de indagación, generando una relevancia académica (Hernández, 2018).

El estudio optó por la investigación descriptiva dado a que mediante herramientas metodológicas se visualiza el desarrollo de los fenómenos conductuales que se originan en la población y/o muestra, por medio de la observación y análisis se logró identificar el “que” del propósito principal. Asimismo, debido a que la investigación es de carácter cuantitativa, la aplicación descriptiva se acopla convenientemente al reflejo de datos numéricos y valores trascendentales que resultan fructuosos para la determinación de conclusiones y futuras pesquisas.

La investigación básica se basa en contribuir documentalmente con el tema principal por medio de información bibliográfica de carácter verídico y vigente, el cual sea factible para la



estructuración de un marco teórico conveniente y acrecentar detalles fundamentales de carácter dogmático, sin la necesidad de procesos prácticos (Hernández, 2018).

Del mismo modo, estuvo compuesto del carácter correlacional, logrando mostrar una relación en ambas variables seleccionadas, además la evaluación de cada una de ellas y los elementos que componen el vínculo regular causal (Hernández, 2018).

El objetivo de haber implementado una investigación de carácter correlacional se basa en plasmar el grado de vínculo y significancia entre las variables designadas a partir del coeficiente de correlación seleccionado, por lo que se buscó determinar la existencia de una relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.

### **3.4 Diseño de la investigación**

La investigación estuvo designada a una elaboración académica mediante un diseño no experimental, debido a la nula modificación de las variables, evitando acciones de utilización de forma exagerada o desmesurada, con la finalidad de observar detalladamente los fenómenos que acompañaron al comportamiento de las variables (Hernández, 2018).

### **3.5. Población y Muestra**

#### **3.5.1 Población.**

La investigación presentó un estudio de la población, alrededor de 500 colaboradores pertenecientes a la gestión pública de la organización seleccionada.

El autor Kumar (2018) expresa que la población es considerada como el conjunto de individuos o elementos que poseen características similares o se encuentran en una misma locación geográfica.

### **3.5.2 Muestra.**

La investigación estuvo conformada por 60 colaboradores, quienes presentan funciones laborales en el SANIPES.

La muestra es empleada para decidir la cantidad exacta que se necesita en el estudio, además que la muestra es empleada luego de establecer la población (Bairagi y Munot, 2019).

## **3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **3.6.1 Técnica.**

El presente estudio empleo la recolección de datos mediante la técnica de encuesta, cuyo elemento es usado frecuentemente en estudios objetivos, del mismo modo se empleó el cuestionario como instrumento, a manera de obtener preguntas centradas y concisas (Hernández, 2018).

### **3.6.2 Instrumento de recolección de datos**

#### ***3.6.2.1 Análisis de fiabilidad del instrumento***

Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	26

Se observa como resultado ante el análisis y fiabilidad del instrumento, que hay veracidad y certeza de utilidad adecuada, frente a un resultado de 0.870, cómo se demuestra en la tabla 2, señalando que el instrumento elaborado de manera propia a base de 26 preguntas es fiable.

### ***3.6.2.2 Validez del instrumento***

El desarrollo del presente proyecto se validó a través del juicio de expertos.

Tabla 3: Validación del instrumento de recolección de datos por juicio de expertos

<b>Experto</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Resultado</b>
Experto 01	Lujan Cabrera Micaela	Doctora	Aplicable
Experto 02	Salazar Llerena Silvia Liliana	Doctora	Aplicable
Experto 03	Vento Rojas Juan Francisco	Doctor	Aplicable

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1 Análisis de los Resultados

#### 4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 4: Prueba de normalidad

Kolmogórov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.210	60	0.000
Motivación de los trabajadores	0.158	60	0.001

- $H_0$ : La distribución paramétrica.
- $H_1$ : La distribución no paramétrica.

Por medio de la aplicación de la prueba de normalidad, se empleó el proceso de Kolmogórov-Smirnov, debido a que se presenta datos superiores la cifra de 50. El valor de la probabilidad resulta inferior a 0.05, por lo que se valida la existencia de una distribución no paramétrica.

#### 4.1.2. Distribución de frecuencias

Tabla 5: Variable – Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	5,0	5,0	5,0
	Medio	23	38,3	38,3	38,3
	Alto	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

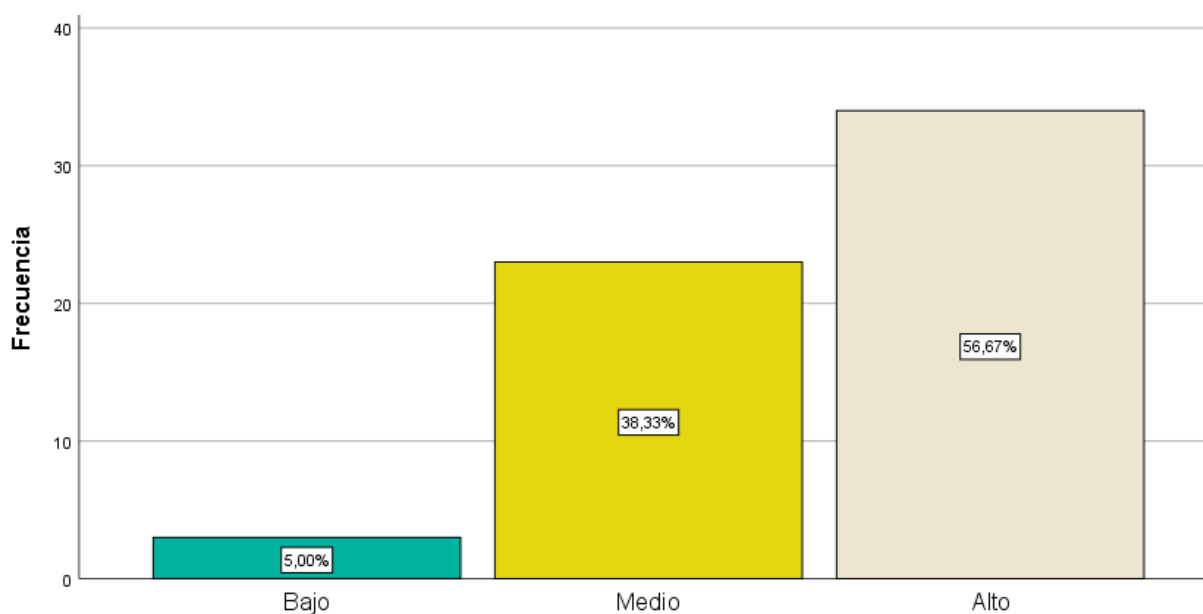


Figura 1: Gráfico de barras de la variable “Liderazgo”

En la tabla 5 y figura 1, se observó que el 56,7 % catalogó como alto la presencia del liderazgo. Por otro lado, un 38,3 % manifestó que se encuentra en un nivel medio y el 5 % clasificó en un nivel bajo la variable.

Tabla 6: Dimensión – Habilidad humana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6,7	6,7	6,7
	Medio	27	45,0	45,0	45,0
	Alto	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

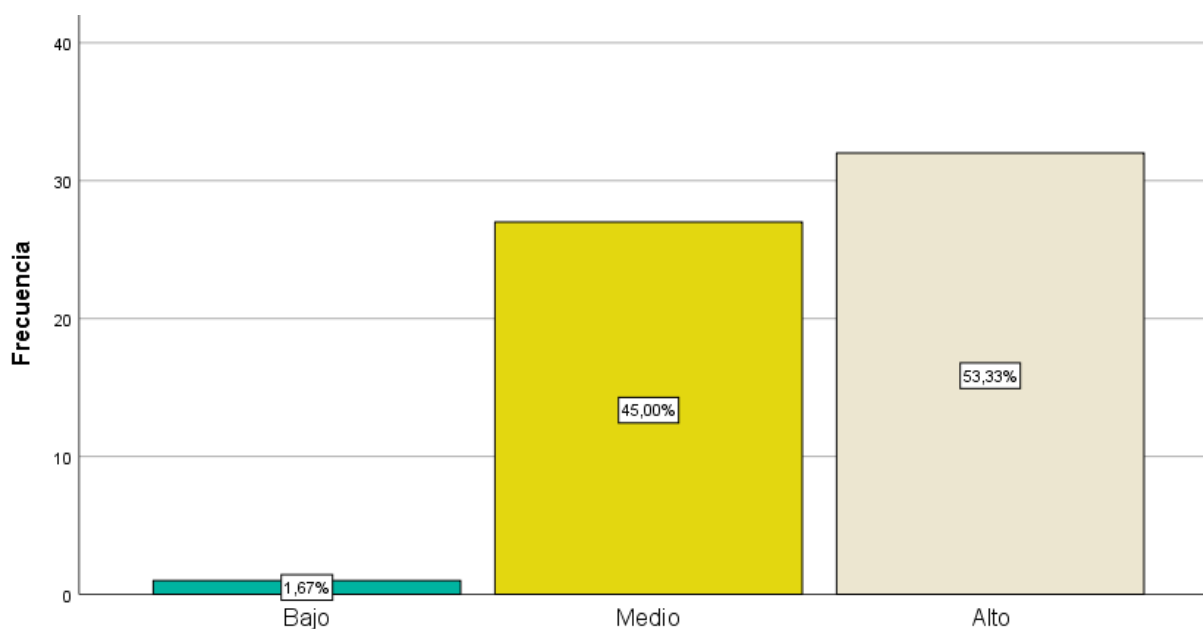


Figura 2: Grafico de barras de la dimensión “Habilidades humana”

En la tabla 6 y figura 2, se observó que el 48,3 % catalogó como alto la presencia de la habilidad humana vinculado al liderazgo. Por otro lado, un 45 % manifestó que se encuentra en un nivel medio y el 6,7 % restante clasificó en un nivel bajo.

Tabla 7: Dimensión - Objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,3	3,3	3,3
	Medio	33	55,0	55,0	58,3
	Alto	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

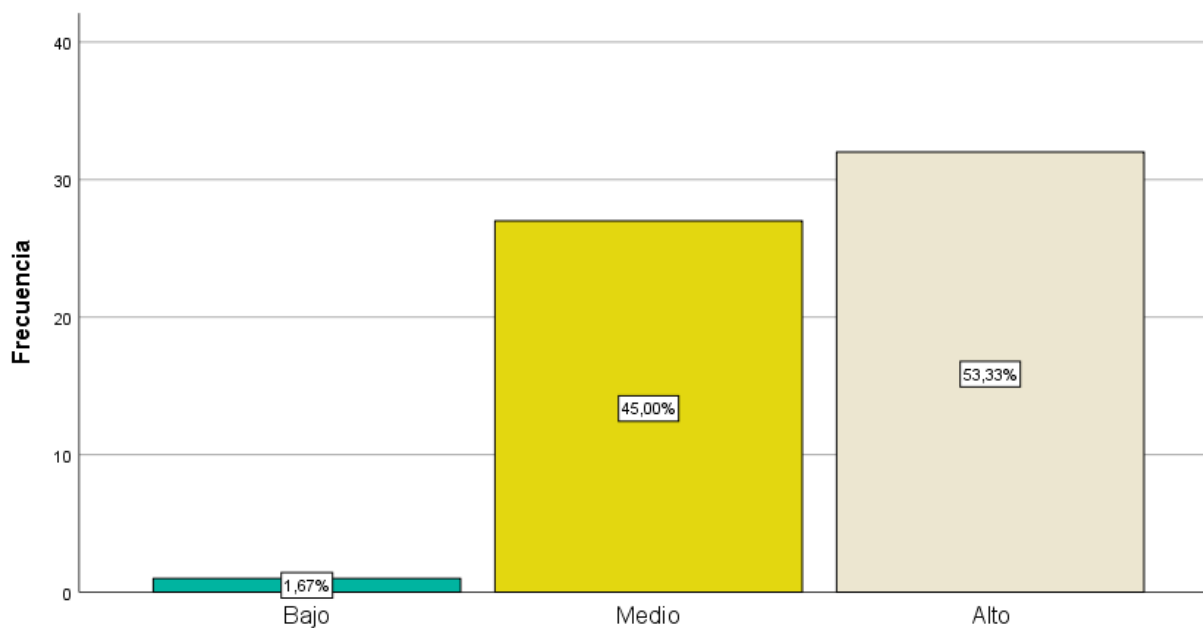


Figura 3: Gráfico de barras de la dimensión “Objetivos”

En la tabla 7 y figura 3, se observó que el 55 % catalogó como medio la presencia de los objetivos vinculado al liderazgo. Por otro lado, un 41,7 % manifestó que se encuentra en un nivel alto y el 3,3 % restante clasificó en un nivel bajo.

Tabla 8: Variable – Motivación de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,7	1,7	1,7
	Medio	27	45,0	45,0	45,0
	Alto	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

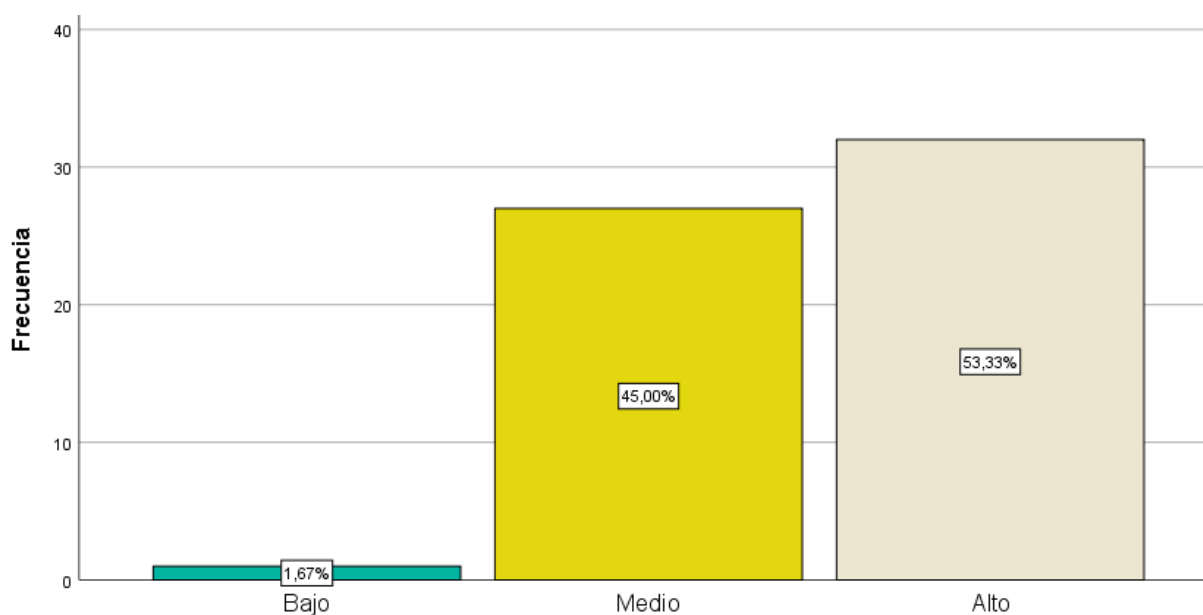


Figura 4: Gráfico de barras de la variable “Motivación de los trabajadores”

En la tabla 8 y figura 4, se observó que el 53,3 % catalogó como alto la presencia de la motivación de los trabajadores. Por otro lado, un 45% determinó que se encuentra en un nivel alto y el 1,7 % restante clasificó en un nivel bajo.



Tabla 9: Dimensión – Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	10,0	10,0	10,0
	Medio	38	63,3	63,3	63,3
	Alto	16	26,7	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

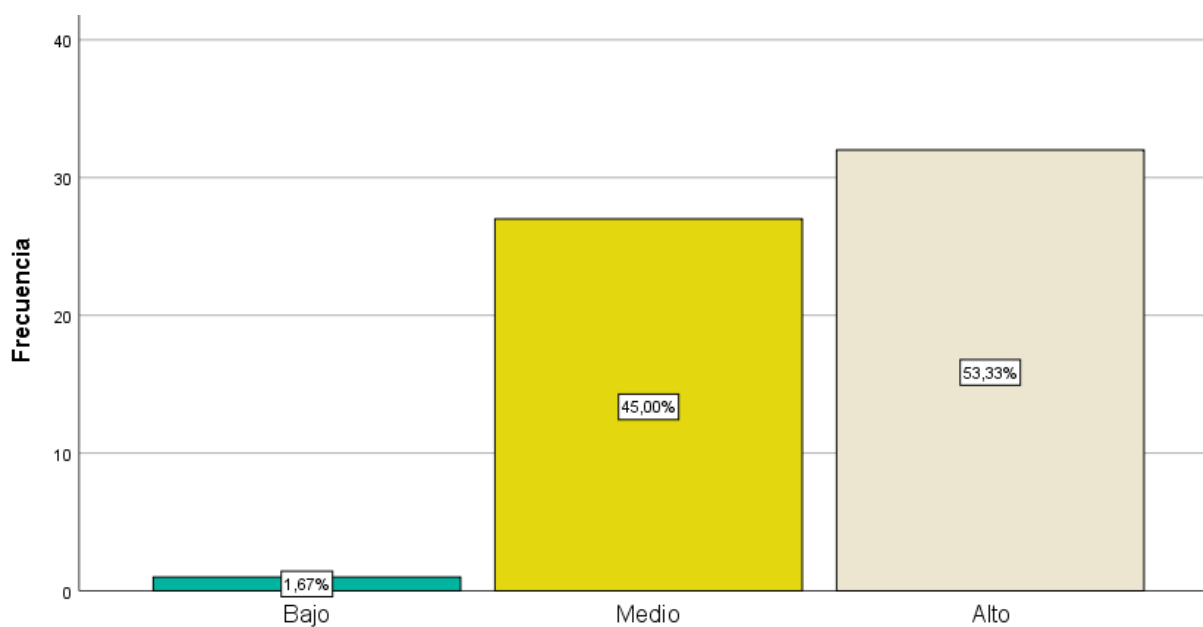


Figura 5: Gráfico de barras de la dimensión “Motivación extrínseca”

En la tabla 9 y figura 5, se observó que el 63,3 % catalogó como medio la presencia de la motivación extrínseca presente en los trabajadores. Por otro lado, un 26,7% determinó que se encuentra en un nivel alto y el 10 % restante clasificó en un nivel bajo.

Tabla 10: Dimensión – Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	34	56,7	56,7	56,7
	Alto	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

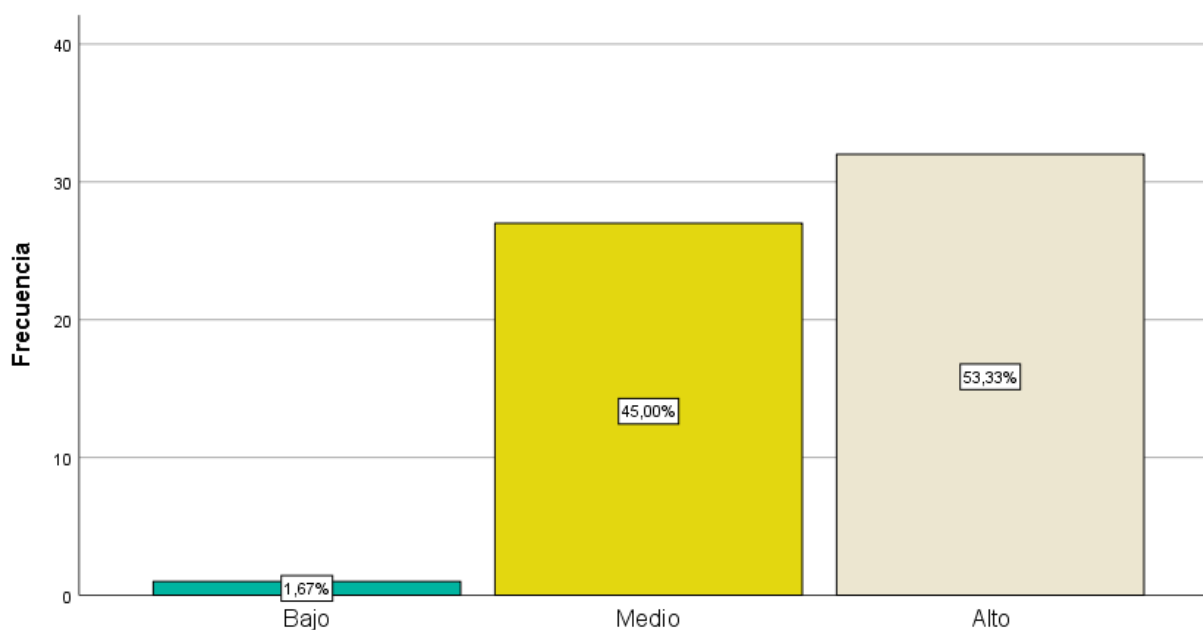


Figura 6: Grafico de barras de la dimensión “Motivación intrínseca”

En la tabla 10 y figura 6, se observó que el 56,7 % catalogó como medio la presencia de la motivación intrínseca presente en los trabajadores. Por otro lado, un 43,3 determinó que se encuentra en un nivel alto.

Tabla 11: Dimensión – Motivación trascendente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,7	1,7	1,7
	Medio	13	21,7	21,7	21,7
	Alto	46	76,7	76,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

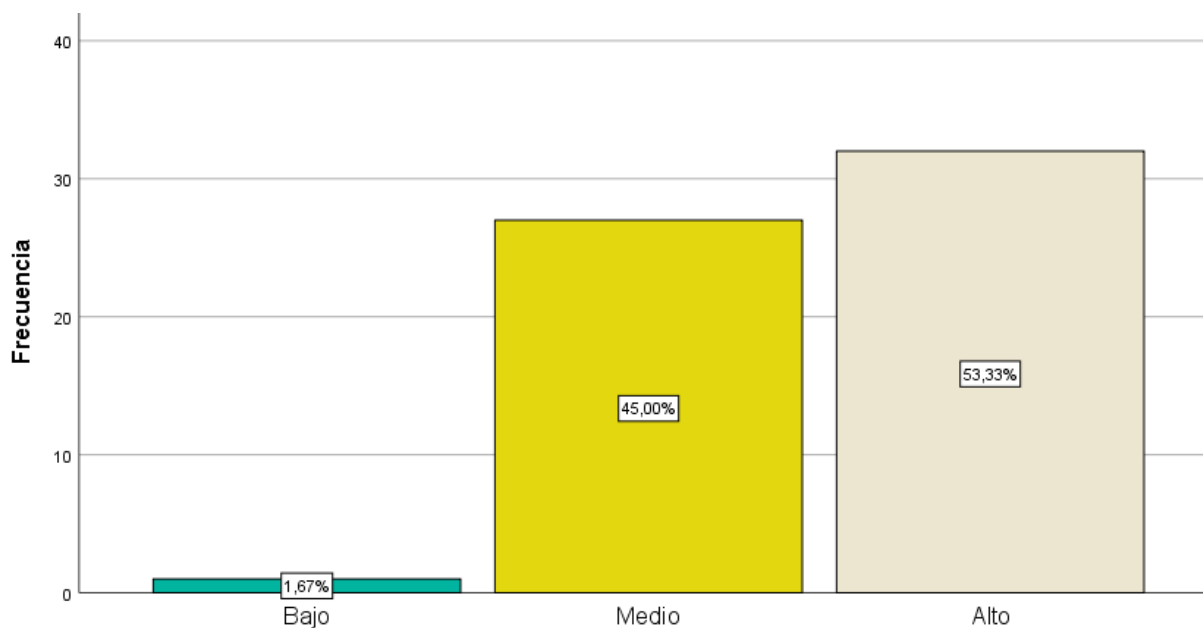


Figura 7: Gráfico de barras de la dimensión “Motivación trascendente”

En la tabla 11 y figura 7, se observó que el 76,7 % catalogó como alto la presencia de la motivación trascendente presente en los trabajadores. Por otro lado, un 21,7 determinó que se encuentra en un nivel medio y el 1,7 % restante consideró que se encuentra en un nivel bajo.

### 4.1.3. Correlación.

#### 4.1.3.1. Prueba de hipótesis general.

Tabla 12: Correlación entre las variables liderazgo y motivación de los trabajadores

		Liderazgo	Motivación de los trabajadores
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,780**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,780**	1,000
Motivación de los trabajadores	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe una la relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.

- $H_0$ : No existe una la relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.

Por medio de la correlación de Spearman se tuvo como resultado mediante la herramienta aplicada, el valor de 0.780, la cual es una cifra alta que evidencia la relación de las variables planteadas, siendo así que se acepta la hipótesis planteada por el investigador, que dice  $H_1$ : Existe una la relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021. La validación se evidencia en  $0.01 > 0.000$  y por la cifra adquirida  $r=0.830$ , por lo que se afirma que la correlación es alta.

#### 4.1.3.2. Prueba de hipótesis específicas.

Tabla 13: Correlación entre las variables liderazgo y motivación extrínseca

		Liderazgo	Motivación extrínseca
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,771**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	,771**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.

N

60

60

---

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

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021.
- H<sub>0</sub>: No existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021.

Por medio de la correlación de Spearman se tiene como resultado la cifra de 0.771, lo cual se recolecto mediante la aplicación de la herramienta Spearman, representando así un valor alto, debido a la cercanía al número 1, de modo que existe características positivas y se valida la hipótesis planteada por el investigador H<sub>1</sub>: Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021. La validación se identifica en  $0.01 > 0.000$  y por la cifra adquirida  $r=0.771$ , señalando que la correlación es alta.

Tabla 14: Correlación entre las variables liderazgo y motivación intrínseca

	Liderazgo	Coefficiente	de	Liderazgo	Motivación intrínseca
Rho de Spearman		de		1,000	,750**
		correlación			

---

	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,750**	1,000
Motivación intrínseca	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.
- H<sub>0</sub>: No existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.

Por medio de la correlación de Spearman se obtuvo como resultado una cifra de 0.750, representando así un valor alto, debido a la cercanía al número 1, de modo que existe características positivas y se valida la hipótesis planteada por el investigador H<sub>1</sub>: Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021. La validación se evidencia en  $0.01 > 0.000$  y por la cifra adquirida  $r=0.750$ , afirmando que la correlación es alta.

Tabla 15: Correlación entre las variables liderazgo y motivación trascendente

		Liderazgo	Motivación trascendente
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,801**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Motivación trascendente	Coeficiente de correlación	,801**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

H<sub>1</sub>: Hipótesis planteada por el investigador.

H<sub>0</sub>: Hipótesis Nula.

- H<sub>1</sub>: Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021.
- H<sub>0</sub>: No existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021.



Por medio de la correlación de Spearman se obtuvo como resultado una cifra de 0.801, representando así un valor alto, debido a la cercanía al número 1, de modo que existe características positivas y se valida la hipótesis planteada por el investigador H1: Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021. La validación se evidencia en  $0.01 > 0.000$  y por la cifra adquirida  $r=0.801$ , afirmando que la correlación es alta.

## 4.2 Discusión

En una de las conclusiones Alcaide (2017) tuvo como objetivo general el evidenciar de manera clara el estilo de liderazgo en los directores en los procesos que se desarrollan a la mejora educativa, reflejándose en la ejecución interna. Señalando así que el liderazgo lleva a mejorar en amplia manera el desarrollo dentro de una institución, ya que impulsa a la motivación de los trabajadores, además de identificar de manera correcta los aspectos que podrían incentivar a realizar los trabajos con mayor calidad. Lo cual tiene relación con nuestra investigación ya que del 100% de colaboradores encuestados en el estudio, se observó que un 45% señaló estar de acuerdo que el líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación. Además, mediante la correlación de Spearman se puede identificar el resultado de 0,780 entre las variables Liderazgo y motivación de los trabajadores, el cual por estar cercano al número 1 se interpreta como una correlación alta, señalando que el liderazgo lleva relación con la motivación de los trabajadores.

Del mismo modo, para Bueno y Orozco (2019) señaló en una de sus conclusiones que el liderazgo transformacional y el clima organizacional lleva una relación de 0,798 mediante la correlación de Pearson; teniendo el objetivo de identificar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo en el personal administrativo de la Universidad. Señalando si la capacidad de dirigir en las autoridades de la Universidad era la correcta, y llevaba un clima organizacional óptimo para los trabajadores. Teniendo relación con el presente estudio en donde el 48,3% de los encuestados, señalaron estar de acuerdo que el líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución. Además, mediante la correlación de Spearman se pudo identificar que la motivación trascendente tiene relación con el liderazgo, teniendo el resultado de 0.801, caracterizada por presente una

correlación alta; además señalando que la motivación, ayuda y tener un clima de trabajo adecuado ayuda a que los trabajadores desarrollen de mejor manera las labores.

Posteriormente, el autor Vásquez (2018) en la investigación busca determinar de manera clara la relación que se tiene entre la motivación intrínseca con la productividad laboral, siendo así que mediante los resultados señalo que la motivación intrínseca se complementa de manera significativa con la productividad laboral, añadiendo que, al contratar trabajadores con compromiso de trabajo, buen dominio de comunicación y ganas de ayudar a la empresa; mejorara la ejecución del trabajo. Observándose relación con el presente estudio, el cual identifica el 33,3% de los encuestados señalaron estar de acuerdo que el clima laboral depende de la conducta de cada trabajador.

Por último, para el autor Tuesta (2020) señala que tuvo como objetivo el identificar la relación entre la motivación laboral y compromiso organizacional, en donde se concluye que existe relación directa y baja ya que se observa el resultado de 0,249 sobre el objetivo. Siendo así que la motivación laboral es fundamental para los trabajadores, en donde aquella puede ser compuesta por bonificaciones, días libre de trabajo. Lo cual tiene relación con nuestro estudio ya que se evidencia que el 40% de los encuestados señalan estar de acuerdo que el incentivo económico favorece a los trabajadores, identificando al factor económico como clave para premiar a las buenas acciones que realizan los trabajadores o horas de trabajo extra para poder culminar actividades prioritarias. Además, mediante la correlación de Spearman empleada en el estudio, en la variable liderazgo y motivación extrínseca se evidencia el resultado de 0.771 en donde por estar cerca al número 1 se interpreta como una correlación alta entre las variables planteadas.

## Conclusiones

**Primera:** Se demostró de manera científica con la ayuda de la correlación de Spearman, que el liderazgo tiene relación con la motivación de los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo. Debido a que se obtuvo el resultado de 0.780 en donde se puede evidenciar la relación en ambas variables planteadas, además por estar cercano al número 1, se interpreta como una correlación alta. Concluyendo que el liderazgo en el organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes de Surquillo influye en la motivación de los trabajadores, siendo así que a mayor liderazgo mayor motivación tendrán los trabajadores. De igual modo, se presenció que el 56,7 % catalogó como alto la presencia del liderazgo y un 53,3 % determinó como alto la presencia de la motivación de los trabajadores.

**Segunda:** Se determinó que el liderazgo se relaciona con la motivación extrínseca, ya que mediante el Rho de Spearman que obtuvo el resultado de 0.771, en donde se evidencia por la cercanía al número 1 que existe relación alta. Siendo así que se concluye que el liderazgo en el organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes en Surquillo influye en la motivación extrínseca que se les brinda a los trabajadores. Así mismo se observa que un 63,3 % catalogó como medio la presencia de la motivación extrínseca presente en los trabajadores

**Tercera:** Se observa que el liderazgo y motivación intrínseca llevan relación, ya que mediante la herramienta de Spearman se pudo evidenciar el dato de 0.750, el cual por estar cercano al número 1 se interpreta como una correlación alta. Llegando a concluir que el liderazgo en el organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes influye en la motivación intrínseca de los trabajadores. También se identificó que un 56,7 % catalogó como medio la presencia de la motivación intrínseca presente en los trabajadores

**Cuarta:** Se reconoció que el liderazgo lleva relación con la motivación trascendente, teniendo el resultado de la correlación de Spearman 0.801 en donde se evidencia que existe una correlación alta por estar cercano al número 1. Concluyendo que el liderazgo en el organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes incide de amplia manera en la motivación trascendente que se le brinda a los trabajadores. También así, se identificó que un 76,7 % catalogó como alto la presencia de la motivación trascendente presente en los trabajadores

## Recomendaciones

**Primera:** Se observó que en el organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes en Surquillo se debe mejorar la capacidad de liderazgo de las personas encargadas, en donde se deba evaluar de manera disciplinaria y con méritos de las personas que asumirán el cargo de líder; además que tenga la comunicación adecuada en donde se motive a los trabajadores para llevar a cabo un correcto trabajo. Además, con la motivación que se le brinda en la institución, éstas podrán transmitirlos a los demás trabajadores y brindar un adecuado nivel de producción.

**Segunda:** Se evidencia que la organización nacional de Sanidad de Pesquera requiere de mejores propuestas de motivación extrínseca, en donde se analice de manera adecuada el factor que motiva en mayor porcentaje a los trabajadores. Siendo así que, de manera monetaria, con recompensas por actos ejemplares, con pago de horas extras, esto servirá como motivación a que los trabajadores pongan mayor empeño a lograr estas recompensas, siendo así que se observará un incremento en la producción y calidad del servicio que se brinda.

**Tercera:** Se reconoció que establecer y contratar trabajadores con voluntad de realizar correctamente las cosas, además que ayuda de manera voluntaria a los demás colaboradores que requieran de ayuda se observara mayor motivación a los demás trabajadores y a uno mismo, ya que este busca de manera natural ayudara a la empresa con su labor. Siendo así que la empresa requiere de establecer parámetros en donde se identifique los valores, antecedentes, reputación, nivel de trabajo anteriores y compromiso con la empresa, en donde busque de manera individual ayudar a mejorar la calidad del servicio.

**Cuarta:** Por último, se reconoce que la empresa necesita trabajadores que brinden mayor motivación trascendente; en donde la empresa deberá buscar colaboradores con el enfoque de

ayudar a la empresa y ayudar a solucionar problemas que se le pueda presentar a otros compañeros de trabajo. Por lo que, empleando este factor en la recolección de trabajadores, se mejorará la producción y nivel de efectividad que se realiza durante el día.

## Referencias

- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2007471916300680?token=B73B466F374632BED4CDB9490CCFF940082524CC250D819206EE7C259B2226DE8ED4309633D2ECD80EA962BF2B49633B&originRegion=us-east-1&originCreation=20210609203240>
- Akdemir, E. (2020). The Determination of Teachers' Motivation Based on Herzberg's Motivation Theory. *TOJET : The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 19(4). <https://www.proquest.com/docview/2451759942/945970395A484E80PQ/5?accountid=37408>
- Alcaide Aranda, L. (Mayo de 2017). "Liderazgo instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile". *Ciencias de la educación*. Santiago, Chile [Tesis de doctorado, Pontificia Universidad Católica de Chile] <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/21446/LOURDES%20ALCAIDE%20ARANDA%20Enero%202019.pdf>
- Alrowwad, A., Shadi Habis, A., & Masa'deh, R. (2020). Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance. *The Journal of Management Development*, 39(2), 196-222. <https://www.proquest.com/docview/2383723226/25420243604A442BPQ/6?accountid=37408>
- Bairagi, V., & Munot, M. (2019). *Research Methodology: A Practical and Scientific Approach*. CRC Press.



[https://books.google.com.pe/books?id=5tKFDwAAQBAJ&dq=type+of+sample+in+rese+arch+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=5tKFDwAAQBAJ&dq=type+of+sample+in+rese+arch+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Bartsch, W. (2020). *Herramientas, máquinas, trabajo*. <https://books.google.com.pe/books?id=D0FEAAAQBAJ&pg=PA214&dq=Herramientas+de+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUK Ewiqx8bS3YvxAhWII7kGHe9uAZgQ6wEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q=Herramientas%20de%20trabajo&f=false>

Benítez Corona, L., & Martínez Rodríguez, R. d. (2017). *Resiliencia en la educación superior: el cambio de mirada para transformar escenarios de vulnerabilidad escolar*. <https://books.google.com.pe/books?id=yD9vDwAAQBAJ&pg=PT95&dq=resiliencia+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiFpfa904vxAhWVHbkGHTAFDz4Q6wEwAnoE CAMQAQ#v=onepage&q=resiliencia%20concepto&f=false>

Berardi, A. L. (2015). Motivación laboral y engagement. [http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?)  
s

Bordas Martínez, M. J. (2016). *GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&pg=PT145&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiOpZ7034vxAhUPp5UCHU2EB78Q6wEwAXoECAsQAQ#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false>

Bree, P. (2018). *100 Conceptos de Innovación Empresarial*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=fv2CDwAAQBAJ&pg=PT24&dq=incentivos+econ%C3%B3micos+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj854fW2YvxAhWaqJUCH>

U6FCM4Q6wEwAXoECAkQAQ#v=onepage&q=incentivos%20econ%C3%B3micos%  
20concepto&f=false

Bueno Betancur, D. M., & Orozco Gómez, L. C. (2019). "Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira". *Administración*. Pereira, Colombia [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira] <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.4092%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Burchard, B. (2015). *El manifiesto por la motivación: 9 compromisos para recuperar el control de tu vida*. <https://books.google.com.pe/books?id=ztw8CgAAQBAJ&pg=PT8&dq=d%C3%ADa+libre+como+motivaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiwsL2f3IvxAhWZJbkGHf13CtIQ6wEwAHoECAQQAQ#v=onepage&q=d%C3%ADa%20libre%20como%20motivaci%C3%B3n&f=false>

Bushi, F. (2021). An Overview of Motivation Theories: The Impact of Employee Motivation on Achieving Organizational Goals. *Calitatea*, 22(183 ), 8-12. <https://www.proquest.com/docview/2549057288/945970395A484E80PQ/6?accountid=37408>

Cadena Alarcón, E. K. (Noviembre de 2019). "La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha". Ambato, Ecuador: Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

- Carrasco Diaz Sergio. (2019). *Metodologia de la Investigacion Cientifica : Pautas metodologicas para diseñar y elaborar el pyecto de investigacion*. <http://sisbiblio.utea.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3784>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186-201. doi:10.1108/MRR-03-2017-0062
- Ferro Veiga, J. M. (2020). *Las ONG ordenadas alfabéticamente en ayuda a colectivos marginados*. <https://books.google.com.pe/books?id=zxvNDwAAQBAJ&pg=PA98&dq=ayuda+voluntaria&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi5va6L4ovxAhUAGLkGHV7iC30Q6wEwAnoECAIQAAQ#v=onepage&q=ayuda%20voluntaria&f=false>
- Giger, N., Lanz, S., & De Vries, C. (2020). The motivational basis of constituency work: how intrinsic and extrinsic motivations interact. *Political Science Research and Methods*, 8(3), 493-508. <https://www.proquest.com/docview/2412942526/2FC51B955A5A4328PQ/3?accountid=37408>
- González Serra, D. (2019 ). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicologia em Estudo*. doi:<https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Dario, P. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*(35), 135-143.

<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20180730124249.pdf?fbclid=IwAR0FQKmBMbB1oQjIpUbkieXUv0YhKF5xwX8PJjv1D-QprbJD19H zr8pkNUQ>

Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=MK5dDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT10&dq=habilidad+humana+en+el+liderazgo&ots=uCHmBULu6j&sig=KltzpqIVkD459G7uhBSc0JITCDU#v=onepage&q=habilidad%20humana%20en%20el%20liderazgo&f=false>

Jada, U., & Mukhopadhyay, S. (2019). Empowering leadership and LMX as the mediators between leader's personality traits and constructive voice behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 74-93. doi:10.1108/IJOA-09-2017-1232

Jaramillo Matías, J. (2017). "Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016". *Administración del Talento Humano*. Perú: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6390>

Jorna Calixto, A. R., Castañeda Abascal, I., & Véliz Martínez, P. L. (2016). Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n1/o8/es>

Kendall, M. (2019). Workplace Spirituality and the Motivational Impact of Meaningful Work: An Experimental Study. *Journal of Organizational Psychology*, 19(2), 74-92. Obtenido de <https://www.proquest.com/docview/2277978261/25BD1EDEA8FD4511PQ/2?accountid=37408>

- Kumar, R. (2018). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners*. SAGE.  
[https://books.google.com.pe/books?id=uSxUDwAAQBAJ&dq=population+sample+met  
hodology+research&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=uSxUDwAAQBAJ&dq=population+sample+met+hodology+research&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Macaya Sandoval, X., Vergara Barra, P., & Rubí G., P. (2018). Competencias emocionales: una asignatura complementaria en el Plan de estudios de la carrera de Odontología. *Humanidades Médicas*, 18(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202018000100010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000100010)
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. doi:<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- McClellan, J., & DiClementi, G. (2017). Emotional Intelligence and Positive Organizational Leadership: A Conceptual Model for Positive Emotional Influence. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 17(3), 197-212.  
[https://www.proquest.com/docview/1986081305/7DED25301ABD4DB5PQ/9?accountid  
=37408](https://www.proquest.com/docview/1986081305/7DED25301ABD4DB5PQ/9?accountid=37408)
- Megheirkouni, M., Amaugo, A., & Jallo, S. (2018). Transformational and transactional leadership and skills approach: Insights on stadium management. *International Journal of Public Leadership*, 245-259. doi:10.1108/IJPL-06-2018-0029
- Menautt Champi, C., Checa Cano, S., & Arias Gallegos, W. (2016). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de arequipa. *Revista De Psicología*, 6(1), 67-90.  
<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/39/40>

- Montenegro Solarte, F. J. (2016). "Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia". Bogotá, Colombia. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]
- <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/MontenegroSolarte-FranciscoJavier-2016.pdf?sequence=7>
- Morobel, A. (2018). Commanding excellence: Inspiring purpose, passion, and ingenuity through leadership that matters. *The Journal of Applied Christian Leadership*, 12(2), 111-113.
- <https://www.proquest.com/docview/2414854349/1B9B12F4F091459BPQ/7?accountid=37408>
- Moya Albiol, L. (2018). *La empatía: Entenderla para entender a los demás*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=MPakDwAAQBAJ&pg=PT37&dq=empat%C3%ADa+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiwlv-CwYvxAhU0q5UCHWt2AW8Q6wEwAnoECAUQAQ#v=onepage&q=empat%C3%ADa%20concepto&f=false>
- Nájera, S. (2016). Liderazgo e inteligencia emocional. *UIDE*, 1(1), 19-24.
- <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/4/5>
- Neira Vaque, D., Cárdenas Echeverría, H., & Balseca Villavicencio, N. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1).
- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100331#aff1](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100331#aff1)
- Ohemeng, F., Amoako Asiedu, E., & Darko, T. (2018). The relationship between leadership style and employee performance: An exploratory study of the Ghanaian public service.

*International Journal of Public Leadership*, 14(4), 274-296. doi:10.1108/IJPL-06-2017-0025

Orbegoso G., A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. [https://www.researchgate.net/profile/Arturo-Orbegoso/publication/311162177\\_LA\\_MOTIVACION\\_INTRINSECA\\_SEGUN\\_RYAN\\_DECI\\_Y\\_ALGUNAS\\_RECOMENDACIONES\\_PARA\\_MAESTROS/links/5dc037dba6fdcc2128011bce/LA-MOTIVACION-INTRINSECA-SEGUN-RYAN-DECI-Y-ALGUNAS-RECOMENDACIONES-P](https://www.researchgate.net/profile/Arturo-Orbegoso/publication/311162177_LA_MOTIVACION_INTRINSECA_SEGUN_RYAN_DECI_Y_ALGUNAS_RECOMENDACIONES_PARA_MAESTROS/links/5dc037dba6fdcc2128011bce/LA-MOTIVACION-INTRINSECA-SEGUN-RYAN-DECI-Y-ALGUNAS-RECOMENDACIONES-P)

Pahi, M., & Hamid, K. (2016). The Magic of Destructive Leadership: Laissez-Faire Leadership and Commitment to Service Quality. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 602-609. <https://www.proquest.com/docview/1964459986/9C59A4C61AA4D58PQ/5?accountid=37408>

Paolucci, N., Dordio Dimas, I., Zappala, S., Lourenço, P., & Rebelo, T. (2018). Transformational leadership and team effectiveness. *Journal of work and organizational psychology*, 34(3), 135-144. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6757266>

Pastor Gómez, A. (2015). *Procesos grupales y educativos en el tiempo libre infantil y juvenil*. [https://books.google.com.pe/books?id=uhX9CAAQBAJ&pg=PA133&dq=cooperaci%C3%B3n+grupal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj\\_voz34IvxAhUBD7kGHQwvDp8Q6wEwAnoECAIQAQ#v=onepage&q=cooperaci%C3%B3n%20grupal&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=uhX9CAAQBAJ&pg=PA133&dq=cooperaci%C3%B3n+grupal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj_voz34IvxAhUBD7kGHQwvDp8Q6wEwAnoECAIQAQ#v=onepage&q=cooperaci%C3%B3n%20grupal&f=false)

- Paz Marcano, A., Pinto Aragón, E., Cantillo Campo, N., García Guilianny, J., & Suarez Barros, H. (2019). Liderazgo femenino: Un estilo de gestión en la Universidad de La Guajira (Colombia). *Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/a19v40n37p02.pdf>
- Pires da Silva, F., Mateus Jerónimo, H., & Rino Vieira, P. (2019). Leadership competencies revisited: A causal configuration analysis of success in the requirements phase of information systems projects. *Journal of Business Research*, 101, 688-696. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319300256>
- Ramos Arriagada, R. A., Rosario Díaz, J. F., & Valenciano, J. d. (2016). *Compendio básico de finanzas*. Almeria: Universidad de Almeria. <https://books.google.com.pe/books?id=fDvBDQAAQBAJ&pg=PA6&dq=objtivos+empresariales+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjH3N-S2IvxAhXxHrkGHQCDC80Q6wEwAnoECAUQAQ#v=onepage&q=objtivos%20empresariales%20concepto&f=false>
- Ren, S., & Zhu, Y. (2017). Context, self-regulation and developmental foci: A mixed-method study analyzing self-development of leadership competencies in China. *Personnel Review*, 46(8), 1977-1996. <https://www.proquest.com/docview/1966821814/175F68E1D41A4A42PQ/2?accountid=37408>
- Rodríguez Saldaña, J. L., & Espinoza León, A. E. (2018). "Inteligencia emocional, estilos de liderazgo y liderazgo eficaz en los gestores públicos del Gobierno Regional Pasco, en el 2018". *Administración*. Cerro de Pasco, Perú: [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión] <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1736>



Ruiz Meza, R. D. (2017). "Modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las instituciones educativas unidocentes nivel inicial UGEL-HUARMACA-2015". Chiclayo, Perú: [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2505>

Sánchez García, M. F., SUÁREZ ORTEGA, M., MORENO CALVO, A., CARBAJO DE LERA, Á., FARIÑA SÁNCHEZ, M. I., & Romero García, C. (2018). *Orientación para la construcción del proyecto profesional*.  
<https://books.google.com.pe/books?id=1IlyDwAAQBAJ&pg=PT27&dq=obj+pers+onales+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiFmNyY1YvxAhWaGbkGHV0sA2AQ6wEwAnoEACQAQ#v=onepage&q=obj+pers+onales+concepto&f=false>

Sánchez Garrido, F. J. (2019). *Delincuencia habitual, psicopatía y responsabilidad penal. Algunos problemas del concepto tradicional de imputabilidad*. Madrid.  
<https://books.google.com.pe/books?id=nruPDwAAQBAJ&pg=PA47&dq=motivaci%C3%B3n+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjxprnNz4vxAhXLILkGHANUD9AQ6wEwAHoECAkQAQ#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n+concepto&f=false>

Sandoval Erazo, W. (2017). La motivación. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*. Obtenido de <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/revista-seguridad-defensa/article/view/2103/1566>

Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango).  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53829399/Sum-Monica.pdf?1499792876=&response-content->

disposition=inline%3B+filename%3DMOTIVACION\_Y\_DESEMPENO\_LABORAL\_E  
 studio.pdf&Expires=1623272040&Signature=Vzck~9HAcMxTGz-  
 CgnKIvHfg5UrjXUNivC3dYraff6SFg9fdEzguYuvKkW9

Tabraj Flores, N. C. (2018). El liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores de la Sunat-  
 Lima, 2016. Perú: Repositorio Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14905/Tabraj\\_FNC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14905/Tabraj_FNC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Toledo Barrios, S. F. (2018). El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza  
 que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. México:  
 Repositorio Universidad Veracruzana. <http://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48404>

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=+liderazgo&ots=DIa1jQozYP&sig=iKvA7ovMFmylZ8-h\\_YLGO3GAzBw#v=onepage&q=liderazgo&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=+liderazgo&ots=DIa1jQozYP&sig=iKvA7ovMFmylZ8-h_YLGO3GAzBw#v=onepage&q=liderazgo&f=false)

Tuesta Pilco, L. D. (2020). "Motivación laboral y compromiso organizacional de los usuarios  
 internos de los centros de salud de Lima Metropolitana. Lima, 2019". *Políticas de los  
 Servicios de Salud*. Lima, Perú: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45194>

Tziner, A., Or, S., & Bat, E. (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation  
 Vantage Point. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 207-215.  
 doi:10.5093/jwop2019a22

- Vásquez Pérez, M. L. (2018). "Motivación intrínseca y productividad laboral". Quezaltenango, Guatemala: Repositorio Universidad Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>
- Vidal Suñé, A., & Alarcón Alarcón, A. (2021). *Ocupaciones y lenguaje: Indicadores y análisis de competencias lingüísticas en el ámbito laboral*. Tarragona. <https://books.google.com.pe/books?id=9SswEAAAQBAJ&pg=PA93&dq=habilidad+comunicativa+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi-ssCHvovxAhX3lJUCHR3JBRkQ6wEwA3oECAIQAQ#v=onepage&q=habilidad%20comunicativa%20concepto&f=false>
- Villalva, M., & Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *UIDE*. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210/273>
- Walton, D. N., & Krabbe, E. C. (2017). *Argumentación normatividad dialógica: Compromisos y razonamiento interpersonal*. S.A.C. <https://books.google.com.pe/books?id=56HNDwAAQBAJ&pg=PT11&dq=compromiso+concepto&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiLrOLL0YvxAhXPE7kGHZdNCkkQ6wEwAnoECaCQAQ#v=onepage&q=compromiso%20concepto&f=false>
- Watton, E., Lichtenstein, S., & Aitken, P. (2019). 'Won't get fooled again': How personal values shape leadership purpose, behavior and legacy. *Journal of Management and Organization*, 25(3), 414-429. doi:10.1017/jmo.2019.19
- Won Moo, H., Tae Won, M., & Sung Hoon, K. (2018). How Employees' Perceptions of CSR Increase Employee Creativity: Mediating Mechanisms of Compassion at Work and Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629-644.

<https://www.proquest.com/docview/2151026933/3B09AD1C9AC24580PQ/2?accountid=37408>

### Apéndice N° 01: Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TÉCNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.	Existe una la relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021	Variable 1  Liderazgo	Habilidad humana	Habilidad comunicativa  Empatía  Motivación  Compromiso  Resiliencia	Encuesta	Cuestionario
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		Objetivos	Objetivos personales  Objetivos empresariales		
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021.	Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021.  Existe una la relación	Variable 2:	Motivación extrínseca	Incentivos económicos  Días libres		
				Motivación intrínseca	Herramientas de trabajo  Clima laboral		

<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021.</p>	<p>significante entre el liderazgo y la motivación intrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo 2021</p> <p>Existe una la relación significativa entre el liderazgo y la motivación trascendente en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes, Surquillo, 2021.</p>	<p>Motivación de los trabajadores</p>	<p>Motivación trascendente</p>	<p>Cooperación grupal</p> <p>Ayuda voluntaria</p>		
--	--	---	---------------------------------------	--------------------------------	---	--	--

## Apéndice N° 02: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO		
V1: Liderazgo	El liderazgo está considerado como la aptitud que una persona lleva en sí para poder motivar, influir y ejercer las acciones con el fin de tener éxito en sus objetivos, tanto para él como para el grupo de personas que lo siguen y los grupos que estén dentro de un marco de valores. (Tracy, 2015).	La variable Control de inventario es una variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa de escala ordinal polinómica, se medirá a través de la escala de Likert del Control de inventario en sus dos dimensiones formuladas y se aplicará un cuestionario de 14 ítems.	Habilidad humana	Habilidad comunicativa	1,2	<b>Ordinal. Escala de Likert:</b>			
				Empatía	3,4				
				Motivación	5,6				
				Compromiso	7,8				
			Objetivos	Objetivos personales	11,12			5) Totalmente de acuerdo	Bajo
				Objetivos empresariales	13,14			4) De acuerdo	14-32
								3) No de acuerdo, ni en desacuerdo	Moderado
V2: Motivación en los trabajadores	La motivación que existe en los trabajadores es un factor fundamental para obtener la eficiencia y eficacia dentro de una organización, y esto porque se ha podido descubrir que la calidad de los servicios que se brindan depende mayormente de la persona o personas que las ofrecen. (Berardi, 2015).	La variable Rentabilidad es una variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa de escala ordinal polinómica, se medirá a través de la escala de Likert en las dos dimensiones formuladas de "Rentabilidad" El cual se aplicará un cuestionario de 12 ítems.	Motivación extrínseca	Incentivos económicos	15,16	<b>Ordinal. Escala de Likert:</b>			
				Días libres	17, 18				
			Motivación intrínseca	Herramientas de trabajo	19,20			5) Totalmente de acuerdo	Bajo
				Clima laboral	21,22			4) De acuerdo	12-28
			Motivación trascendente	Cooperación grupal	23,24			3) No de acuerdo, ni en desacuerdo	Moderado
				Ayuda voluntaria	25,26			2) En desacuerdo	29-45
								1) Totalmente en desacuerdo	Alto
				46-60					

## Apéndice N° 03: Instrumento de la Investigación

### CUESTIONARIO

**Título: Liderazgo y motivación en los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera- SANIPES Surquillo, Lima 2021.**

La presente es una encuesta presenta como objetivo principal determinar la relación del liderazgo y la motivación extrínseca en los trabajadores del organismo nacional de Sanidad Pesquera Sanipes. Surquillo 2021.

#### Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. El líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación					
2. El líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución					
3. El líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador					
4. El líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores					
5. La motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo					
6. El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores					



7. El compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder					
8. El líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución					
9. El líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos					
10. El líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente					
11. El líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales					
12. El líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio					
13. El líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales					
14. Los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabajadores y líder					
15. El incentivo económico favorece a los trabajadores					
16. El incentivo económico es una motivación eficaz en los trabajadores					
17. Los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución					
18. Los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores					
19. La institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo					
20. Las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución					
21. El clima laboral depende de la conducta de cada trabajador					

22. Para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad					
23. La cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución					
24. La cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores					
25. La ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución					
26. La ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución					

**Apéndice N° 04: Instrumento de Validación**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA SANIPES, SURQUILLO 2021.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>HABILIDAD HUMANA</b>								
1	El líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación	X		X		X		
2	El líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución	X		X		X		
3	El líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador	X		X		X		
4	El líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores	X		X		X		
5	La motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo	X		X		X		
6	El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores	X		X		X		
7	El compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder	X		X		X		
8	El líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución	X		X		X		

9	El líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos	X		X		X		
10	El líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente	X		X		X		
<b>OBJETIVOS</b>								
11	El líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales	X		X		X		
12	El líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio	X		X		X		
13	El líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales	X		X		X		
14	Los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabadores y líder	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>								
15	El incentivo económico favorece a los trabajadores	X		X		X		
16	El incentivo económico es una motivación eficaz en los trabadores	X		X		X		
17	Los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución	X		X		X		
18	Los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>								
19	La institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo	X		X		X		

20	Las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución	X		X		X		
21	El clima laboral depende de la conducta de cada trabajador	X		X		X		
22	Para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN TRASCEDENTE</b>								
23	La cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución	X		X		X		
24	La cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores	X		X		X		
25	La ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución	X		X		X		
26	La ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]

Aplicable después de No [ ]  
 corregir [ ] aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Lujan Cabrera Micaela

**DNI:** 41691632

**Especialidad del validador:** Doctora en Administración


**16 de 08 de 2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ricardo J. J. J.', written in a cursive style with a horizontal line crossing through the middle of the letters.

**Firma**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA SANIPES, SURQUILLO 2021.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>HABILIDAD HUMANA</b>								
1	El líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación	X		X		X		
2	El líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución	X		X		X		
3	El líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador	X		X		X		
4	El líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores	X		X		X		
5	La motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo	X		X		X		
6	El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores	X		X		X		
7	El compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder	X		X		X		
8	El líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución	X		X		X		

9	El líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos	X		X		X		
10	El líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente	X		X		X		
<b>OBJETIVOS</b>								
11	El líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales	X		X		X		
12	El líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio	X		X		X		
13	El líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales	X		X		X		
14	Los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabadores y líder	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>								
15	El incentivo económico favorece a los trabajadores	X		X		X		
16	El incentivo económico es una motivación eficaz en los trabadores	X		X		X		
17	Los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución	X		X		X		
18	Los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>								
19	La institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo	X		X		X		



20	Las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución	X		X		X		
21	El clima laboral depende de la conducta de cada trabajador	X		X		X		
22	Para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN TRASCEDENTE</b>								
23	La cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución	X		X		X		
24	La cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores	X		X		X		
25	La ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución	X		X		X		
26	La ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]

Aplicable después de No [ ]  
corregir [ ] aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Salazar Llerena Silvia Liliana

**DNI:** 10139161

**Especialidad del validador:** Metodóloga

**16 de 08 de 2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



**Firma**

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA SANIPES, SURQUILLO 2021.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>HABILIDAD HUMANA</b>								
1	El líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación	X		X		X		
2	El líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución	X		X		X		
3	El líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador	X		X		X		
4	El líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores	X		X		X		
5	La motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo	X		X		X		
6	El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores	X		X		X		
7	El compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder	X		X		X		
8	El líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución	X		X		X		

9	El líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos	X		X		X		
10	El líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente	X		X		X		
<b>OBJETIVOS</b>								
11	El líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales	X		X		X		
12	El líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio?	X		X		X		
13	El líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales	X		X		X		
14	Los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabadores y líder	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>								
15	El incentivo económico favorece a los trabajadores	X		X		X		
16	El incentivo económico es una motivación eficaz en los trabadores	X		X		X		
17	Los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución	X		X		X		
18	Los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>								
19	La institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo	X		X		X		

20	Las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución	X		X		X		
21	El clima laboral depende de la conducta de cada trabajador	X		X		X		
22	Para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad	X		X		X		
<b>MOTIVACIÓN TRASCEDENTE</b>								
23	La cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución	X		X		X		
24	La cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores	X		X		X		
25	La ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución	X		X		X		
26	La ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]

Aplicable después de No [ ]  
 corregir [ ] aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Vento Rojas Juan Francisco

**DNI:** 10611322

**Especialidad del validador:** Doctor en contabilidad

**16 de 08 de 2021**

**<sup>1</sup>Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

A handwritten signature in black ink, reading "J. Francisco Vento R." with a horizontal line underneath.

**Firma**

## Apéndice N° 05: Base de datos

N°	Liderazgo										Objetivos			
	Habilidad humana										P11	P12	P13	P14
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10				
E1	4	2	4	2	5	2	2	4	4	5	2	4	5	5
E2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E3	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
E4	4	2	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2
E5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4
E6	4	5	4	4	3	2	1	4	4	1	2	5	2	2
E7	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4
E8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E9	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4
E10	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3
E11	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4
E12	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	5	4	4
E13	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	5
E14	5	4	4	4	3	5	4	4	5	2	3	4	4	4
E15	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	2	3	3	2
E16	4	4	3	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3
E17	4	4	5	3	2	4	4	2	4	3	5	2	4	3
E18	4	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	4	4	4
E19	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E20	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
E21	4	2	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	2
E22	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4
E23	4	5	4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4
E24	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4
E25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E26	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4
E27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E28	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4
E29	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3
E30	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4
E31	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4
E32	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	5
E33	3	4	2	4	3	5	4	4	5	2	3	4	4	4
E34	3	4	4	2	2	2	2	5	4	4	2	3	3	2
E35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E36	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
E37	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3
E38	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	2	5	4	4

E39	5	2	4	3	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4
E40	4	3	2	3	3	3	5	4	3	5	2	5	5	5
E41	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2
E42	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4
E43	5	4	4	5	4	4	4	5	3	2	2	4	2	2
E44	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4
E45	5	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4
E46	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	5
E47	5	4	4	4	3	5	4	4	5	2	3	4	4	4
E48	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	2	3	3	2
E49	4	4	3	5	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3
E50	4	4	5	3	2	4	4	2	4	3	5	2	4	3
E51	5	4	4	4	3	5	4	4	5	2	3	4	4	4
E52	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E54	4	4	5	3	2	4	4	2	4	3	5	2	4	3
E55	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
E56	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5
E57	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	5	1
E58	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	2	2	2	2
E59	4	1	1	5	3	1	1	1	5	1	1	5	5	5
E60	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	3	1	1



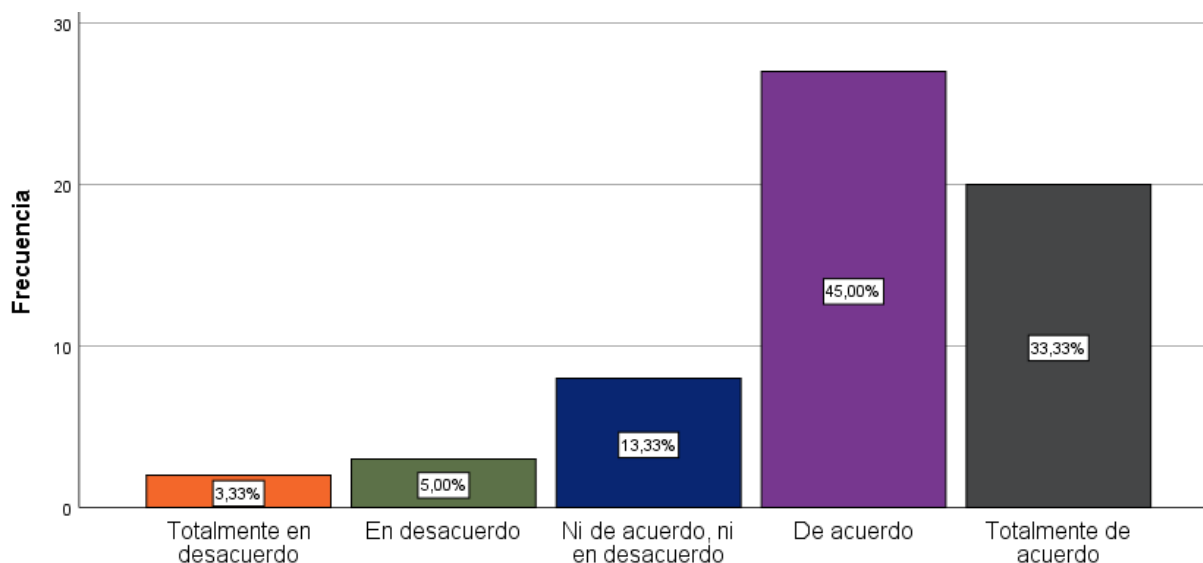
Motivación de los trabajadores												
N°	M. Extrínseca				M. Intrínseca				M. Trascendente			
	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
E1	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4
E2	5	5	5	2	5	3	5	4	5	3	2	4
E3	5	5	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4
E4	4	2	4	2	2	4	2	4	5	5	4	4
E5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
E6	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E7	4	5	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4
E8	3	3	3	3	5	4	3	2	4	4	5	5
E9	3	2	4	5	5	2	4	3	4	4	5	4
E10	2	5	2	5	5	3	4	4	4	4	4	5
E11	2	5	2	4	5	2	4	3	4	4	5	5
E12	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5
E13	4	4	4	2	3	5	2	4	4	5	5	4
E14	3	3	3	4	2	4	5	2	3	4	4	5
E15	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	5
E16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
E17	5	5	5	2	5	3	5	4	5	3	2	4
E18	5	5	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4
E19	4	2	4	2	2	4	2	4	5	5	4	4
E20	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
E21	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E22	4	5	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4
E23	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5
E24	3	2	4	5	5	2	4	3	4	4	5	4
E25	2	5	2	5	5	3	4	4	4	4	4	5
E26	2	5	2	4	5	2	4	3	4	4	5	5
E27	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5
E28	4	4	4	2	3	5	2	4	4	5	5	4
E29	3	3	3	4	2	4	5	5	3	4	4	5
E30	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	5
E31	3	3	4	4	4	2	5	5	4	4	5	5
E32	4	4	3	4	3	3	5	5	3	5	5	5
E33	3	4	4	3	3	2	2	5	2	5	2	4
E34	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
E35	1	1	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5
E36	4	5	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4
E37	4	3	3	3	5	4	3	2	4	5	5	5

E38	3	2	4	5	5	2	4	3	4	4	5	4
E39	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E40	2	5	2	4	5	2	4	3	4	4	5	5
E41	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	4	5
E42	4	4	4	2	3	5	2	4	4	5	5	4
E43	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
E44	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E45	4	5	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4
E46	3	3	3	3	5	4	3	2	4	4	5	5
E47	3	2	4	5	5	2	4	3	4	4	5	4
E48	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	5
E49	3	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5
E50	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	5	5
E51	3	4	4	3	3	2	2	5	2	2	2	4
E52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
E53	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E54	4	5	4	2	5	2	4	5	5	5	4	4
E55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E56	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	4
E57	5	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1
E58	2	5	2	4	5	3	3	3	4	3	3	4
E59	1	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	5
E60	1	1	1	5	1	5	4	1	5	1	1	4

**Apéndice N° 06: Resultados descriptivos del instrumento de recolección de datos**

**Tabla 16: ítem 01: El líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	3	5,0	5,0	8,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	21,7
	De acuerdo	27	45,0	45,0	66,7
	Totalmente de acuerdo	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



**Figura 8: Grafico de barras del ítem 01: El líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación**

En la tabla 16 y figura 8, se visualizó que el 45 % estuvo de acuerdo que el líder debe poseer la característica de persuadir positivamente en los colaboradores mediante la comunicación

Tabla 17: ítem 02: El líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	7	11,7	11,7	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	21,7	21,7	36,7
	De acuerdo	29	48,3	48,3	85,0
	Totalmente de acuerdo	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

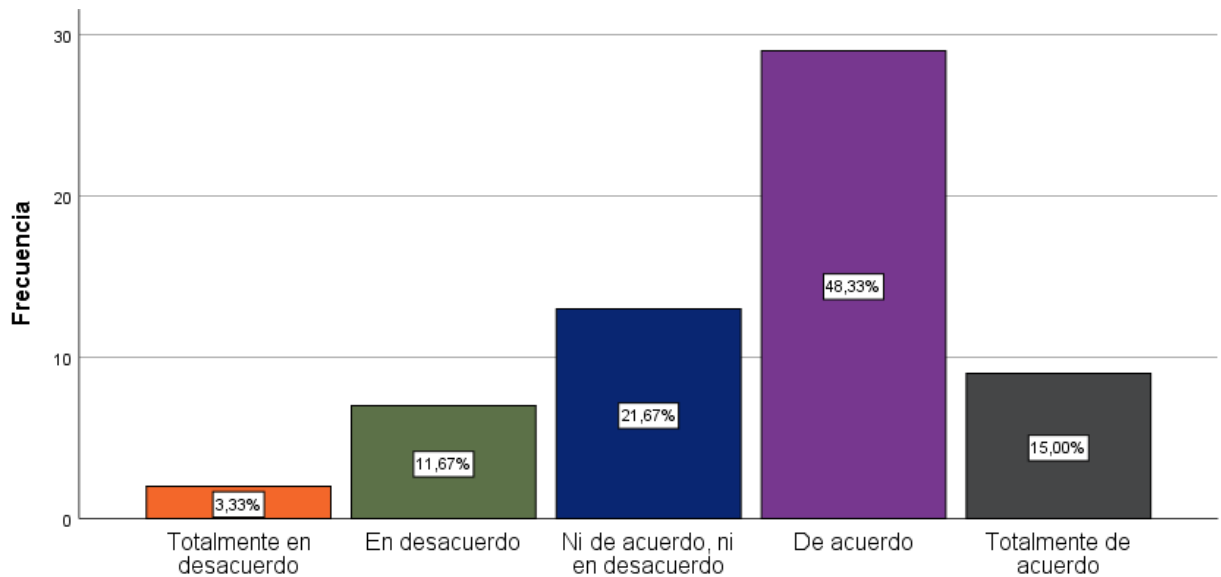


Figura 9: Grafico de barras del ítem 02: El líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución

En la tabla 17 y figura 9, se visualizó que el 48,3 % estuvo de acuerdo que el líder debe mantener una comunicación constante con los trabajadores a fin de conocer el estado de la institución.

Tabla 18: ítem 03: El líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	2	3,3	3,3	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	20,0	20,0	30,0
	De acuerdo	30	50,0	50,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

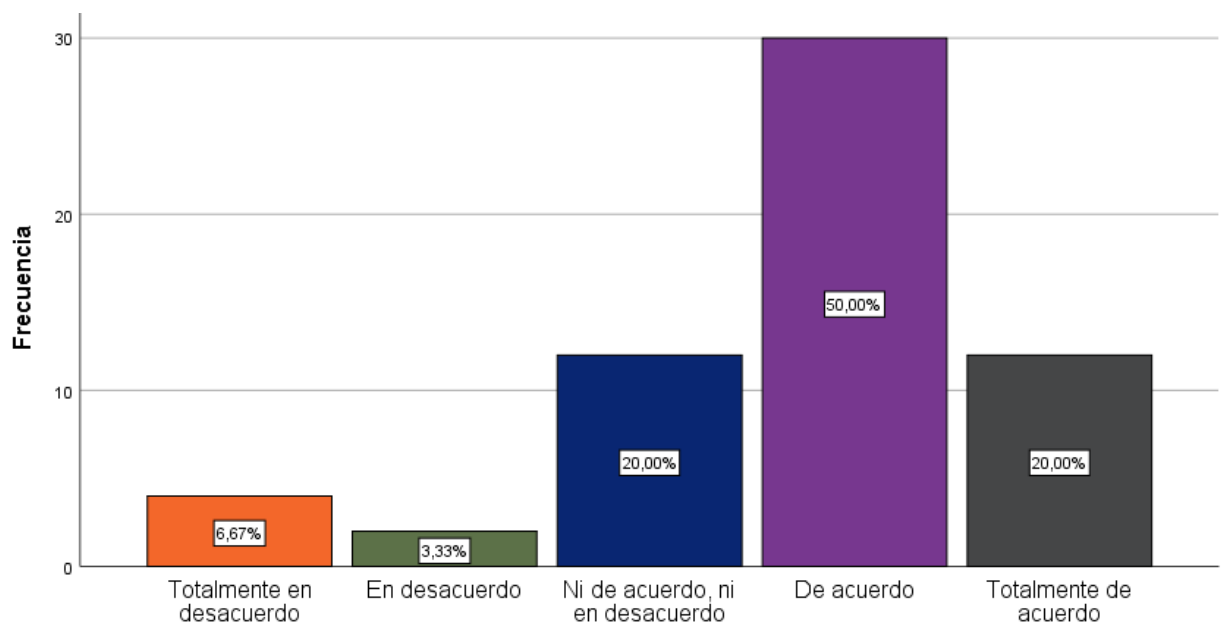


Figura 10: Grafico de barras del ítem 03: El líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador

En la tabla 18 y figura 10, se visualizó que el 50% estuvo de acuerdo que el líder debe mostrar una empatía por la situación personal de cada trabajador.

Tabla 19: ítem 04: El líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	4	6,7	6,7	8,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	25,0	25,0	33,3
	De acuerdo	28	46,7	46,7	80,0
	Totalmente de acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

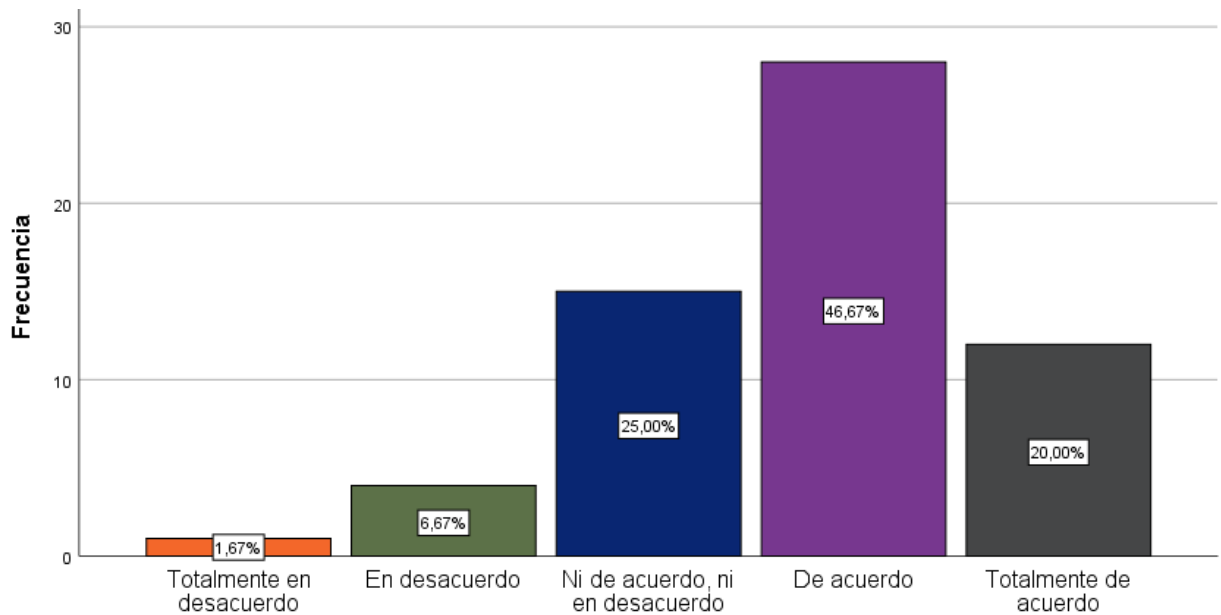


Figura 11: Grafico de barras del ítem 04: El líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores

En la tabla 19 y figura 11, se visualizó que el 46,7% estuvo de acuerdo que el líder debe ser empático ante los problemas laborales de los trabajadores.

Tabla 20: ítem 05: La motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	6	10,0	10,0	15,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	31,7	31,7	46,7
	De acuerdo	23	38,3	38,3	85,0
	Totalmente de acuerdo	9	15,0	15,0	100,0

Total	60	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

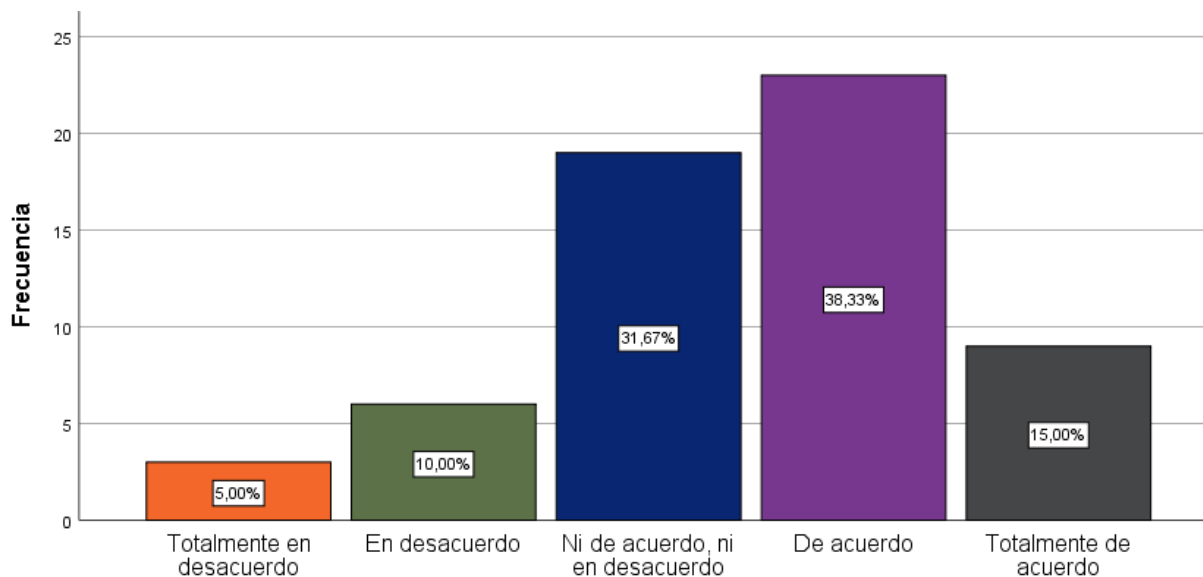


Figura 12: Grafico de barras del ítem 05: La motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo

En la tabla 20 y figura 12, se visualizó que el 38,3% estuvo de acuerdo que la motivación por parte del líder hacia los trabajadores debe ser constante para obtener un desempeño laboral efectivo.

Tabla 21: ítem 06: El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	8	13,3	13,3	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	23,3	23,3	43,3
	De acuerdo	28	46,7	46,7	90,0
	Totalmente de acuerdo	6	10,0	10,0	100,0



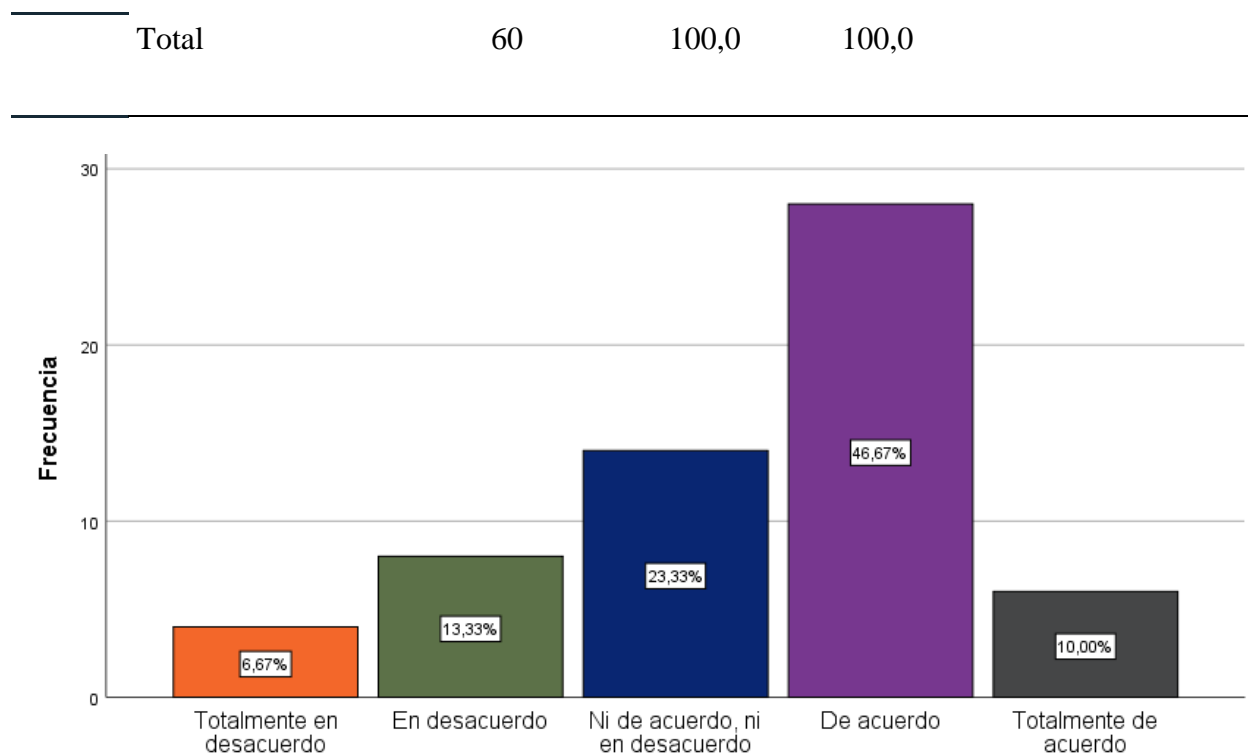


Figura 13: Grafico de barras del ítem 06: El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores

En la tabla 21 y figura 13, se visualizó que el 46,7% estuvo de acuerdo que el liderazgo se relaciona positivamente con la motivación de los trabajadores.

Tabla 22: ítem 07: El compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	8,3	8,3	8,3
	En desacuerdo	8	13,3	13,3	21,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	10,0	10,0	31,7
	De acuerdo	33	55,0	55,0	86,7

Totalmente de acuerdo	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

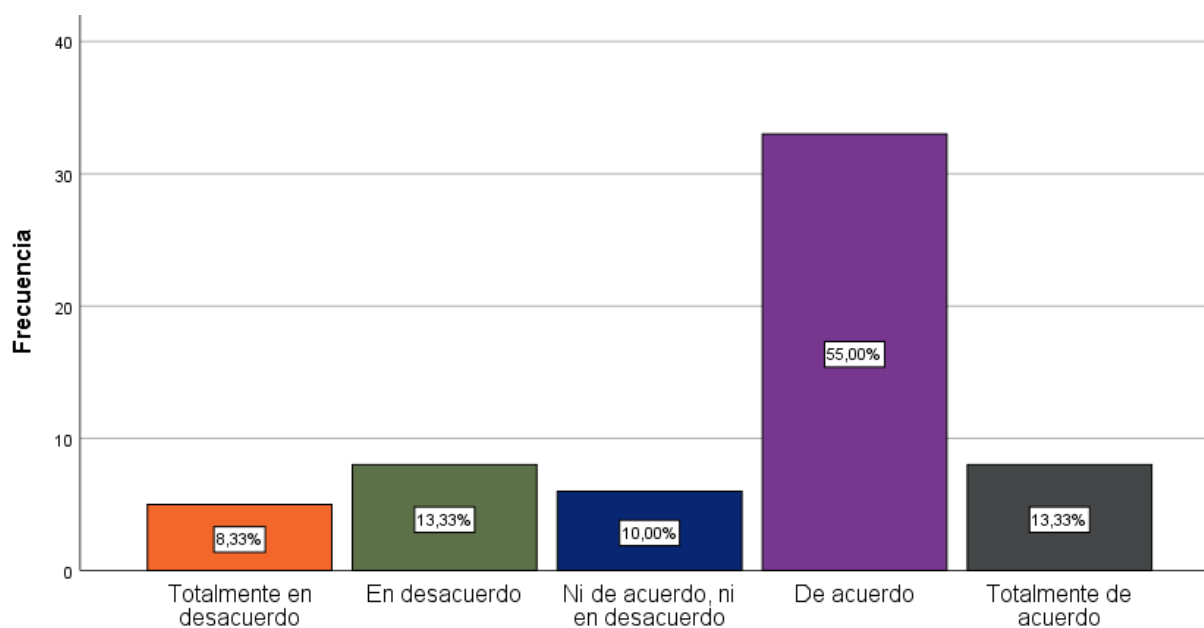


Figura 14: Grafico de barras del ítem 07: El compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder

En la tabla 22 y figura 14, se visualizó que el 55% estuvo de acuerdo que el compromiso laboral forma parte del profesionalismo en el cargo de líder.

Tabla 23: ítem 08: El líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	5,0	5,0	10,0

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	25,0	25,0	35,0
De acuerdo	26	43,3	43,3	78,3
Totalmente de acuerdo	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

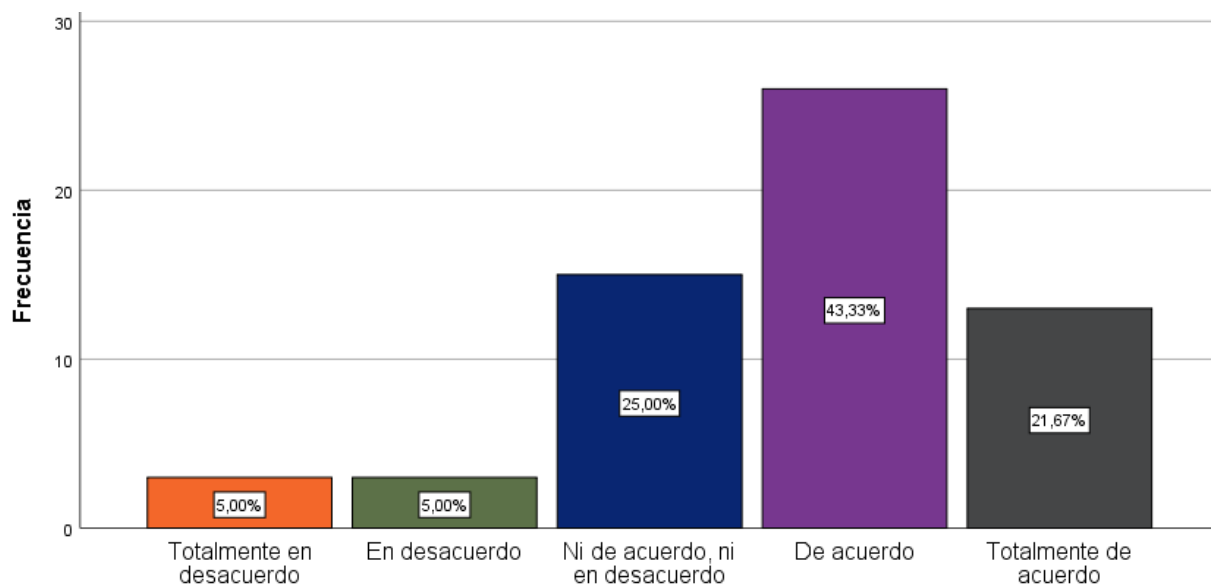


Figura 15: Grafico de barras del ítem 08: El líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución

En la tabla 23 y figura 15, se visualizó que el 43,3% estuvo de acuerdo que el líder y los trabajadores deben estar comprometidos al aumento de productividad de la institución.

Tabla 24: ítem 09: El líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	-------------------	----------------------

Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	3	5,0	5,0	8,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	31,7	31,7	40,0
	De acuerdo	25	41,7	41,7	81,7
	Totalmente de acuerdo	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

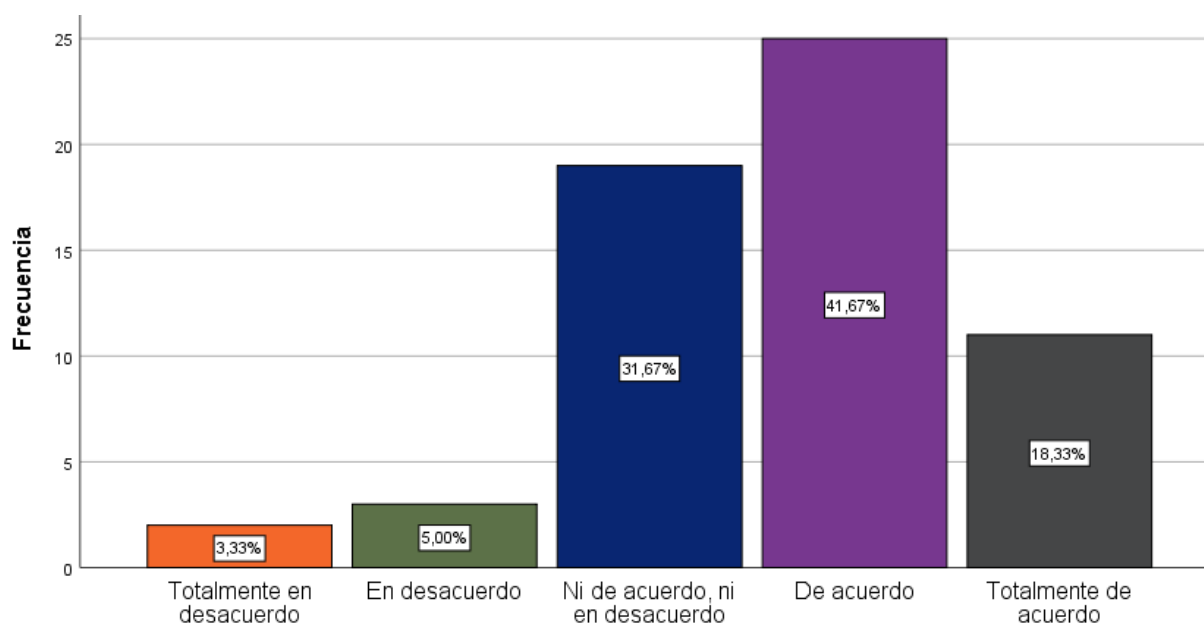


Figura 16: Grafico de barras del ítem 09: El líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos

En la tabla 24 y figura 16, se visualizó que el 41,7% estuvo de acuerdo que el líder tiene la opción de decidir ciertos casos en base a sus emociones y sentimientos.

Tabla 25: ítem 10: El líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,0	5,0	5,0
	En desacuerdo	7	11,7	11,7	16,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	20,0	20,0	36,7
	De acuerdo	31	51,7	51,7	88,3
	Totalmente de acuerdo	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

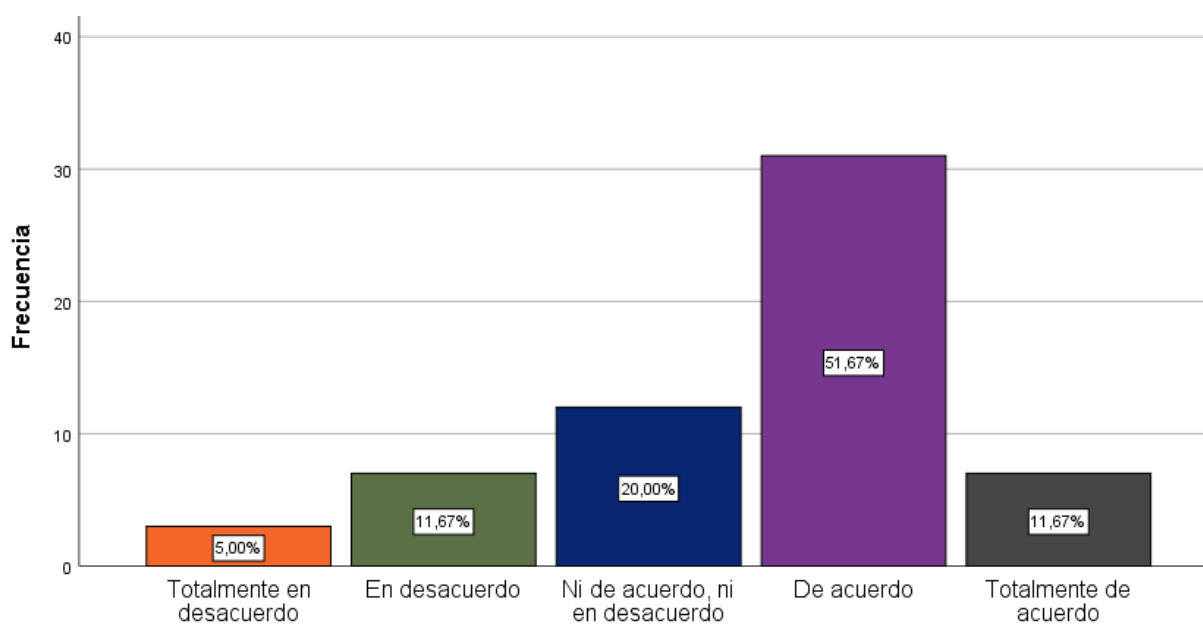


Figura 17: Grafico de barras del ítem 10: El líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente

En la tabla 25 y figura 17, se visualizó que el 51,7% estuvo de acuerdo que el líder debe dominar su inteligencia emocional correctamente.

Tabla 26: ítem 11: El líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	11	18,3	18,3	21,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	26,7	26,7	48,3
	De acuerdo	23	38,3	38,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

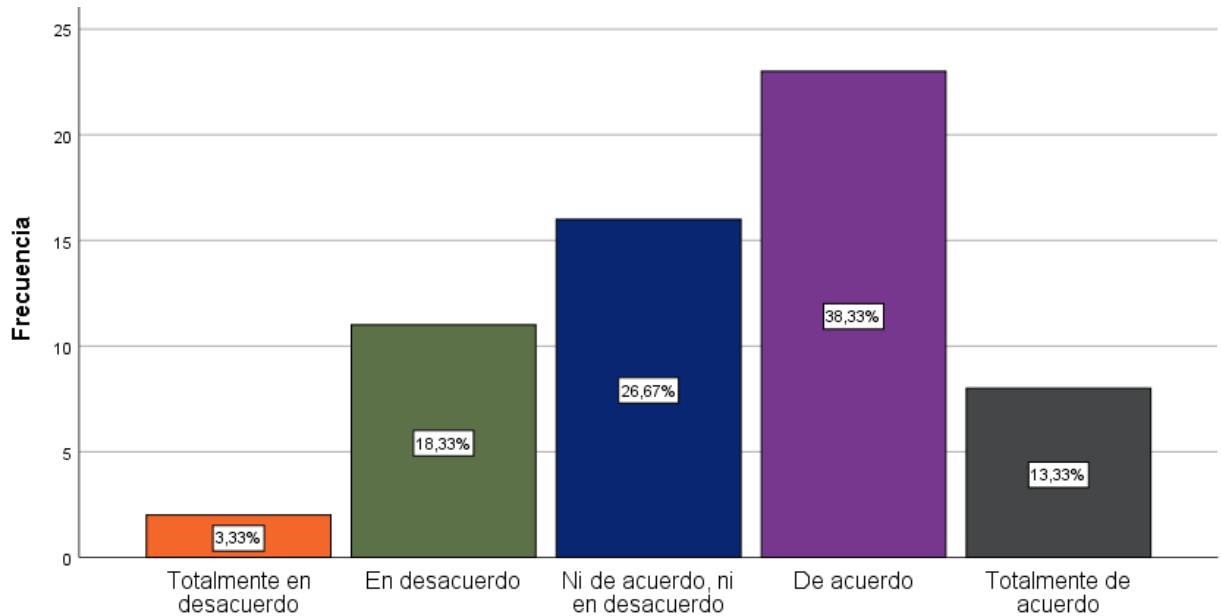


Figura 18: Gráfico de barras del ítem 11: El líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales

En la tabla 26 y figura 18, se visualizó que el 38,3% estuvo de acuerdo que el líder debe apoyar a los colaboradores a cumplir sus objetivos personales.

Tabla 27: ítem 12: El líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	5	8,3	8,3	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	25,0	25,0	35,0
	De acuerdo	26	43,3	43,3	78,3
	Totalmente de acuerdo	13	21,7	21,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

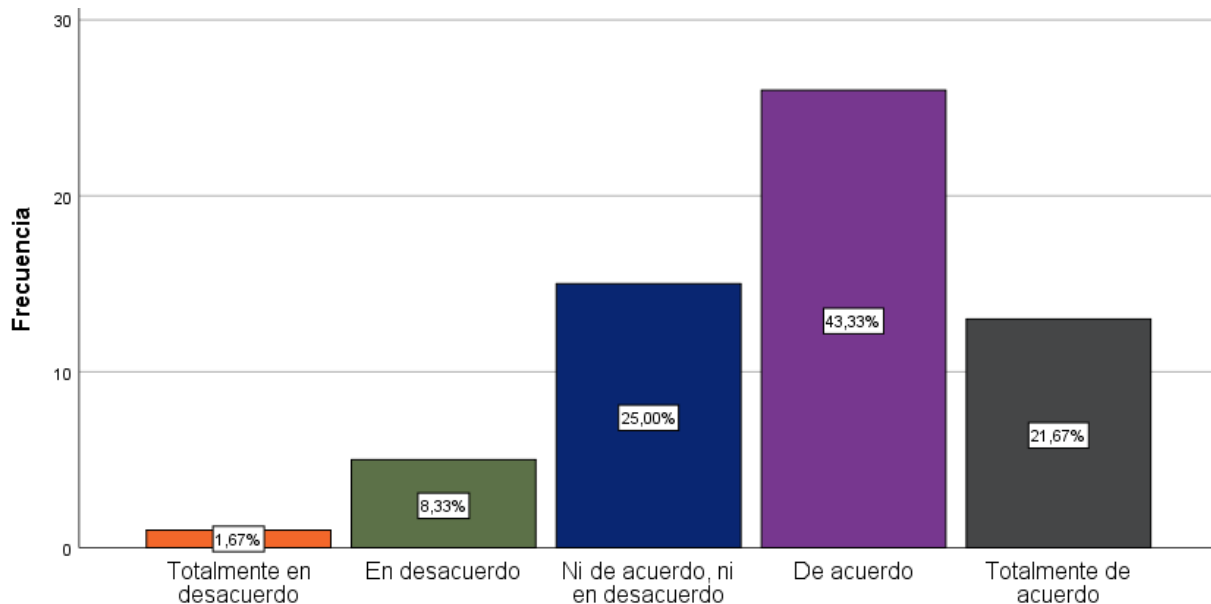


Figura 19: Grafico de barras del ítem 12: El líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio

En la tabla 27 y figura 19, se visualizó que el 43,3% estuvo de acuerdo que el líder presenta objetivos personales como la superación y emprendimiento propio.

Tabla 28: ítem 13: El líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	3	5,0	5,0	6,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	18,3	18,3	25,0
	De acuerdo	33	55,0	55,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

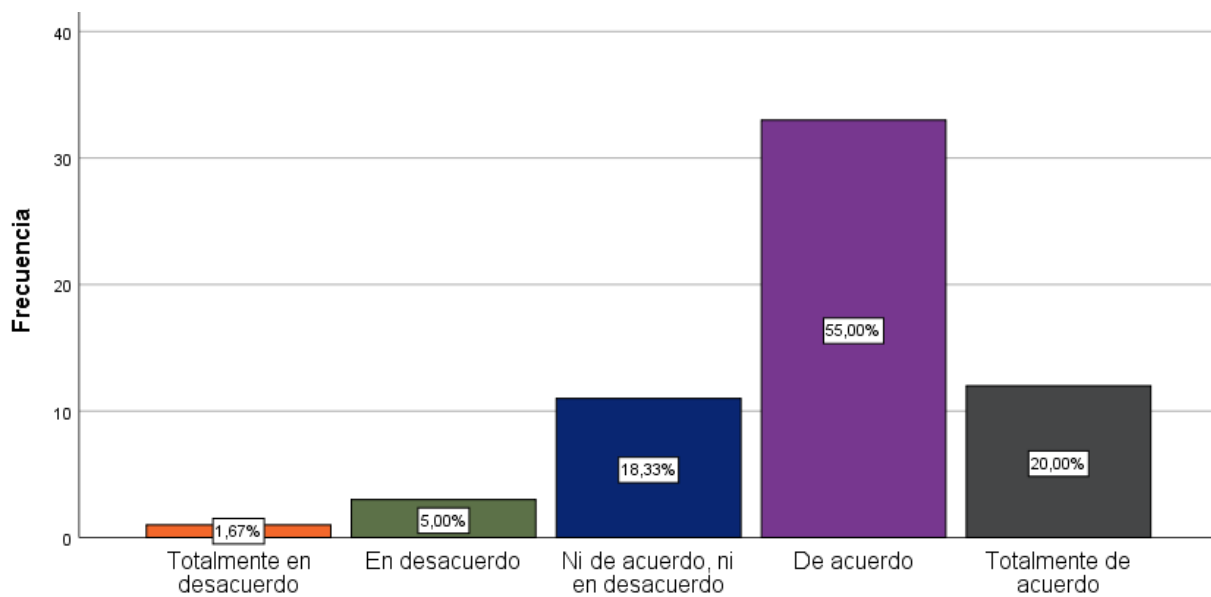


Figura 20: Grafico de barras del ítem 13: El líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales

En la tabla 28 y figura 20, se visualizó que el 55% estuvo de acuerdo que el líder en compañía de los trabajadores debe colaborar juntos para cumplir los objetivos institucionales.



Tabla 29: ítem 14: Los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabajadores y líder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	9	15,0	15,0	18,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	15,0	15,0	33,3
	De acuerdo	31	51,7	51,7	85,0
	Totalmente de acuerdo	9	15,0	15,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

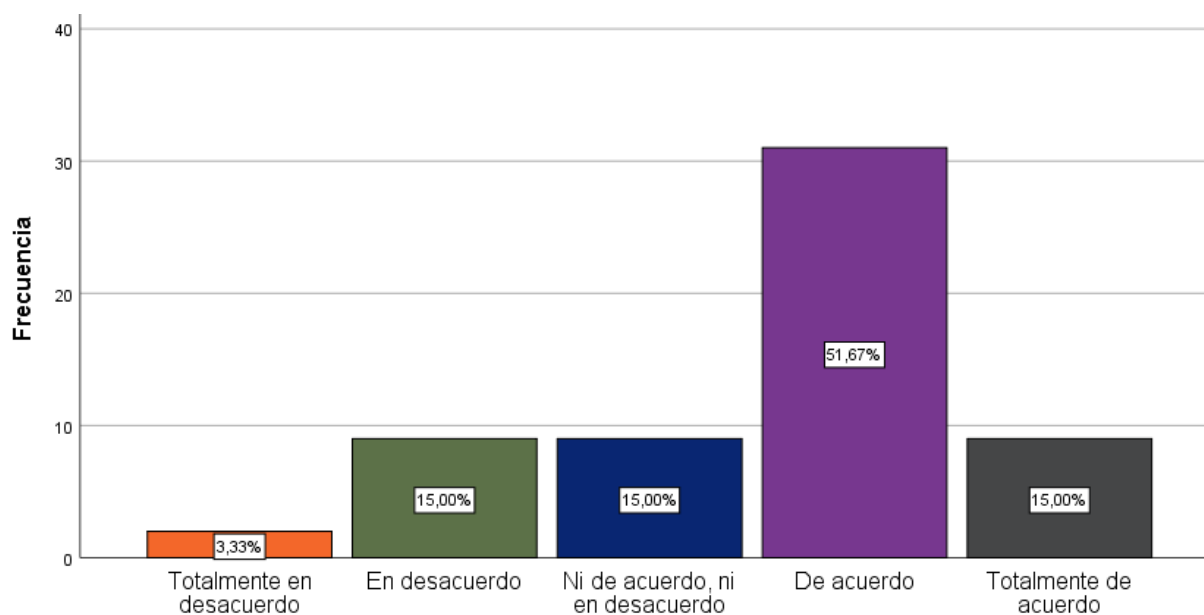


Figura 21: Grafico de barras del ítem 14: Los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabajadores y líder

En la tabla 29 y figura 21, se visualizó que el 51,7% estuvo de acuerdo que los objetivos institucionales disponen del apoyo habitual de los trabajadores y líder.

Tabla 30: ítem 15: El incentivo económico favorece a los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	6	10,0	10,0	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	23,3	23,3	43,3
	De acuerdo	24	40,0	40,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	10	16,7	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

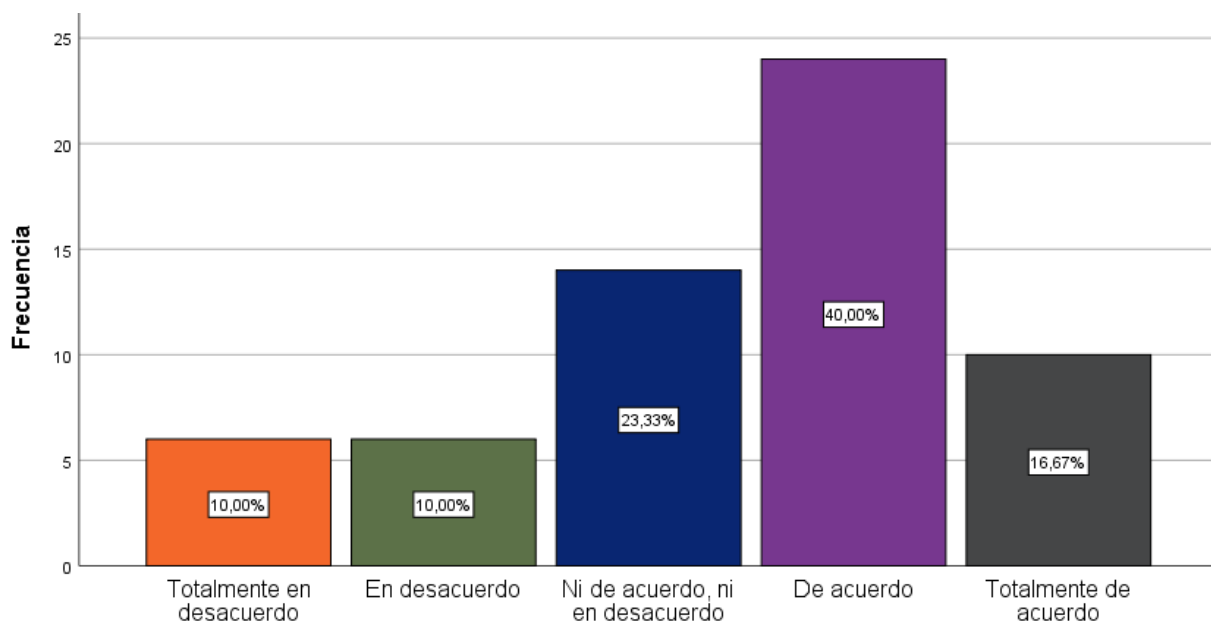


Figura 22: Gráfico de barras del ítem 15: El incentivo económico favorece a los trabajadores

En la tabla 30 y figura 22, se visualizó que el 40% estuvo de acuerdo que el incentivo económico favorece a los trabajadores.

Tabla 31: ítem 16: El incentivo económico es una motivación eficaz en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	7	11,7	11,7	21,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	18,3	18,3	40,0
	De acuerdo	13	21,7	21,7	61,7
	Totalmente de acuerdo	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

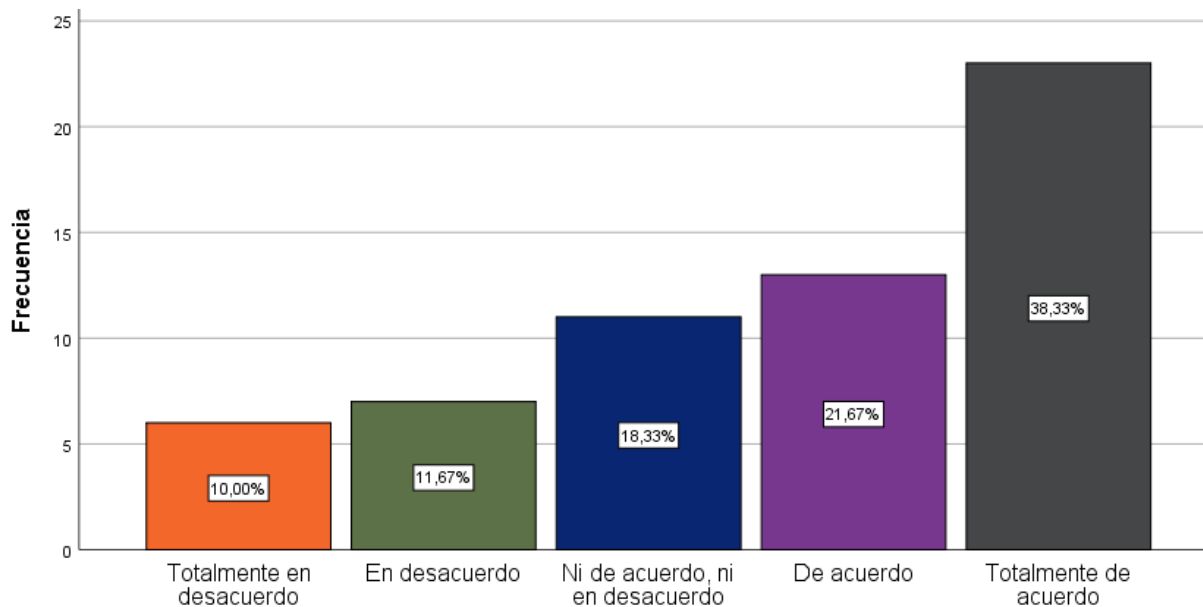


Figura 23: Grafico de barras del ítem 16: El incentivo económico es una motivación eficaz en los trabajadores

En la tabla 31 y figura 23, se visualizó que el 38,3% estuvo de acuerdo que el incentivo económico es una motivación eficaz en los trabajadores.

Tabla 32: ítem 17: Los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	8	13,3	13,3	23,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	18,3	18,3	41,7
	De acuerdo	26	43,3	43,3	85,0
	Totalmente de acuerdo	9	15,0	15,0	100,0

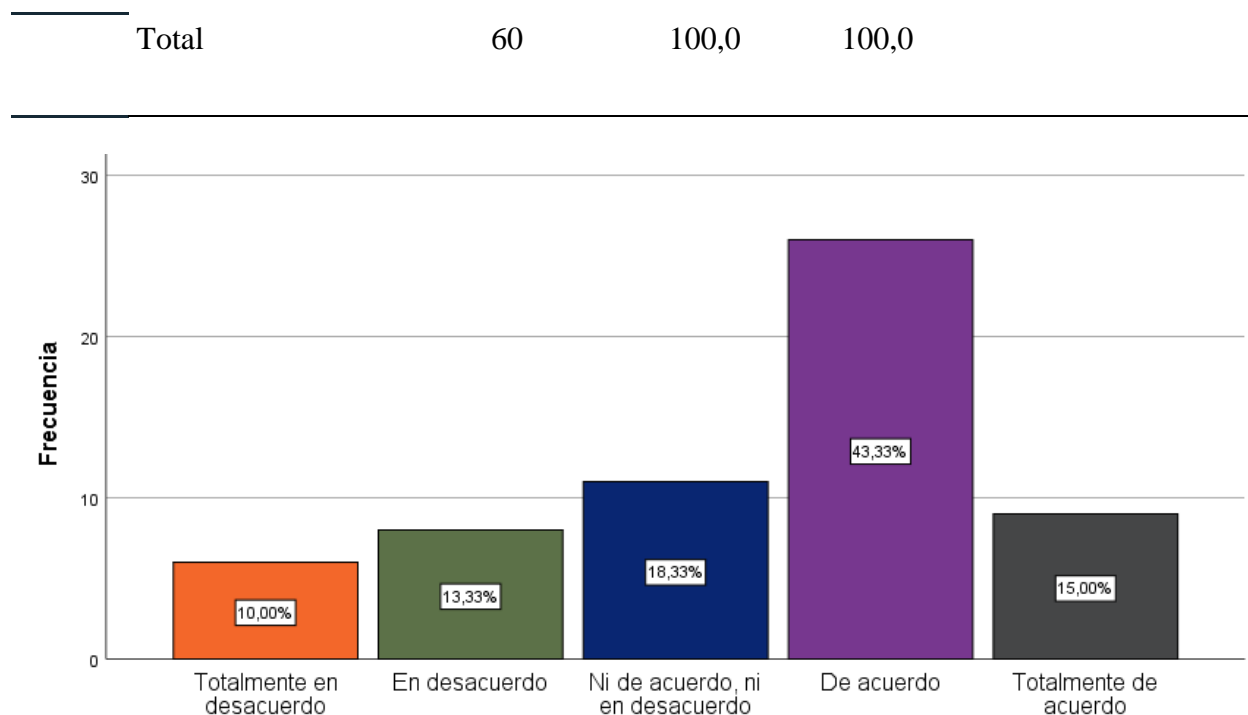


Figura 24: Grafico de barras del ítem 17: Los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución

En la tabla 32 y figura 24, se visualizó que el 43,3% estuvo de acuerdo que los días libres deben ser flexibles en el horario de los trabajadores, evitando que afecte la productividad de la institución.

Tabla 33: ítem 18: Los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	12	20,0	20,0	21,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	35,0
	De acuerdo	17	28,3	28,3	63,3

Totalmente de acuerdo	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

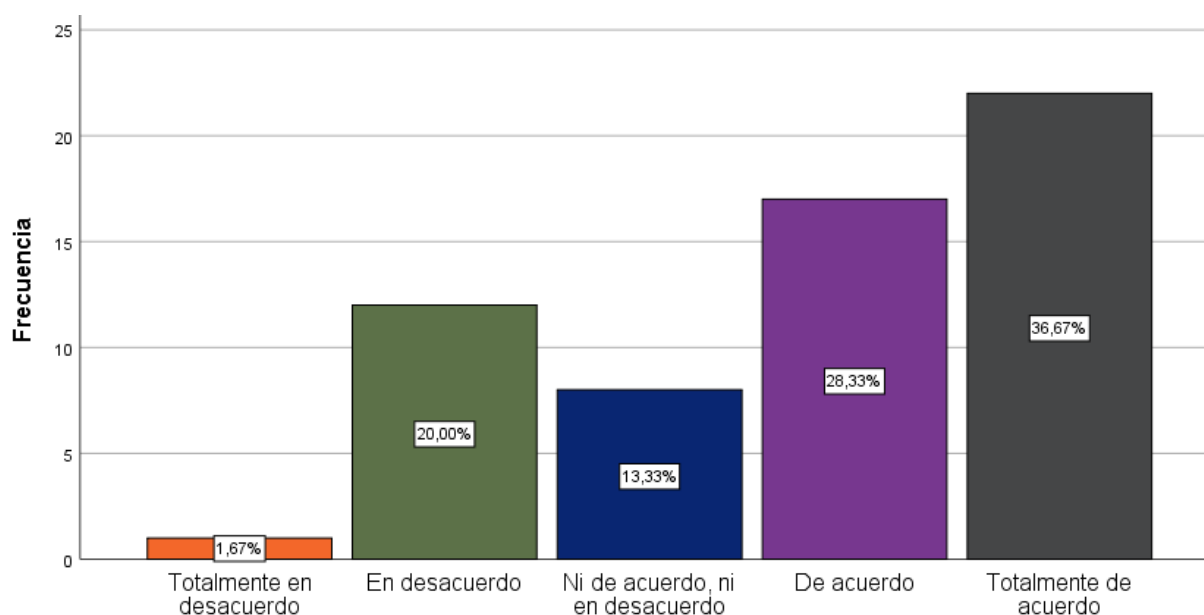


Figura 25: Grafico de barras del ítem 18: Los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores

En la tabla 33 y figura 25, se visualizó que el 36,7% estuvo de acuerdo que los días libres permiten evitar el estrés, ansiedad y frustración en los trabajadores.

Tabla 34: ítem 19: La institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	5	8,3	8,3	11,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	18,3	18,3	30,0

De acuerdo	5	8,3	8,3	38,3
Totalmente de acuerdo	37	61,7	61,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

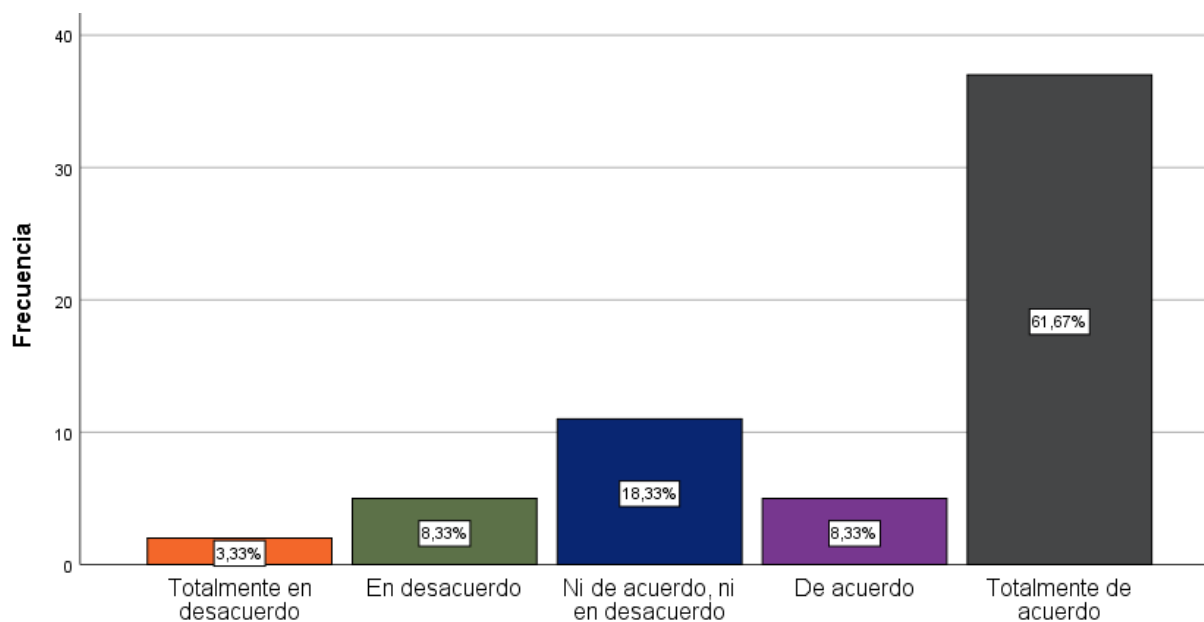


Figura 26: Grafico de barras del ítem 19: La institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo

En la tabla 34 y figura 26, se visualizó que el 61,7% estuvo de acuerdo que la institución debe modernizar periódicamente las herramientas de trabajo.

Tabla 35: ítem 20: Las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
En desacuerdo	17	28,3	28,3	30,0

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	43,3
De acuerdo	21	35,0	35,0	78,3
Totalmente de acuerdo	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

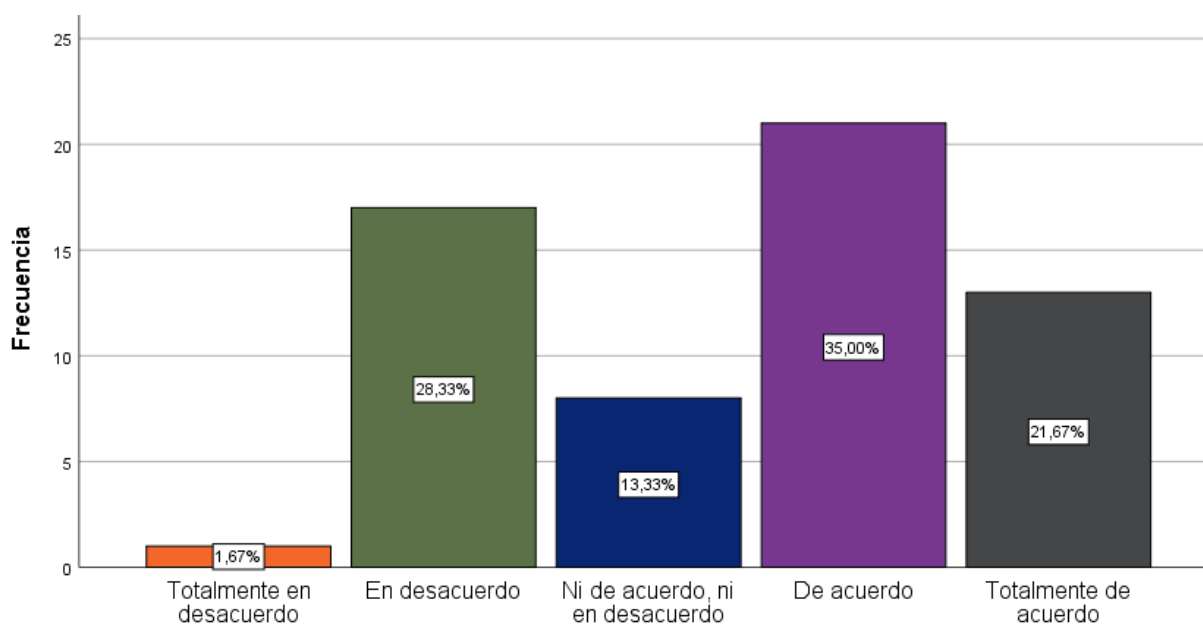


Figura 27: Grafico de barras del ítem 20: Las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución

En la tabla 35 y figura 27, se visualizó que el 35% estuvo de acuerdo que las herramientas de trabajo son las adecuadas en las operaciones realizadas en la institución.

Tabla 36: ítem 21: El clima laboral depende de la conducta de cada trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	11	18,3	18,3	18,3



Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	16,7	16,7	35,0
De acuerdo	20	33,3	33,3	68,3
Totalmente de acuerdo	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

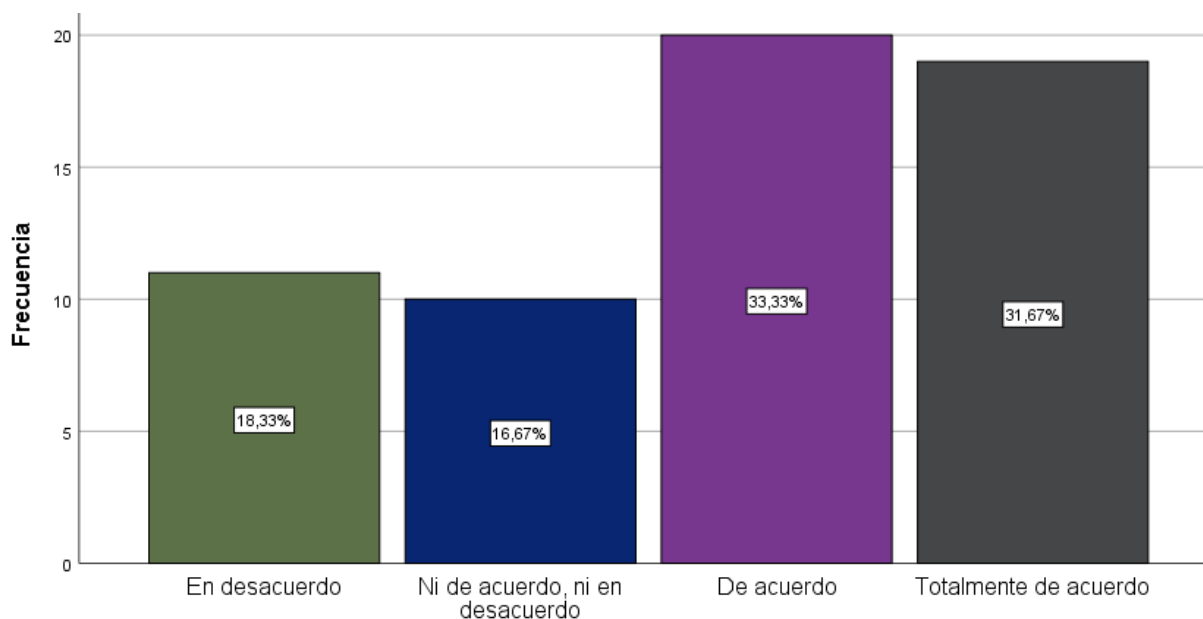


Figura 28: Grafico de barras del ítem 21: El clima laboral depende de la conducta de cada trabajador

En la tabla 36 y figura 28, se visualizó que el 33,3% estuvo de acuerdo que el clima laboral depende de la conducta de cada trabajador.

Tabla 37: ítem 22: Para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	11	18,3	18,3	20,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	21,7	21,7	41,7
	De acuerdo	11	18,3	18,3	60,0
	Totalmente de acuerdo	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

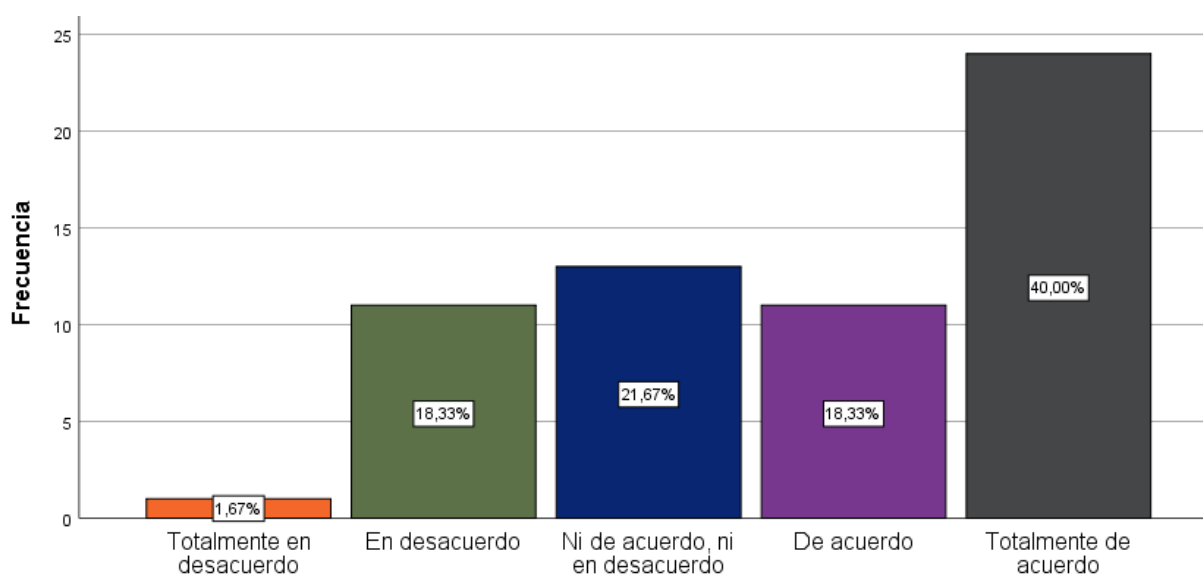


Figura 29: Gráfico de barras del ítem 22: Para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad

En la tabla 37 y figura 29, se visualizó que el 40% estuvo de acuerdo que para mantener un clima laboral positivo debe existir una normativa interna de la institución que recalque el respeto y solidaridad.

Tabla 38: ítem 23: La cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	En desacuerdo	5	8,3	8,3	10,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	13,3	13,3	23,3
	De acuerdo	31	51,7	51,7	75,0
	Totalmente de acuerdo	15	25,0	25,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

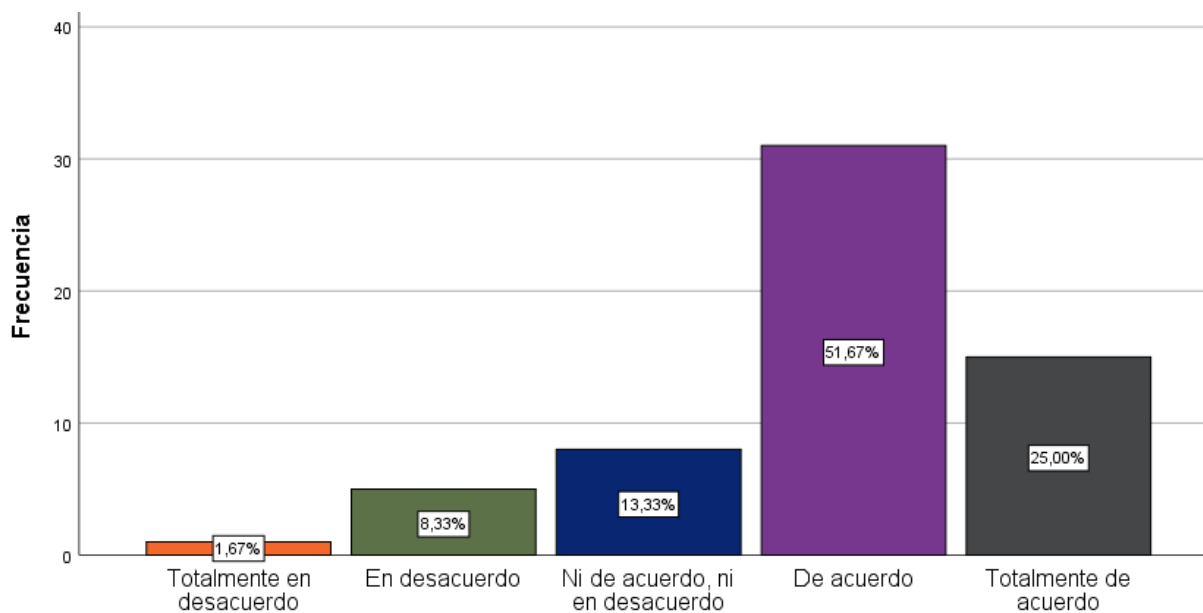


Figura 30: Grafico de barras del ítem 23: La cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución

En la tabla 38 y figura 30, se visualizó que el 51,7% estuvo de acuerdo que la cooperación grupal beneficia a la rentabilidad de la institución.

Tabla 39: ítem 24: La cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	2	3,3	3,3	6,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	6,7	6,7	13,3
	De acuerdo	33	55,0	55,0	68,3
	Totalmente de acuerdo	19	31,7	31,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

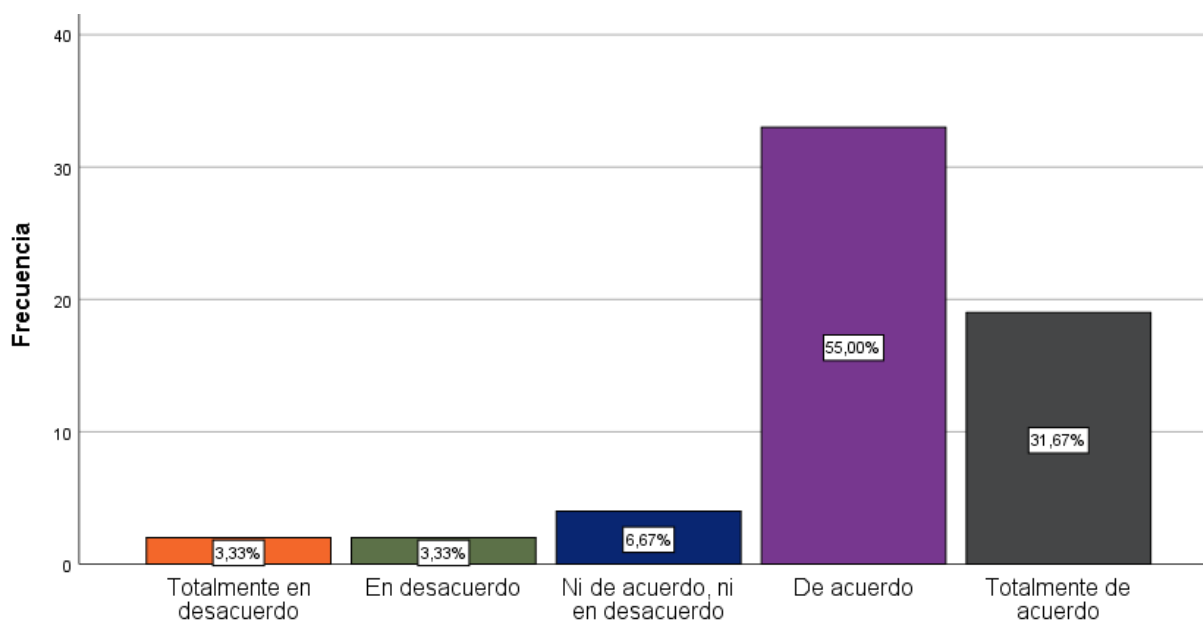


Figura 31: Grafico de barras del ítem 24: La cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores

En la tabla 39 y figura 31, se visualizó que el 55% estuvo de acuerdo que la cooperación grupal solidifica la labor de los trabajadores.

Tabla 40: ítem 25: La ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,3	3,3	3,3
	En desacuerdo	6	10,0	10,0	13,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	8,3	8,3	21,7
	De acuerdo	23	38,3	38,3	60,0
	Totalmente de acuerdo	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

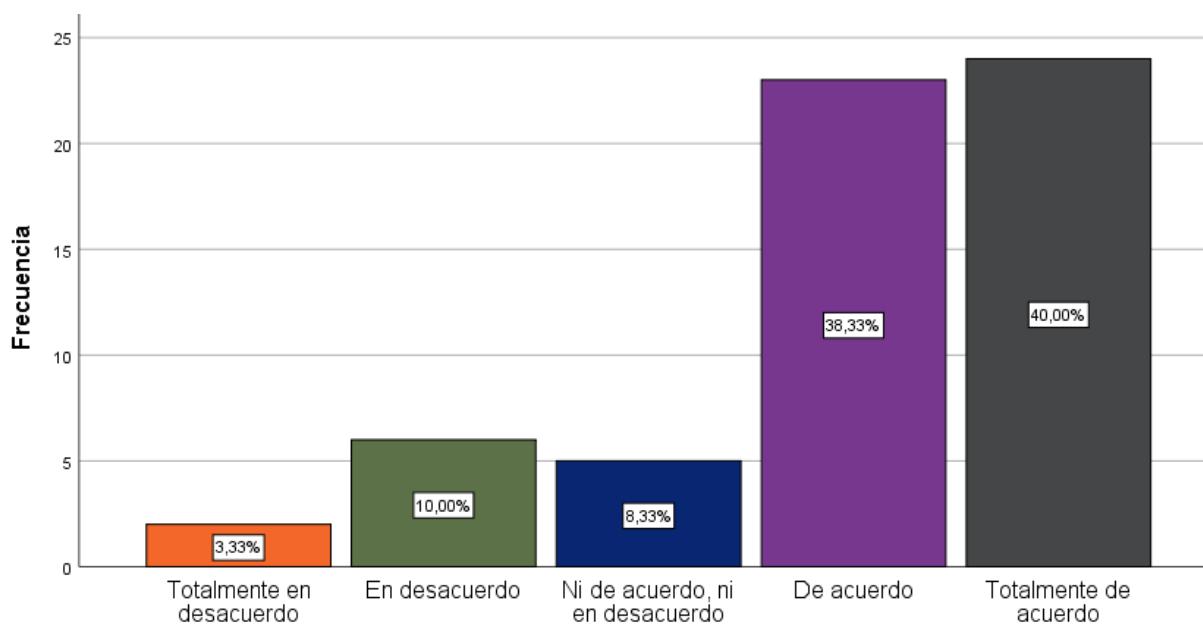


Figura 32: Grafico de barras del ítem 25: La ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución

En la tabla 40 y figura 32, se visualizó que el 40% estuvo totalmente de acuerdo que la ayuda voluntaria de un trabajador muestra su responsabilidad profesional con la institución.

Tabla 41: ítem 26: La ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7	1,7
	De acuerdo	30	50,0	50,0	51,7
	Totalmente de acuerdo	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

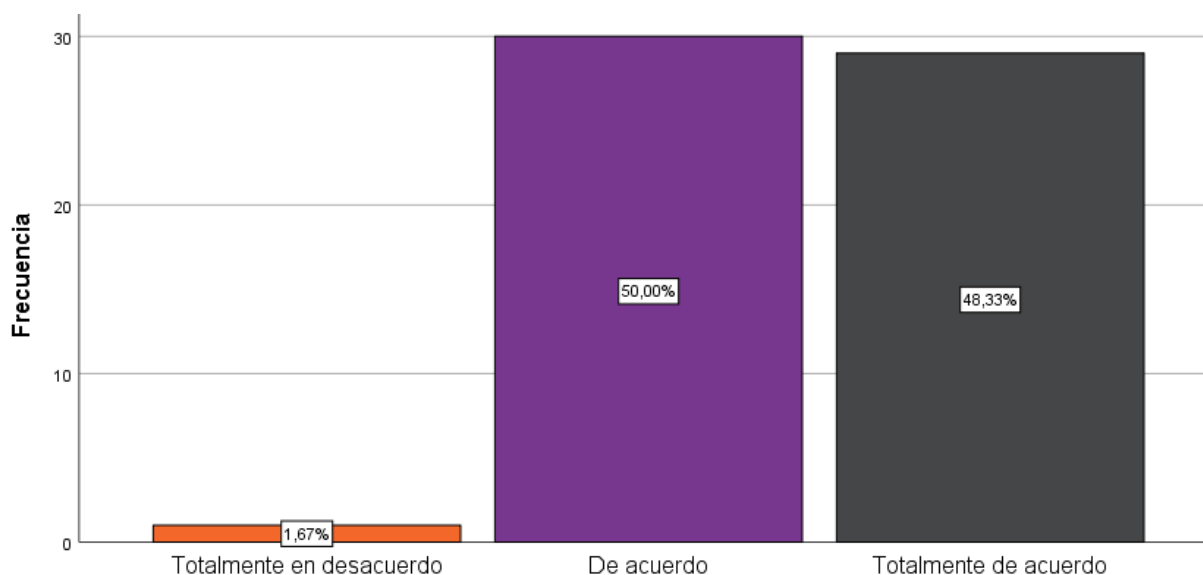


Figura 33: Grafico de barras del ítem 26: La ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución

En la tabla 41 y figura 33, se visualizó que el 48,3% estuvo totalmente de acuerdo que la ayuda voluntaria es muestra de motivación por parte del trabajador ante la colaboración eficaz hacia la institución.

## Apéndice 7: Carta de Autorización



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Surquillo, 21 de diciembre de 2021

### CARTA N°001-2021-SANIPES/OPPM-UPM

Señores  
**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS**  
Av. Garcilaso de la Vega N°1880  
Lima  
Presente. -

Asunto : permiso para trabajo de investigación


Referencia : Carta s/n (17.12.2021)

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, en atención al requerimiento de la Srta. Hilda Mercedes Carranza Cervantes, ex alumna de la Carrera de Administración y Gestión de Empresas de su distinguida Universidad, quien, a través del documento de la referencia, solicita el permiso para que realice el trabajo de investigación para su tesis.

Al respecto, en mi calidad de Jefe de Unidad de Planeamiento y Modernización de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera, autorizo a la Srta. Carranza Cervantes Hilda Mercedes, realice su investigación con relación al clima laboral con el fin de optar su título de Licenciada.

Hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

  
-----  
**Ing. Giancarlo Salvador Vilela Bautista**  
Jefe de la Unidad de Planeamiento y Modernización  
Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.  
**SANIPES**



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Domingo Orué N° 165, piso 7, Surquillo - Lima  
Av. Carretera a Ventanilla km 5.2 - Callao  
[www.sanipes.gob.pe](http://www.sanipes.gob.pe)

## Apéndice 8: Organigrama de la entidad

### ORGANIGRAMA DEL ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD PESQUERA (SANIPES)

