



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**ESTILO DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS  
COLABORADORES DE LA CAJA MUNICIPAL DE  
AHORRO Y CRÉDITO PIURA CIUDAD DE  
IQUITOS, PERIODO ABRIL - 2019.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**RONALDO ALONSO CORREA CHARPENTIER  
CRISTIAN ALEJANDRO SANCHEZ DAHUA**

**ASESOR:**

**LIC. ADM. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, MGR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2020**



**UNAP**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS



**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS – VIRTUAL N° 006-CCGvT-FACEN-UNAP-2020**

En la ciudad de Iquitos, a los 23 días del mes de **setiembre** del año 2020, a horas: **11:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Zoom** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"ESTILO DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO PIURA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO ABRIL - 2019"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°0647-2020-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **CRISTIAN ALEJANDRO SANCHEZ DAHUA** y **RONALDO ALONSO CORREA CHARPENTIER**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Mg.	(Presidente)
LIC. ADM. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.	(Miembro)
LIC. ADM. MARLO CÉSAR GARCÍA BARBARAN, Mg.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron **RESPONDIDAS SATISFACTORIAMENTE**.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA (16)**.

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las **01:30 pm** del **23 de setiembre** del 2020, se dio por concluido el acto académico.

LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Mg.  
Presidente

LIC. ADM. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.  
Miembro

LIC. ADM. MARLO CÉSAR GARCÍA BARBARAN, Mg.  
Miembro

LIC. ADM. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mg.  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe) / 085-234384 / 085-243844 / 944870264



TESIS "ESTILO DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO PIURA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO ABRIL - 2019"

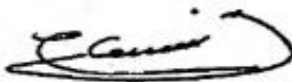
MIEMBROS DEL JURADO



LIC. ADM. VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES, Mg.  
Presidente  
CLAD. - 01966



LIC. ADM. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.  
Miembro  
CLAD - 01929



LIC. ADM. MARLO CÉSAR GARCÍA BARBARAN, Mg.  
Miembro  
CLAD-019-VII



LIC. ADM. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mg.  
Asesor  
CLAD-01972

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigación le dedicamos principalmente a Dios, por concedernos la inspiración y darnos fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres.

A nuestros familiares y amigos por estar siempre presentes, acompañándonos por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas. A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por darnos la vida, la salud y el trabajo, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, por ser el apoyo y la fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mis padres: Nixon Correa, Dulcina Charpentier, a mi tío Gene Charpentier por el sacrificio constante que me brinda desde niño y entregar todo de sí, a mis hermanos Itgzal Correa y Gilmar Correa que con su ejemplo me ayudan a ser mejor cada día. – Ronaldo Correa.

Gracias a mi madre: Iraida Dahua por ser el motor y motivo de darme la dicha en seguir sus consejos sabios y enriquecerme con su infinito amor para ser un gran profesional, a mi novia Alva Ramírez por el amor y la compañía incondicional que no deja de sorprenderme. – Cristian Sánchez.

Gracias principalmente a ellos por ser los motivadores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra carrera.

De manera especial, a nuestro asesor Lic. Adm. Hugo Henry Ruiz Vásquez, Mgr. quien nos ha guiado con sus correcciones en este proyecto de investigación con su conocimiento y experiencia como docente, a los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos por su valioso aporte para nuestra investigación.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA.....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN .....	ii
JURADO Y ASESOR.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>2</b>
1.1. Antecedentes .....	2
1.2. Bases teóricas.....	4
1.3. Definición de términos básicos.....	8
<b>CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>11</b>
2.1. Formulación de la hipótesis.....	11
2.2. Variables y su operacionalización .....	11
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>13</b>
1.1. Diseño metodológico .....	13
1.2. Diseño muestral.....	13
1.3. Procedimientos de recolección de los datos .....	13
1.4. Procesamiento y análisis de datos .....	14
1.5. Aspectos éticos .....	14
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN.....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>34</b>
Matriz de consistencia .....	35
Instrumento de estilo de liderazgo .....	36
Instrumento de motivación laboral .....	38

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 01: Niveles del liderazgo transformacional.....	15
Tabla N° 02: Niveles del liderazgo transaccional.....	16
Tabla N° 03: Niveles del liderazgo conducta pasiva .....	17
Tabla N° 04: Niveles de los estilos de liderazgo .....	18
Tabla N° 05: Niveles de motivación laboral .....	19
Tabla N° 06: Niveles de estilos de liderazgo y motivación.....	20
Tabla N° 07: Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo en su dimensión transformacional y motivación .....	21
Tabla N° 08: Coeficiente de correlación Spearman entre liderazgo en su dimensión transformacional y motivación .....	23
Tabla N° 09: Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo en su dimensión transaccional y motivación.....	25
Tabla N° 10: Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo en su dimensión pasivo y motivación .....	26

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura N° 1: Niveles del liderazgo transformacional .....	15
Figura N° 2: Niveles del liderazgo transaccional.....	16
Figura N° 3: Niveles de liderazgo conducta pasiva.....	17
Figura N° 4: Niveles de los estilos de liderazgo.....	18
Figura N° 5: Niveles de motivación laboral .....	19
Figura N° 6: Estilos de liderazgo y motivación.....	20



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

El diseño de la investigación fue no experimental, transversal, correlacional, siendo el tamaño de muestra objeto de la investigación el de 38 colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos.

El estilo de liderazgo se midió con el Cuestionario Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) 5X – Short y para la motivación laboral se utilizó el Cuestionario de Motivación adaptados para la investigación. Los instrumentos se aplicaron de forma presencial. Ambos instrumentos fueron validados por el juicio de expertos; y la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa Cronbach.

En la presente investigación los resultados que se obtuvieron a través de la prueba no paramétrica del Coeficiente de Correlación de Spearman. Con la información obtenida en el estudio se estableció la existencia de una relación significativa entre el liderazgo en sus dimensiones transformacional, transaccional y pasivo-avoidante con la motivación laboral.

Palabras clave: Liderazgo, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Pasivo-Evitativo y Motivación laboral.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship between leadership styles and work motivation in employees of the Municipal Savings and Credit Fund Piura, in the city of Iquitos, April 2019 period. The research design was non-experimental, cross-sectional, correlational, the sample size being the subject of the investigation being that of 38 employees of the Municipal Savings and Credit Fund Piura, in the city of Iquitos.

Leadership styles were measured with the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X - Short and for motivation work the Motivation Questionnaire adapted for research was used. The instruments were applied in person. Both instruments were validated by expert judgment; and reliability through the Cronbach coefficient. In the present investigation the results of were obtained through the non-parametric Spearman Correlation Coefficient test. With the information obtained in the study, the existence of a significant relationship between leadership in its transformational, transactional and passive-avoidant dimensions with work motivation was established.

Keyword: Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Passive-Evolutionary Leadership and Work Motivation.

## INTRODUCCIÓN

La sociedad diariamente vive en constante cambio motivado por el avance tecnológico que repercute en el aspecto social, económico, empresarial y ambiental, unido a ello nos encontramos en una economía globalizada que exige a los líderes de las empresas plantear estrategias que respondan a las exigencias actuales.

Investigar el estilo de liderazgo es importante, ya que del estilo de liderazgo gerencial dependerá el éxito de una empresa, en la medida en que este interactúa con sus colaboradores, en la medida en que influya mediante el proceso de comunicación podrá conseguir las metas institucionales con mayor facilidad. Esto se hace mucho más importante en las entidades no bancarias principalmente en las Cajas Municipales de Ahorro y Crédito, por la competencia que existe en un mercado pequeño y porque son las empresas que llegan con servicios financieros a través de las microfinanzas a sectores que no tienen alcance a la banca.

Unido al liderazgo esta la motivación como un mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar metas propuestas, entendiendo a la motivación como impulsos, deseos necesidades que los gerentes deben conocer y otorgarles para inducirlos a actuar de determinada manera.

La Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura opera en la ciudad de Iquitos como una sucursal de su sede principal de Piura, es nuevo en este mercado con pocos años de estar compitiendo en esta plaza en consecuencia, resulta para la empresa y la sociedad de gran importancia estudiar el liderazgo y la motivación; por ello, esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos en el periodo abril 2019; para eso se empleó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

En el 2015, se realizó una tesis de grado denominado “Liderazgo y Motivación” con los supervisores y vendedores rutereros de Distribuidora Mariposa C.B.C. en la ciudad de Quetzaltenango, zona 8 de la Universidad Rafael Landívar de la república de Guatemala, cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores rutereros de Distribuidora Mariposa C.B.C. La investigación fue descriptiva con enfoque cuantitativo, la población de estudio estuvo conformada por 47 vendedores y 8 supervisores, que oscilan sus edades entre 20 y 50 años, como instrumento se utilizaron dos cuestionarios.

Los resultados de la investigación concluyeron: que existe influencia positiva de liderazgo de los supervisores en los vendedores y que esto propicia un desempeño efectivo, que se demostró con el gusto de realizar el trabajo sin que se les exija ni se les llame la atención constantemente, además de su compromiso con la organización y deseos de elevar efectivamente su desempeño. (Avenecer, 2015)

En el 2016 se desarrolló una tesis sobre el “Liderazgo y la Motivación en la Cooperativa COOMULTRUP”, ubicada en Pamplona, Norte de Santander – Colombia. La investigación tuvo como objetivo establecer el grado de influencia del liderazgo de la Cooperativa Coomultrup Ltda., frente a la motivación de los empleados en el municipio de Pamplona, Norte de Santander. La metodología empleada para cumplir el objetivo fue descriptivo - correlacional con enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental. La población estuvo conformada por 17 personas que están vinculadas laboralmente con la Cooperativa Coomultrup Ltda en el municipio de Pamplona, Norte de Santander, de los cuales 10 son hombres y 7 son mujeres.

La investigación llega a la conclusión que la Cooperativa Coomultrup Ltda desarrolla una práctica libre del liderazgo, motivo por el cual los resultados muestran que no existe una tendencia marcada hacia el liderazgo

transaccional o hacia el transformacional. La gerencia no orienta a sus jefes de área en la aplicación del enfoque transformacional, que le podría ofrecer mejores expectativas sobre el logro de las metas y objetivos organizativos, basado en la labor, compromiso y confianza de los empleados; al existir una práctica libre de liderazgo los jefes de las diferentes áreas ponen de relieve liderazgo tanto transformacional como transaccional.

Respecto a los factores motivacionales de los colaboradores de la Cooperativa Coomultrup Ltda., concluye que los principales incentivos para el personal son los medios para obtener retribuciones en el trabajo, caracterizados por la dedicación que demanda la tarea, la aceptación de autoridad de los jefes y la aceptación de normas y valores cooperativos como la ayuda mutua, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Existe también factores motivadores internos como poder y afiliación que consideran importantes los empleados, principalmente para desarrollar actividades en busca de algo y para conservar buenas relaciones interpersonales, que es muy característico en organizaciones pequeñas. (Rojas, 2016),

En el 2018 se ejecutó, una tesis: “Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”, se planteó como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017; la investigación fue nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, La población estuvo formada por 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast, por ser pequeña la cantidad de trabajadores de la empresa, la técnica empleada para recolectar información fue de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios con escala de Likert.

Los resultados estadísticos concluyen la existencia de relación de  $r = 0,929$  entre las variables: Estilo de liderazgo y Motivación laboral, esto indicó que el nivel de correlación entre las variables fue positiva y alta. La significancia de  $p = 0,000$ , muestra que es menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa para la prueba de normalidad y uso la prueba de Kolmogorov.

En las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva tuvieron una relación significativa moderada alta con el estilo de liderazgo utilizado para mantener motivados a los trabajadores de la empresa, objeto de estudio. (Aranda, 2018)

En el 2016 se desarrolló una investigación en la Universidad del Pacifico sobre la “relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios”, se plantearon como objetivo identificar el estilo de liderazgo y la actitud ante el cambio organizacional predominante, así como determinar el grado de relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional de los trabajadores de una empresa peruana del sector servicios. El estudio es descriptivo con enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal, participaron 193 colaboradores a los cuales se les aplicó el cuestionario multifactorial de Liderazgo Forma 5X y la escala de Actitud ante el cambio organizacional.

Los resultados evidencian que el estilo de liderazgo predominante en la empresa es el transformacional y la actitud predominante es la aceptación. Asimismo, los resultados muestran que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo se relacionan de manera significativa, moderada y positiva con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional; también señalan que el estilo de liderazgo pasivo-evitador se relaciona de manera significativa, moderada e inversa con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional. (Chávez, Cigüeñas & Martense, 2016).

## **1.2. Bases teóricas**

### Teorías del Liderazgo

Burns (1978) afirma que “Liderazgo es el proceso recíproco de movilizar personas con ciertos motivos y valores, varios recursos económicos, políticos, y otros, en un contexto de competencia y conflicto, para lograr las metas independientemente o mutuamente abrazadas por líderes y seguidores” (p. 425).

Para Cohen (1990, pag 9) "Liderazgo es el arte de influenciar a otros a conseguir su máximo desempeño para alcanzar una tarea, objetivos, o proyecto", donde se conjugan la relación del líder y sus seguidores con los resultados. Pero Chiavenato (2001) definió al liderazgo como la influencia interpersonal, la cual se realiza mediante mecanismos de comunicación. El líder es aquel que dirige a los seguidores, hacia la consecución de objetivos o metas previamente determinadas (pag. 314).

Sin embargo, la mayor contribución de Burns es el haber establecido la existencia de dos tipos de liderazgo: transformacional y transaccional. El liderazgo transformacional ocurre cuando una o más personas se comprometen con otras de tal manera que los líderes y los seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad, y eso es visto como el liderazgo real y auténtico. El liderazgo transaccional ocurre cuando una persona toma la iniciativa de establecer contacto con otras con el propósito de intercambiar cosas de valor (p. 4).

### **Dimensiones de los estilos de liderazgo**

Burns y Bass (1990) determinaron tres estilos de liderazgo o dimensiones del liderazgo, y estos son:

#### **Dimensión 1: Liderazgo transformacional**

Burns y Bass (1990, p.57-60) describieron a este estilo como el proceso de influencia en el cual el líder genera cambios en la conciencia y en el comportamiento de sus seguidores, orientándolos a realizarse a sí mismo, a ver las oportunidades y a resolver los desafíos del entorno, sostuvieron que el liderazgo transformacional tiene cuatro subáreas:

Influencia idealizada o carisma: Según los líderes representan admiración, respeto y confianza, por ello los seguidores se identifican y quieren imitarlos. Por su parte, el líder tiende a priorizar las necesidades de sus seguidores por encima de las propias. En esta subárea la influencia idealizada se puede dar de dos maneras: (a) atribución idealizada, y (b) comportamiento idealizado.

Motivación inspiracional: el comportamiento de los líderes es motivador para sus seguidores, facilitando significados y retos para el trabajo de sus seguidores. Se muestra un espíritu individual y de equipo, que alienta a los seguidores a imaginar un futuro atractivo que, en última instancia, pueden imaginarse por sí mismos.

Estimulación intelectual: el líder es aquel que estimula constantemente a la creatividad y a la innovación, incitando a buscar formas más eficaces de solucionar los problemas y planteándose nuevos objetivos, en un clima de aprendizaje continuo.

Consideración individualizada: el líder ayuda a desarrollar el logro y crecimiento personal, como una guía, para que los seguidores se desenvuelvan en niveles sucesivamente más altos de potencia y crear así un clima laboral adecuado para el crecimiento profesional según las necesidades y deseos de cada individuo y sean reconocidos.

## **Dimensión 2: Liderazgo transaccional**

Burns y Bass (1990), citado por D' Alessio (2009) sostuvieron que este estilo es que se centra en el intercambio de valores, es decir se da cuando el líder plantea los objetivos y para alcanzar ofrece una recompensa para los seguidores. El primer paso es definir los objetivos y las expectativas por parte del líder y luego promueve los mecanismos para alcanzar altos desempeños, finalmente a los seguidores se les informan cual será el incentivo o recompensa que tendrán por alcanzar y llegar a la meta establecida. Este estilo de liderazgo tiene los siguientes componentes:

Recompensa contingente: Los líderes son los que aclaran los objetivos, metas y expectativas y formulan la recompensa o reconocimiento cuando los objetivos sean alcanzados. El cual genera un sistema de transacción, el cual se cumplirá cuando los subordinados alcancen los objetivos.

Gerencia por la excepción-activa: los líderes no solo plantean las expectativas y los objetivos, sino también tienen un rol activo en la supervisión y monitoreo



de las actividades y el desempeño de sus colaboradores, tomando decisiones y acciones correctivas si es que amerita la situación. (p.59)

### **Dimensión 3: liderazgo Laissez- Faire**

Para Burns y Bass (1990), citado también por D' Alessio (2009) el liderazgo Laissez – Faire (pasivo) es otra forma de dirigir, es un estilo más pasivo y reactivo. Las personas tienden a no responder a las situaciones ni los problemas que se presenten, por ello los objetivos en la organización no se logra. Este tipo de líderes no llegan a establecer acuerdos o consensos, las expectativas no son claras o coherentes, a las actividades que realizan los colaboradores.

### **Teorías sobre motivación**

Existen diversas teorías referidas a la motivación desde aquellas mencionadas por Maslow como la pirámide las necesidades y pasando por las teorías X e Y de McGregor, la teoría de la equidad, la teoría de las expectativas, del reforzamiento, de la fijación de metas hasta la teoría de las tres necesidades de adquiridas de McClelland que a decir de Chiavenato (2009). Esta teoría sostiene la dinámica del comportamiento humano y parte de tres motivos o necesidades básicas.

La necesidad de realización. - es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización con determinadas normas. Son personas que evitan las tareas fáciles o difíciles, no les gusta ganar por suerte, buscan hacer cada vez mejor las cosas.

La necesidad de poder. - es el impulso que lleva a controlar a otras personas o influir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

La necesidad de afiliación. - es la inclinación a las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones

de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión recíproca.

Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona.

### **1.3. Definición de términos básicos**

#### **Autoridad**

Es la capacidad que tiene una persona para apelar eficazmente a motivaciones internas de otras personas. (Mochón, Mochón y Sáez, 2014, pag. 431).

#### **Estilos de liderazgo**

Es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores. (Mochón, Mochón y Sáez, 2014, pag. 428)

#### **Incentivos**

Son una parte importante de la motivación organizacional y son cruciales para ayudar a los que realizan diagnósticos a comprender las fuerzas motrices de la organización. Los incentivos de la organización se relacionan con el motivo por el cual el personal ingresa a la organización y con la manera en que una organización premia o castiga a su personal. Los sistemas de incentivos pueden alentar o desalentar el comportamiento de empleados y grupos de trabajo (Allcorn, 1995, mencionado en el blog sobre retención y desarrollo del capital humano).

#### **Líder**

Es alguien que influye en los demás y que posee autoridad gerencial. El líder actúa como guía del grupo y se ocupa de que éste alcance sus metas de forma consistente con los objetivos de la organización. (Mochón, Mochón y Sáez, 2014, pag. 426)

### **Líder transformacional**

Es el que se caracteriza por estimular e inspirar a los seguidores para facilitar el cambio y lograr alcanzar resultados extraordinarios. (Mochón, Mochón y Sáez, 2014, pag. 442)

### **Líder transaccional**

Es el que se caracteriza por recurrir con mucha frecuencia a intercambios sociales o transacciones, tales como recompensas y castigos. (Mochón, Mochón y Sáez, 2014, pag. 443)

### **Liderazgo**

El liderazgo es un proceso en el que un individuo (líder) ejerce un grado de influencia en un grupo de personas (seguidores) e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar objetivos de una organización en una situación determinada. (Mochón, Mochón y Sáez, 2014, pag. 428).

### **Motivación**

Es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen las conductas, estar motivado indica realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional. (Hellriegel, Jackson, Slocum y Franlin, 2016).

### **Motivación laboral**

Es el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia el trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo, (Schermerhorn, Hunt y Osborn, 2006), pag. 102)

### **Necesidad de afiliación**

Es el deseo de permanencia y relación cálida con los demás miembros de la organización, (Schermerhorn, Hunt y Osborn, 2006, pag. 112)

**Necesidad de logro**

Es el deseo de desempeñarse mejor, resolver problemas o dominar problemas complejos, (Schermerhorn, Hunt y Osborn, 2006, pag. 112)

**Necesidad de poder**

Es el deseo de controlar a los demás e influir en su conducta, (Schermerhorn, Hunt y Osborn, 2006, pag. 112)

**Poder**

Es la capacidad de una persona para premiar o castigar a aquellas personas bajo su potestad, esto es, la capacidad para manejar motivos extrínsecos en el comportamiento de otras personas. (Mochón, Mochón y Sáez, 2014, pag. 431).

## **CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1. Formulación de la hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019

#### **Hipótesis específica**

1. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.
2. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.
3. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

### **2.2. Variables y su operacionalización**

#### **Variables**

V1

Estilos de Liderazgo

V2

Motivación Laboral

## Operacionalización

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicador	Escala de medición	Categoría	Valores de la categoría	Medio de verificación
V1 Estilos de liderazgo	Es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores	Cualitativa	Transformacional  Transaccional  Conducta pasiva	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1, 2, 3, 4, 5	Encuesta
V2 Motivación laboral	Es el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia el trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo	Cualitativa	Necesidades de logro  Necesidades de afiliación  Necesidades de poder	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	1, 2, 3, 4, 5	Encuesta

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **1.1. Diseño metodológico**

La investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, porque se busca describir en su forma natural y relacionar las dos variables; el diseño es no experimental, porque no se manipula la variable, se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto, para después analizarlos y transaccional porque los datos se recolectan en un solo momento del tiempo. (Sampieri y Baptista, 2010)

### **1.2. Diseño muestral**

#### **Población**

La población objetivo del estudio está conformada por todas las personas que laboran en la empresa Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos y que se encuentren laborando al mes de abril del 2019 y que hacen un total de 38 personas.

#### **Muestra**

Por ser la población pequeña, la Muestra es del mismo tamaño de la población, 38 personas. El tipo de muestra será no probabilística ya que la elección no dependerá de la probabilidad sino de la característica de la investigación.

### **1.3. Procedimientos de recolección de los datos**

#### **Procedimiento**

El procedimiento de recolección de datos se realizará de la siguiente manera:

- Para la recolección de los datos se solicitará autorización al Gerente de la empresa Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos.

- Posteriormente, recibida la autorización se procederá a realizar la encuesta a todos los colaboradores.
- Terminada las encuestas se procederá a la elaboración de base de datos para ser procesados.

### **Técnica e instrumento**

La técnica utilizada será la entrevista y el instrumento el cuestionario con preguntas cerradas.

#### **1.4. Procesamiento y análisis de datos**

- La información recolectada se procesará con ayuda de la hoja de cálculo Excel para Windows, para la elaboración de cuadros y gráficas
- También se hará uso de SPSS V-22 Para un mejor análisis de los datos
- Como parte integrante del análisis se hará uso de las frecuencias simples y relativas, media, moda y otros estadígrafos que permitan un mejor análisis

#### **1.5. Aspectos éticos**

Para realización de las encuestas la población será previamente informada de los derechos que les asiste y será totalmente voluntaria con autorización oral, sin coacción alguna, reservándose la confidencialidad de la información.



## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

1. Identificar los niveles del Liderazgo Transformacional de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

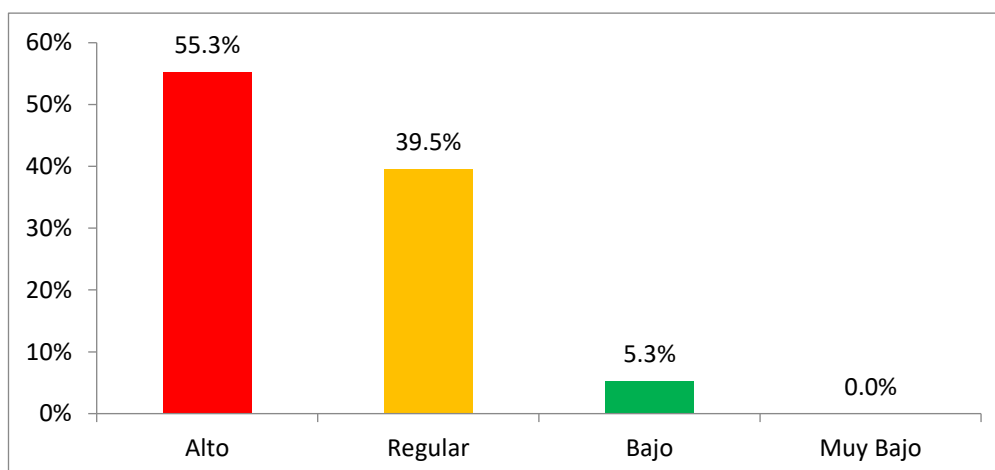
**Tabla N° 01:** Niveles del liderazgo transformacional

Niveles del Liderazgo Transformacional según colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, 2019

Niveles del Liderazgo Transformacional	$f_i$	%
Alto	21	55.3
Regular	15	39.5
Bajo	2	5.3
Muy Bajo	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Matriz de datos

Según los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019, 55.3% **considera** Alto el Niveles del Liderazgo Transformacional, 39.5% Regular y 5.3% Bajo.



**Figura N° 1:** Niveles del liderazgo transformacional

Fuente: Tabla N° 01

Identificar los niveles del Liderazgo Transaccional de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

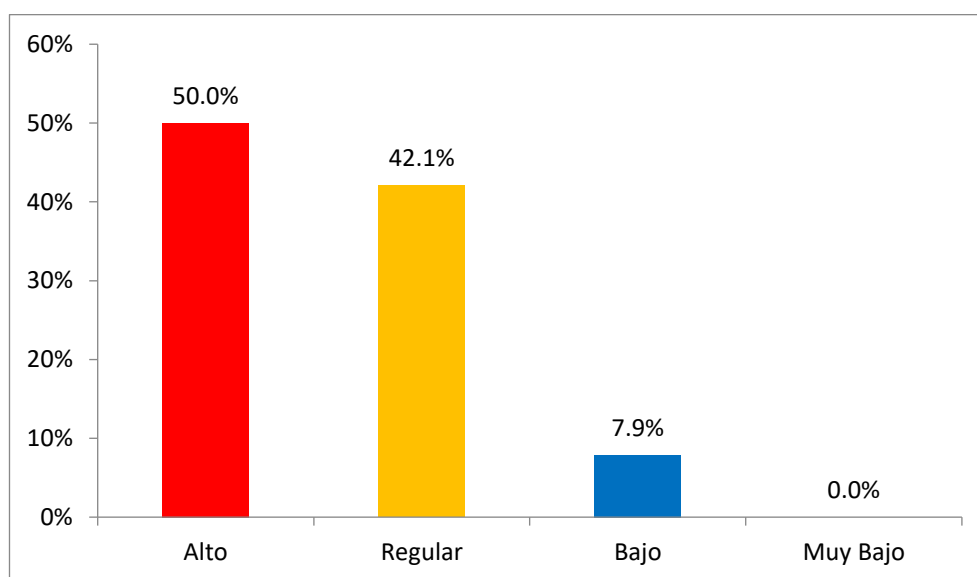
**Tabla N° 02:** Niveles del liderazgo transaccional

Niveles del Liderazgo Transaccional según colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019

Niveles del Liderazgo Transaccional	fi	%
Alto	19	50
Regular	16	42.1
Bajo	3	7.9
Muy Bajo	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Matriz de datos

Según los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019, 50.0% considera Alto el Niveles del Liderazgo Transaccional, 42.1% Regular y 7.9% Bajo.



**Figura N° 2:** Niveles del liderazgo transaccional

Fuente: Tabla N° 02

Identificar los niveles del Liderazgo conducta pasiva de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

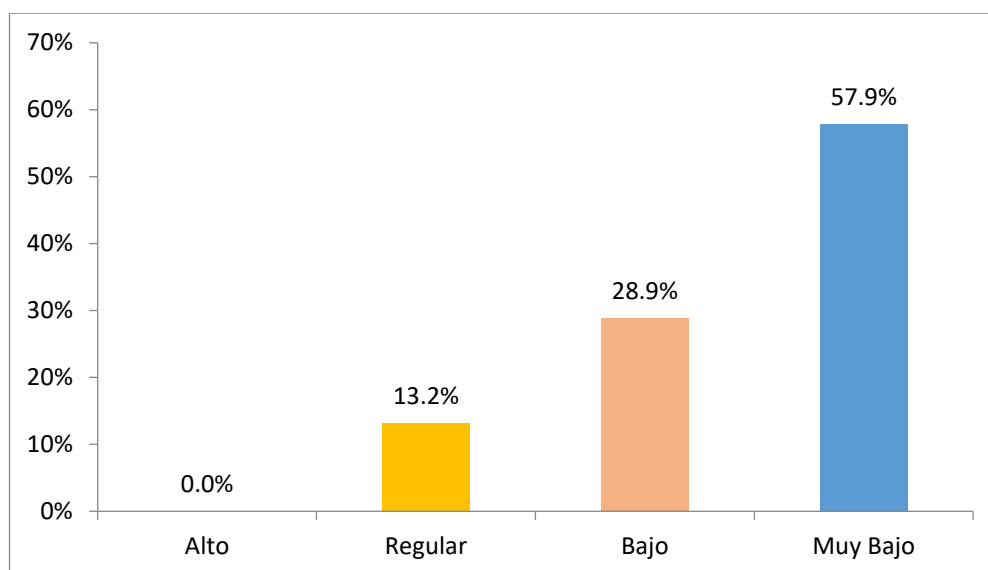
**Tabla N° 03:** Niveles del liderazgo conducta pasiva

Niveles del Liderazgo Conducta Pasiva según colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019

Niveles del Liderazgo Conducta Pasiva	fi	%
Alto	0	0
Regular	5	13.2
Bajo	11	28.9
Muy Bajo	22	57.9
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Matriz de datos

Según los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019, 57.9% considera Muy Bajo el Niveles del Liderazgo conducta pasiva, 28.9% Bajo y 13.2% Regular.



**Figura N° 3:** Niveles de liderazgo conducta pasiva

Fuente: Tabla N° 03

Determinar los niveles de los estilos de Liderazgo de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

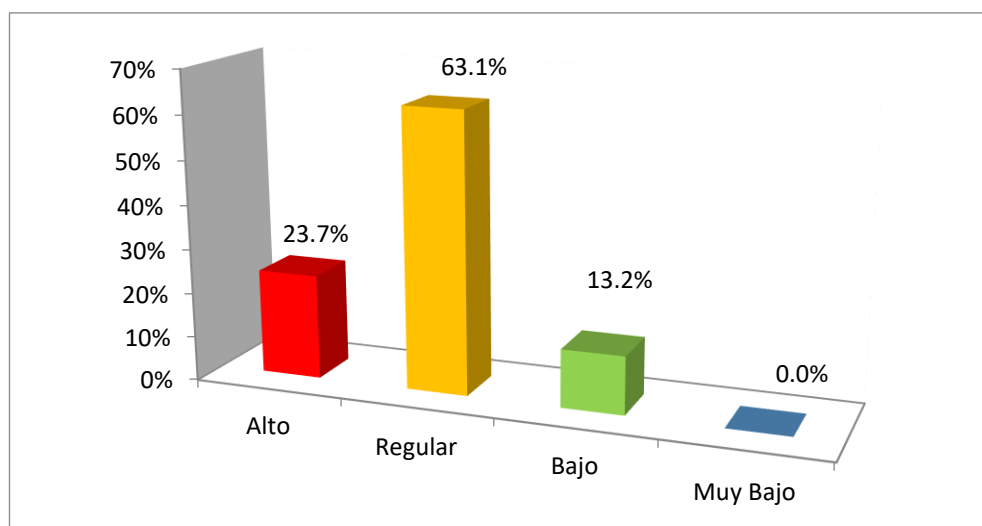
**Tabla N° 04:** Niveles de los estilos de liderazgo

Niveles de los Estilos de Liderazgo según colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, 2019

Niveles de los Estilos de Liderazgo	$f_i$	%
Alto	9	23.7
Regular	24	63.1
Bajo	5	13.2
Muy Bajo	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Matriz de datos

Según los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019, 23,7% considera Alto el Niveles de los estilos de Liderazgo, 63.1% Regular y 13.2% Bajo.



**Figura N° 4:** Niveles de los estilos de liderazgo

Fuente: Tabla N° 04

Identificar los niveles de la Motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019

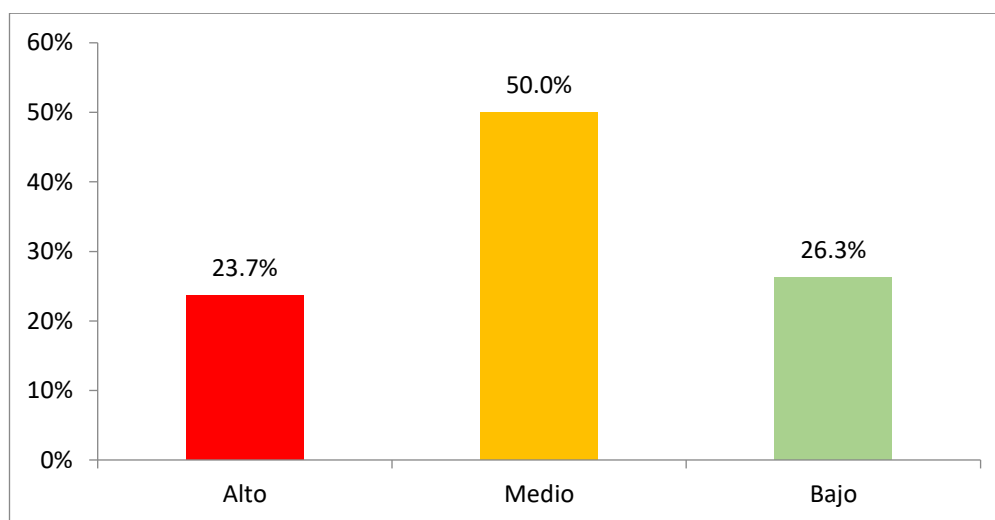
**Tabla N° 05:** Niveles de motivación laboral

Niveles de Motivación laboral *según* colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura. ciudad de Iquitos, periodo abril-2019

Niveles de Motivación	fi	%
Alto	9	23.7
Medio	19	50
Bajo	10	26.3
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Matriz de datos

Según los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019, 23.7% considera alto el Niveles de la Motivación laboral, 50.0% Medio y 26.3% bajo



**Figura N° 5:** Niveles de motivación laboral

Fuente: Tabla N° 05

## Análisis Inferencial

Los estilos de liderazgo y la motivación laboral se relacionan estadísticamente en los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019

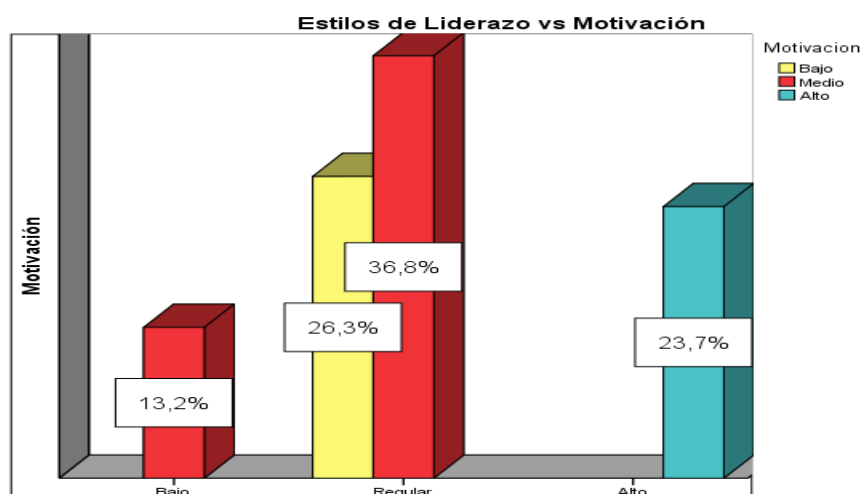
**Tabla N° 06:** Niveles de estilos de liderazgo y motivación

Niveles de Estilos de Liderazgo y de Motivación según colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, 2019

		Niveles de Estilos de Liderazgo						Total	
		Bajo		Regular		Alto			
		f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
Niveles de Motivación	Bajo	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>10</u>	<u>26,3</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>10</u>	<u>26,3</u>
	Regular	<u>5</u>	<u>13,2</u>	<u>14</u>	<u>36,8</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>19</u>	<u>50,0</u>
	Alto	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>9</u>	<u>23,7</u>	<u>9</u>	<u>23,7</u>
		<u>5</u>	<u>13,2</u>	<u>24</u>	<u>63,2</u>	<u>9</u>	<u>23,7</u>	<u>38</u>	<u>100,0</u>

Fuente: Matriz de datos

Según los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019; de los colaboradores que manifiestan que los estilos de liderazgo es alto 23,7% tienen motivación alta, ninguno tiene motivación regular o baja; de los colaboradores que manifiestan que los estilos de liderazgo es regular, 36,8% tienen motivación regular, 26,3% baja y ninguno tiene motivación alta; de los colaboradores que manifiestan que los estilos de liderazgo es bajo 13,2% tienen motivación regular, ninguno tiene motivación Alta o baja.



**Figura N° 6:** Estilos de liderazgo y motivación

Fuente: Tabla 06

## **Hipótesis general**

Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

### **a. Planteamiento de la hipótesis**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

### **b. Selección del nivel de significancia**

Utilizamos un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

### **c. Determinación del estadígrafo de prueba**

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las variables X: Liderazgo en su dimensión transformacional y Y: Motivación; habiéndose obtenido una correlación de 0,383 y una significación bilateral de 0,018.

**Tabla N° 07:** Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo en su dimensión transformacional y motivación

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables liderazgo y motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

		Liderazgo	Motivación
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	0,383*
	Sig. (bilateral)	.	0,018
Rho de Spearman	N	38	38
	Coefficiente de correlación	0,383*	1,000
Motivación	Sig. (bilateral)	0,018	.
	N	38	38

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El coeficiente de correlación de 0,383 indica que la magnitud de la correlación entre ambas variables es moderada, por lo que las variaciones en una de las variables, irá acompañada de variaciones moderadas en la otra variable. En cuanto al nivel de significancia, se obtuvo un  $p=0,018$ , menor a un  $\alpha=0.05$ . Se rechazó la hipótesis nula.

### Formulación de la regla de decisión

Si  $p < \alpha$  Rechazar  $H_0$

Decisión

Como  $p = 0.001 < \alpha = 0.05$  se Rechaza  $H_0$

Por tanto, “existe relación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019”.

### Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica (H1)

Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

#### a. Planteamiento de la hipótesis

$H_0$ : No existe relación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019



H<sub>1</sub>: Existe relación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

### b. Selección del nivel de significancia

Utilizamos un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

### c. Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las variables X: Liderazgo en su dimensión transformacional y Y: Motivación; habiéndose obtenido una correlación de 0.531 y una significación bilateral de 0.001.

**Tabla N° 08:** Coeficiente de correlación Spearman entre liderazgo en su dimensión transformacional y motivación

Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo en su dimensión transformacional y motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019

		Lider-Transf	Motivación
	Liderazgo	Coeficiente correlación	1,000
	Transform	Sig. (bilateral)	,001
		N	38
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente correlación	0,531**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El coeficiente de correlación de 0.531 indica que la magnitud de la correlación entre ambas variables es moderada, por lo que las variaciones en una de las variables, irá acompañada de variaciones moderadas en la otra variable. En cuanto al nivel de significancia, se obtuvo un  $p=0.001$ , menor a un  $\alpha=0.05$ . Se rechazó la hipótesis nula.

## **Formulación de la regla de decisión**

Si  $p < \alpha$  Rechazar  $H_0$

Decisión

Como  $p = 0.001 < \alpha = 0.05$  se Rechaza  $H_0$

Por tanto, “existe relación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019”.

## **Hipótesis específica (H2)**

2. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

### **a. Planteamiento de la hipótesis**

$H_0$ : No existe relación entre el liderazgo en su dimensión transaccional y la motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019

$H_2$ : Existe relación entre el liderazgo en su dimensión transaccional y la motivación

### **b. Selección del nivel de significancia**

Utilizamos un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

### **c. Determinación del estadígrafo de prueba**

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las variables X: Liderazgo en su dimensión transaccional y Y: Motivación; habiéndose obtenido una correlación de 0,480 y una significación bilateral de 0.002.

**Tabla N° 09:** Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo en su dimensión transaccional y motivación

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables liderazgo en su dimensión transaccional y motivación de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019

		Lider_Trans Motivación			
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente correlación	1,000	0,480**	
	Transaccional	Sig. (bilateral)	.	0,002	
		N	38	38	
	Motivación		Coeficiente correlación	0,480**	1,000
			Sig. (bilateral)	0,002	.
			N	38	38

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

El coeficiente de correlación de 0,480 indica que la magnitud de la correlación entre ambas variables es moderada, por lo que las variaciones en una de las variables, irá acompañada de variaciones moderadas en la otra variable. En cuanto al nivel de significancia, se obtuvo un  $p=0.002$ , menor a un  $\alpha=0.05$ . Se rechazó la hipótesis nula.

### Formulación de la regla de decisión

Si  $p < \alpha$  Rechazar  $H_0$

Decisión

Como  $p = 0.002 < \alpha = 0.05$  Rechazar  $H_0$

Por tanto, existe relación entre el liderazgo en su dimensión transaccional y la motivación de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

### Hipótesis específica (H3)

3. Existe relación estadísticamente significativa positiva entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.

### a. Planteamiento de la hipótesis

H0: No existe relación entre el liderazgo en su dimensión pasivo-evitativo y la motivación de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito

H3: Existe relación entre el liderazgo en su dimensión pasivo-evitativo y la motivación de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito

### b. Selección del nivel de significancia

Utilizamos un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

### c. Determinación del estadígrafo de prueba

Se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para identificar la correlación entre las variables X: Liderazgo en su dimensión pasivo-evitativo y Y: Motivación; habiéndose obtenido una correlación de  $-0,300$  y una significación bilateral de  $0,047$ .

**Tabla N° 10:** Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo en su dimensión pasivo y motivación

Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables liderazgo en su dimensión pasivo-evitativo y motivación de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019

		Lider_Pas - Evol	Motivación	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefic correlación	1,000	-0,300
	Pasivo -	Sig. (bilateral)	.	0,047
	Evolutivo	N	38	38
		Coefic correlación	-0,300	1,000
	Motivación	Sig. (bilateral)	0,047	.
		N	38	38

\*. La correlación es significativa en el nivel  $0,05$  (2 colas).

El coeficiente de correlación de  $-0,300$  indica que la magnitud de la correlación entre ambas variables es baja negativa, por lo que las variaciones en una de las variables, irá acompañada de variaciones débiles en la otra variable. En

cuanto al nivel de significancia, se obtuvo un  $p=0,047$ , menor a un  $\alpha=0.05$ . Se rechazó la hipótesis nula.

### **Formulación de la regla de decisión**

Si  $p < \alpha$  Rechazar  $H_0$

Decisión

Como  $p = 0.047 < \alpha = 0.05$  Rechazar  $H_0$

Por tanto, existe relación entre el liderazgo en su dimensión pasivo-evitativo y la motivación de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019 Esta relación obtenida es negativa o inversa, lo que significa que a medida que las puntuaciones de una variable se incrementan, disminuye el valor de la otra variable, o viceversa.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Con respecto a la primera hipótesis específica planteada H1, los resultados permiten apreciar que la correlación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación es positiva y moderada, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,531. Estos hallazgos significan que mientras las puntuaciones en la variable liderazgo en su dimensión transformacional se incrementan, estas van seguidas de incrementos moderados en la variable motivación; corroborándose así que para que nuestros colaboradores puedan trabajar en equipo, se sientan motivados y mejoren su desempeño, es necesario que cuenten con un supervisor guía, por este motivo, “Viato (2014) refiere que liderazgo es un método que consiste en acompañar, guiar y entrenar a una persona, con el propósito de alcanzar metas o desarrollar habilidades específicas” (Avenecer, 2015, p. 59). Asimismo, se confirmaría lo manifestado por Newstrom (2011) quien afirma que un líder exitoso debe poseer habilidades humanas, demostrar empatía, sensibilidad y apoyo, pues esto le permitirá trabajar bien con las personas y formar un excelente equipo de trabajo.

Referente a la hipótesis específica H2, a través de los resultados apreciamos que la correlación entre el liderazgo en su dimensión transaccional y la motivación es positiva y moderada, debido a que el coeficiente de correlación es de 0,480. Estos hallazgos significan que mientras las puntuaciones en la variable liderazgo en su dimensión transaccional se incrementan, estas van seguidas de incrementos moderados en la variable motivación. Al presentarse dicho resultado, se aprecia que el estilo de liderazgo transaccional entendido como aquel que se da cuando las personas toman la iniciativa de relacionarse o establecer contacto con otras para intercambiar cosas de valor (Bass & Avolio, 2004), es percibido por los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, ello en virtud que se advierte que los jefes de dichas Oficinas prestan ayuda de forma moderada a los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito cuando observan sus esfuerzos; asimismo, expresan su satisfacción cuando éstos cumplen las expectativas.

La hipótesis específica H3, trata acerca de la posible relación entre el liderazgo en su dimensión pasivo-evitativo y la motivación, los hallazgos muestran un coeficiente de correlación de -0,300, lo que indica que la correlación entre ambas variables es negativa y baja; por consiguiente, mientras las puntuaciones en la variable liderazgo en su dimensión pasivo-evitativo se incrementan, se genera disminuciones en la variable motivación, o viceversa. En relación a ello, es vital que los líderes posean habilidades para motivar al personal, debido a que si el líder resulta ser muy pasivo, no asume las responsabilidades de las actividades, ni se involucra en su desarrollo, ello ocasionará que los colaboradores se sientan desmotivados, con lo cual se confirmaría lo señalado por González (2006) quien afirma que la satisfacción del personal está relacionada con la motivación que se da en las organizaciones.

Es importante destacar que resultan similares los resultados de la presente investigación con los obtenidos por Ayoub (2010) en su Tesis doctoral titulada “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana”, en cuya investigación se evidenció que el directivo de la administración pública federal centralizada de México es percibido ligeramente más transformacional que transaccional y más transaccional que pasivo – evasivo.

## CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación fue establecer la relación existente entre los estilos de liderazgo y la motivación Laboral en los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019. Para ello, se llevó a cabo un estudio no experimental – transversal - correlacional usando una muestra de 38 colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito.

Se utilizaron cuestionarios conocidos, confiables y adaptados por los investigadores. Para medir el liderazgo se usó el Cuestionario MLQ 5X-Short de Bass y Avolio; y para medir la motivación se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo de Fernando Toro Álvarez. Se realizó el estudio de confiabilidad y validez de ambos instrumentos en la muestra utilizada en la presente investigación. De los resultados se concluye:

1.-Existe relación entre el liderazgo en su dimensión transformacional y la motivación en los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019, porque el coeficiente obtenido es de 0,531 y un nivel de significancia menor de 0.05; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y moderada. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables irán acompañadas de variaciones moderadas en la otra variable.

2.-Existe relación entre el liderazgo en su dimensión transaccional y la motivación en los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019, porque el coeficiente obtenido es de 0,480, y un nivel de significancia menor de 0.05; lo cual demuestra que existe una correlación positiva y moderada. Por lo tanto, las variaciones en una de las variables irán acompañadas de variaciones moderadas en la otra variable.

3.-Existe relación entre el liderazgo en su dimensión pasivo-evitativo y la motivación en los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019, porque el coeficiente obtenido es de - 0,300 y un nivel de significancia menor de 0.05; lo cual demuestra que existe una correlación baja negativa o inversa. Por lo tanto, a medida que las puntuaciones en una variable se incrementan, se genera disminuciones en el valor de la otra variable, o viceversa.



## CAPÍTULO VII. RECOMENDACIONES

Considerando los hallazgos se recomienda:

1. A efectos que los resultados del presente estudio puedan generalizarse a toda la población de la administración estatal, se recomienda realizar futuras investigaciones en otras instituciones públicas; para medir la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral.
2. Debido a que se han encontrado mayores evidencias de una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación de los colaboradores, es conveniente que la Gerencia de Recursos Humanos de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, evalúe las habilidades de liderazgo transformacional como criterio de selección para identificar a los candidatos potenciales a desempeñar roles en jefaturas en las Oficinas de las Instituciones.
3. La Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos debe promover el desarrollo de habilidades motivacionales y de liderazgo transformacional en los programas de capacitación de sus directivos, con la finalidad de lograr mejores resultados en la formación de éstos. Asimismo, debe ofrecer charlas y talleres de motivación personal y motivación laboral a sus colaboradores de sus Oficinas.
4. Que, la presente investigación sirva como evidencia que permita a los futuros investigadores apoyar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral.

## CAPÍTULO VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

Aranda, I. (2018), Gestión del Talento Humano, Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017, recuperado de:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12506>

Avanecer, Y. (2015). Liderazgo y motivación. Tesis de licenciatura. Universidad de Rafael Candiva. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. Public Administration Quarterly, 17(1), 112-120.

Burns, J.M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.

Burns, J. M. (2003). Transforming leadership: A new pursuit of happiness. New York: Publisher Group West.

Cohen, W. (1990). The art of the leader. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Chávez, J., Cigüeñas, M. & Martense, R. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/117593>

Chiavenato, I. 2009, La Administración de Recursos Humanos en un ambiente dinámico y Competitivo, en Gestión del Talento Humano. Editorial Mc.GrawHill, tercera edición. México

Amjad, A., & Patnaik, B. (2014). Influence of organizational climate and organizational culture on managerial effectiveness: an inquisitive study. Journal of Social Science, 1(D'Alessio, F. (2009), Liderazgo Mito o Realidad. Recuperado el 30 de enero del 2019 de

<https://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/liderazgo.pdf>

Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum J. (2017), Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. 12<sup>a</sup> Ed. México: Cengage Learning

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. 2<sup>da</sup> Ed. México: Mc Graw Hill. Interamericana.

Mochón, F. Mochón M. y Sáez M. (2014), Administración: Enfoque por competencias con casos Latinoamericanos. 1<sup>a</sup> Ed. México: Alfaomega

Rojas, L. (2017), El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA., ubicada en Pamplona, Norte de Santander.

Recuperado de:

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/12694/1/1094248316.pdf>

Schermerhorn, J. Hunt, J y Osborn, R (2006). Comportamiento

Organizacional. 1<sup>ra</sup> Ed. México: Limusa

## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema	Objetivo	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección de datos
Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos,, periodo abril 2019	<p><b>General</b></p> <p>¿Existe relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.</p>	<p>La investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, porque se busca describir en su forma natural y relacionar las dos variables; el diseño es no experimental, porque no se manipula la variable, se observa los fenómenos tal como se dan en su contexto, para después analizarlos y transaccional porque los datos se recolectan en un solo momento del tiempo</p>	<p>La población las personas que laboran en la empresa Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, que hacen un total de 38 personas</p>	Cuestionario
	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. Identificar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.</p> <p>2. Identificar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019.</p> <p>3. Identificar la relación entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura, en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>1.Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019</p> <p>2.Existe relación estadísticamente significativa positiva entre el estilo de liderazgo transaccional y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019</p> <p>3.Existe relación estadísticamente significativa positiva entre la conducta pasiva y la motivación laboral de los colaboradores de la Caja de Ahorro y Crédito Piura de la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019</p>		<p>Procesamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o La información recolectada se procesará con ayuda de la hoja de cálculo Excel para Windows, para la elaboración de cuadros y gráficas</li> <li>o También se hará uso de SPSS V-22 Para un mejor análisis de los datos</li> <li>o Como parte integrante del análisis se hará uso de las frecuencias simples y relativas, media, moda y otros estadígrafos que permitan un mejor análisis</li> </ul>	

## Instrumento de estilo de liderazgo

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión para la investigación:

“Estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019”

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Nº	Items	Escala de valoración				
<b>VARIABLE : ESTILO DE LIDERAZGO</b>						
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	¿Cree usted que la gerencia muestra consideración por las necesidades de sus colaboradores?					
2	¿Considera usted que los miembros de la gerencia son un ejemplo a seguir?					
3	¿Considera usted que la gerencia transmite optimismo en los colaboradores?					
4	¿Considera usted que la gerencia alienta cada una de sus actividades realizadas?					
5	¿Usted apoya el crecimiento profesional de los colaboradores?					
6	¿Usted facilita el trabajo de las nuevas competencias en los colaboradores?					
7	¿Usted incentiva el trabajo en equipo?					
8	¿Usted considera diferentes medios para conocer la empresa?					
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	¿Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo?					
10	¿Considera justo los reconocimientos otorgados por la gerencia?					
11	¿Considera usted que la gerencia aplica un buen control en las actividades laborales?					
12	¿Considera usted que la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema?					
13	¿Usted toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa?					
14	¿Usted prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial?					
15	¿Usted compartir esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente?					

16	¿Usted usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar de decisiones?					
<b>CONDUCTA PASIVA</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
17	¿Considera usted que la gerencia solo interviene en el momento necesario?					
18	¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades dentro de la empresa?					
19	¿Cree usted que la gerencia se involucra en el desarrollo de las actividades externas a la empresa?					
20	¿Cree usted que su jefe evade responsabilidades en el trabajo?					
21	¿Usted se apoya en colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes?					
22	¿Usted obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones?					
23	¿Usted prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder?					

## Instrumento de motivación laboral

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión para la investigación:

“Estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de la caja municipal de ahorro y crédito Piura ciudad de Iquitos, periodo abril-2019”

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

N°	Items	Escala de valoración				
<b>VARIABLE : MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
<b>NECESIDADES DE LOGRO</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable					
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa					
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta					
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
<b>NECESIDAD DE AFILIACIÓN</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.					
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona					
<b>NECESIDAD DE PODER</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto					
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					



17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas					
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo					
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas					

## “AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

### Conocimiento informado

Yo,

\_\_\_\_\_,  
acepto participar voluntariamente en el estudio “Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Piura ciudad de Iquitos, noviembre 2019”.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante  
Investigador/a

Firma

Responsable

Firma Investigador/a

Responsable

Iquitos, \_\_\_\_\_ de noviembre del 2019

Este documento se firma en dos ejemplares quedando una copia en poder de cada parte.