



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Estilo de liderazgo y la motivación laboral en la Oficina de Recursos Humanos de la
Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Alex Junior Mejia Claros

Asesor

Dra. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

Huacho - Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

POSGRADO

INFORMACIÓN DE METADATOS

<u>DATOS DEL AUTOR (ES):</u>		
<u>NOMBRES Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>FECHA DE SUSTENTACIÓN</u>
Alex Junior Mejia Claros	47455012	19-09-2023
<u>DATOS DEL ASESOR:</u>		
<u>NOMBRES Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>CÓDIGO ORCID</u>
Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697556	0000-0003-3674 0302
<u>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</u>		
<u>NOMBRES Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>CODIGO ORCID</u>
Luis Alberto Baldeos Ardían	15612744	0000-0002-6830-3089
Rosa Adriana Inca Soller	07148621	0000-0003-0143-7215
Pablo Cesar Cadenas Calderón	15850223	0000-0002-7488-967X

ESTILO DE LIDERAZGO Y LA MOTIVACION LABORAL EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION, HUACHO 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

1%

★ www.dspace.uce.edu.ec

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

JURADO EVALUADOR

**Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y
YOVERAASESOR**

**Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
PRESIDENTE**

**M(a). ROSA ADRIANA INCA SOLLER
SECRETARIO**

**M(o). PABLO CESAR CADENAS CALDERON
VOCAL**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, quienes me apoyaron durante esta etapa de mis estudios.

Alex Junior, MEJÍA CLAROS

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios por darnos vida, iluminar mi ser, iluminarme, darme la bendición de estar con las personas que más amo en mi vida y disfrutar de maravillosas oportunidades.

Alex Junior, MEJÍA CLAROS

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURA	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
Capítulo I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problema específico.....	2
1.3 Objetivos de la investigación.....	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitación del estudio.....	4
1.5.1 Delimitación Temporal.....	4
1.5.2 Delimitación geográfica	4
1.5.3 Delimitación sistemática.....	4
1.6 Viabilidad del estudio.....	4
Capítulo II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación.....	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	12
2.2.1 Estilo de Liderazgo	12
2.2.2 Dimensiones del estilo de liderazgo:	13

2.2.3	Motivación Laboral	16
2.2.4	Dimensiones motivación laboral	16
2.3	Bases filosóficas	18
2.4	Definición de términos básicos.....	18
2.4.1	Autocrático o Autoritario o autoritario.....	18
2.4.2	Democrático o Participativo	18
2.4.3	Políticas Laxas o Laissez Faire.....	19
2.4.4	Motivación Laboral	19
2.4.5	Variedad de tareas	19
2.4.6	Autonomía para la realización de tarea	19
2.4.7	Identidad con la tarea.....	19
2.4.8	Importancia de la tarea	19
2.4.9	Retroalimentación sobre el desempeño	19
2.5	Hipótesis de investigación	20
2.5.1	Hipótesis general	20
2.5.2	Hipótesis específicas.....	20
2.6	Operacionalización de las variables	21
Capítulo III		23
METODOLOGÍA.....		23
3.1	Diseño metodológico.....	23
3.2	Población y muestra	23
3.2.1	Población	24
3.2.2	Muestra	24
3.3	Técnicas de recolección de datos.....	24
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información.....	24
Capítulo IV RESULTADOS		25
4.1	Análisis de resultados	25
4.2	Contrastación de hipótesis	35
Capítulo V		41
DISCUSIÓN		41
5.1	Discusión de resultados	41
Capítulo VI.....		42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		42
6.1	Conclusiones.....	42
6.2	Recomendaciones	42
Capítulo VII.....		43

REFERENACIA.....	43
7.1 Fuentes documentales.....	43
7.2 Fuentes bibliográficas.....	43
7.3 Fuentes hemerográficas.....	45
7.4 Fuentes electrónicas.....	45
ANEXO	47
Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables (X, Y).....	48
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	50
Anexo 3: Instrumento de recolecta de datos.....	54
Anexo 4: Confiabilidad de Alfa Cronbach	57
Anexo 5: Tabla de datos (Base de datos).....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estilo de Liderazgo.....	25
Tabla 2 Autocrático o Autoritario.....	26
Tabla 3 Democrático o Participativo	27
Tabla 4 Políticas Laxas Laissez Faire	28
Tabla 5 Motivación laboral.....	29
Tabla 6 Variedad de Tareas	30
Tabla 7 Autonomía para la realización de la tarea	31
Tabla 8 Identidad con la tarea.....	32
Tabla 9 Importancia de la tarea	33
Tabla 10 Retroalimentación sobre el desempeño	34

INDICE DE FIGURA

Figura 1 Estilo de Liderazgo	25
Figura 2 Autocrático o Autoritario	26
Figura 3 Democrático o Participativo.....	27
Figura 4 Políticas Laxas Laissez Faire	28
Figura 5 Motivación laboral	29
Figura 6 Variedad de Tareas.....	30
Figura 7 Autonomía para la realización de la tarea.....	31
Figura 8 Autonomía para la realización de la tarea.....	32
Figura 9 Importancia de la tarea	33
Figura 10 Retroalimentación sobre el desempeño.....	34

RESUMEN

El Estudio de Investigación Actual: “Estilos de liderazgo y Motivaciones Laborales de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, 2019”.

El tipo de investigación es fundamental, se denomina “pura o fundamental”, el nivel de investigación es descriptivo y los métodos de investigación utilizados son científicos; es decir, el investigador utiliza juiciosamente métodos deductivos para responder a las preguntas propuestas y se basa en observaciones.

La columna vertebral, consiste en hipótesis de trabajo iniciales que son aceptadas o rechazadas durante la fase de investigación de realización o desarrollo de hipótesis científicas. Utilizando herramientas de recopilación de datos para las pruebas, se realizó una encuesta de una población específica porque la población era pequeña.

Como ejemplo, los métodos utilizados en este estudio incluyen observación no estructurada, entrevistas, encuestas estructuradas y literatura. Para recolectar información se crearon dos cuestionarios con preguntas para medir las variables del estudio, luego se utilizó el instrumento para la recolección de datos, la información se proporcionó con el paquete de software estadístico SPSS N° 25 para el análisis e interpretación de los datos, considerando tablas y estadísticas, y finalmente Sacar conclusiones generales, estilos de liderazgo y motivación laboral de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Huacho José Faustino Sánchez Carrión 2019, el estudio está organizado en el contenido de seis capítulos con sus respectivas subsecciones o componentes para sustentar el estudio con documentación estadística suficiente.

Palabras clave: **ESTILO LIDERAZGO, MOTIVACION LABORAL.**

ABSTRACT

Current Investigation Operis Studii: "Principatus Styles et Laboris Motivationes operantium Resources Humanarum Officii José Faustino Sánchez Carrión Huacho National University, 2019". Investigationis genus est fundamentale, quod vocatur "purus vel fundamentalis", ambitus investigationis est descriptio et methodi investigationis scientificae adhibitae; hoc est, indagator prudenter utitur rationibus deductis ad propositas quaestiones respondendum et observationibus innititur. Spina consistit in hypothesibus initialibus operationis, quae in investigationibus hypothesibus scientificis accipiuntur vel rejiciuntur. Instrumenta collectionis notitia utentes ad probandum, circumspectio certae multitudinis facta est quia multitudo parva erat. Exempli causa, methodi in hoc studio adhibitae observationes informes, colloquia, lustrationes ac litteras structi includunt. Ad informationem colligendam, duo quaestio- narii creati sunt cum interrogationibus ut variabilium rerum metirentur, tum instrumentum ad collectionem notitiarum adhibitum, indicium cum involucro programmatum statisticarum SPSS No. 25 praebitum est pro analysi et interpretatione notitiarum, tabularum et consideratione. statistica, ac denique Conclusiones generales, administratione styolorum et operum motivatio Resources Humanarum Officii Huacho José Faustino Sánchez Carrión University 2019, studium ordinatur in contenta sex capitum cum suis propriis ordinibus vel componentibus ad studium sufficienti sustentandum. documenta exarata.

Keywords: LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION.

INTRODUCCIÓN

El reciente trabajo de investigación distinguió el estilo de liderazgo y la motivación laboral, de los trabajadores de la oficina de Recursos Humanos, en la Universidad Nacional “José Faustino Sánchez Carrión”- 2019.

La razón por la que un componente del estilo de un líder atrae amigos es para que puedan ganarse el favor de los compradores de la organización. Por tanto, el liderazgo es la habilidad de influir en las personas para lograr un objetivo común. Casa de 2002, Javidan, Hanges y Dorfman

Espada (2006) define la motivación laboral como:

Estar motivado significa realizar las tareas diarias sin apatía y sin realizar esfuerzos extra; Si bien el trabajo o las actividades de todo tipo a veces pueden verse como una carga, para otros pueden ser un incentivo, una repulsión y, en ocasiones, una liberación. Muchas personas encuentran en el trabajo un lugar donde escapar de sus frustraciones profesionales y personales, y se motivan en el trabajo porque es la única manera de lograr el auto establecimiento.

Para ello se han organizado los siguientes capítulos de esta investigación:

El abordaje del problema, que comprende una descripción de la realidad problemática, formulación del asunto, objetivos de la investigación, fundamentos, límites del estudio y viabilidad, se aborda en el capítulo I. Los antecedentes del estudio, los fundamentos teóricos filosóficos que se convierten en el tratado especial sobre las teorías de cada variable estudiada, las definiciones de términos fundamentales, las hipótesis de investigación y la operacionalización de las variables se tratan en el Marco Teórico del capítulo II. La metodología de la investigación se trata en el Capítulo III y tiene en cuenta la población, la muestra, los métodos de recopilación de datos y los métodos de procesamiento de la investigación. Las conclusiones de la investigación se presentan en el capítulo IV en los cuadros y figuras correspondientes. el capítulo V, se toma en consideración la discusión de los hallazgos. Las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y sus anexos, que sirven de soporte a la investigación, se incluyen en el capítulo sexto.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A través de la expansión efectiva de sus actividades enmarcadas en los pilares de la gestión de la calidad total, con una gestión administrativa de excelencia que propicie un mejor desempeño individual, crecimiento grupal y organizacional, las organizaciones buscan crecer y desarrollarse en el dinámico y altamente cambiante entorno globalizado. En este entorno desafiante, es crucial que las empresas tengan una gestión eficaz, donde los enfoques de gestión indiquen el tipo de resultados que se deben alcanzar. La sede y el liderazgo son los dos tipos de liderazgo, y este último es el que se recomienda para que una empresa funcione mejor tanto interna como externamente.

El liderazgo, definido como el proceso de influenciar a otros donde las personas deben actuar por convicción y no por obligación, es esencial para la motivación laboral y el beneficio de los usuarios internos y externos.

La motivación laboral se refiere a cómo los empleados realizan las actividades asignadas dentro de una empresa. Dependiendo de lo bien que se manejen, la motivación laboral puede ser excelente o pésima. Estos son los principios fundamentales del liderazgo.

A nivel local, concretamente en la oficina de recursos humanos de la universidad. Debido a la falta de conocimiento real de los principios administrativos que deben aplicar en el desarrollo de sus actividades, son muchas las falencias administrativas que se observan en el estilo de gestión que se utiliza. Como resultado, la falta de un buen liderazgo reduce significativamente la motivación de los empleados en el trabajo.

Ante esta circunstancia, se decidió realizar la investigación con el fin de sustentar estas dos perspectivas y ofrecer un análisis exhaustivo, certero y actualizado que permita a la universidad mejorar la motivación de su personal administrativo y generar conciencia de la necesidad de que busquen métodos para mejorar su desempeño individual, colectivo e institucional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019?

1.2.2 Problema específico

1) ¿De qué modo el estilo de liderazgo autoritario influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina de Recursos Humanos de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2019?

2) ¿De qué modo el estilo de liderazgo democrático influye en la motivación laboral de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos en la universidad nacional José Faustiano Sánchez Carrión, Huacho - 2019?

3) ¿De qué modo el estilo de liderazgo laissez faire influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina de Recursos Humanos de la universidad nacional José Faustiano Sánchez Carrión, Huacho - 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar como el estilo de liderazgo influye en la motivación laboral en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

1) Determinar si el estilo de liderazgo autoritario influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2019

2) Determinar si el estilo de liderazgo democrático influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2019

3) Determinar si el estilo de liderazgo laissez faire influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2019

1.4 Justificación de la investigación

El estilo de liderazgo imperante en el mismo permite también identificar la percepción de los empleados sobre estas formas de liderazgo practicados en los mecanismos de labor y estudiar en qué medida el liderazgo es un valor diferenciador en la movilización de técnicas de negocio que conducen a los equipos de trabajo para alcanzar el logro organizacional metas en un entorno para empleados y empresas.

El modo de liderazgo es un componente significativo en la organización dentro de la motivación laboral que nos permita observar el esfuerzo, la dedicación y la energía de una manera general de los trabajadores, accediendo sentirse bien acorde a lo que desarrolla y alentando a que desarrolle más para la elaboración de los justos que conciernen a la alineación para su éxito rotundo y la satisfacción de los trabajadores, De igual manera la apreciación de la ocupación que constituye un proceso de dirección indispensable en el desarrollo administrativo. Por medio de ella se halló una mala conducta humana. Es la piedra angular dentro la motivación laboral de los trabajadores es para progresar en la efectividad y el éxito de una institución.

Ante esta explicación, la moderna tesis se evidencia por su eficacia ya que ayudara a encontrar errores dentro del género de liderazgo de los dirigentes y el espiritual funcionario a transformar en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión , esto es para poder a obtener una buena motivación laboral dentro de la institución, por ello concederá no solamente instaurar pautas para obtener los objetivos, sino expandir la propuesta de avance en los funcionarios que gestionan en la Oficina de Recursos Humanos de la casa superior de estudios de la UNJFSC.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación Temporal

La localización temporal para el progreso de la indagación se desarrollará en un espacio de período de enero del año 2019 a julio 2019.

1.5.2 Delimitación geográfica

La circunscripción geográfica comprende a la localidad de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

1.5.3 Delimitación sistemática

La delimitación semántica es: Estilo de Liderazgo y la Motivación Laboral en la Oficina de recursos humanos de la Universidad Nacional José Sánchez Carrión.

Los métodos de liderazgo comienzan con cómo los líderes interactúan con las personas tanto dentro como fuera de la organización, cómo se ven a sí mismos y sus roles, y si tienen éxito o no como líderes.

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández (2014) marca que una indagación es factible cuando se tiene capitales económicos, elementos y materia prima.

Lo señalado anteriormente permite señalar que es viable la ejecución de esta investigación, y por lo tanto se puede asegurar la ejecución de la actual exploración porque se dispone de los recursos necesarios.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Laica (2018) “En su trabajo de Investigación Titulado El Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño ejecutivo” se realizó durante el último semestre del 2017 en la Universidad América de Quito Ecuador:” “Este trabajo examina la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño ejecutivo examinando utilizando varias referencias en la literatura académica. Este estudio está basado en el Dr. Robert Blake y el Dr. Jane Mouton, quien identificó cinco estilos de liderazgo: burocrático, paternalista, democrático, autoritario y transformacional” (Laica, 2018). “El objetivo principal es determinar si existe una relación entre el estilo de gestión y los resultados laborales de los directivos, según un estudio realizado en el último semestre de 2017 por la Universidad Americana de Quito, donde existe una relación entre el estilo de gestión y el resultado laboral de los gerentes desempeño laboral Sí variable independiente, el desempeño laboral es la variable dependiente” (Laica, 2018).“El estudio empírico incluyó un grupo compuesto de 75 personas con la carga administrativa de un gerente o coordinador” (Laica, 2018).“La información se recopiló utilizando los autores Blake y Mouton (1991) Management Grid o el Cuestionario de Red Administrativa y la Evaluación de Desempeño de 360 Grados” (Laica, 2018). “El análisis se basa en la visión real del Dr. Robert Blay y el Dr. Robert Blay.Jan Mouton; La investigación bibliográfica es de gran importancia para obtener resultados concisos utilizando instrumentos documentados” (Laica, 2018). “Al cruzar información se obtiene un valor para comparar con el valor “p” para rechazar o confirmar hipótesis” (Laica, 2018). “Los resultados obtenidos muestran que el estilo de gestión de las instituciones analizadas se sitúa en una posición democrática y transformadora, lo que

representa el 51,6% del volumen de investigación, con un coeficiente que corresponde a una gestión activa en la que se vela por el bienestar de los empleados. Se da prioridad Y productividad y resultado.

Mary (2019) *“En su estudio Titulado Estilos de liderazgo y Gestión de Recursos humanos en los servicios de salud de la Red Norte-Cusco, en el año 2017”*. El tipo de estudio de este artículo es correlacional básico en un diseño no experimental, y la muestra del estudio incluyó a 156 trabajadores de varios establecimientos de salud”.
María (2019). “Se concluyó que los tres tipos de liderazgo (transformacional, transaccional y de evitación correctiva) que se manejan en las instituciones de salud estuvieron moderados por las características de la gestión de recursos humanos, lo que sugiere que las decisiones organizacionales en las instituciones de salud para la selección de personal fueron insuficientes, mientras que las normas de seguridad en el trabajo desarrollar, se concluyó que entre estas dos variables tienen una correlación significativa”. Mary (2019).

Anais Hernández, Karol Giuliana (2018) llama en su artículo. *El propósito de su estudio, “Comportamiento del Liderazgo Comercial de la Universidad Privada Antenor Orrego en Inversiones Avícolas y Tizal”*, es “evaluar la gestión de las granjas avícolas y empresas de inversión en Tizal en el 2018”.(Anais Hernández, Carol Giuliana, 2018).“En la Provincia de Viru, Provincia de La Libertad, Perú, utilizamos un diseño descriptivo sencillo mientras trabajábamos con 48 compañeros de la misma empresa. “Los resultados muestran que existe un déficit en el liderazgo corporativo, donde el comportamiento de liderazgo orientado a la tarea dirige y coordina las actividades de la empresa y establece altos estándares de desempeño, donde el comportamiento de liderazgo más orientado a las relaciones confía en que sus equipos lograrán metas importantes y objetivos y mantener un contacto cercano con

las personas para construir relaciones sólidas Las prácticas de gestión que están más enfocadas en implementar el cambio simplemente anuncian y celebran el progreso.

Marisa Huisa (2019) en su investigación *La relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en docentes del Instituto Nacional de Educación en Monterrico, 2017 es discutida por Maritza Huis en su artículo de 2019.* En este estudio se compara la variable “Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los docentes del Instituto Nacional de Educación de Monterrico (IPNM, 2017)” con otras variables con el fin de determinar sus relaciones. "Se utilizaron dos cuestionarios estructurados, la Escala de Satisfacción Profesional SL Sonia Palma y Estilos de Liderazgo para Docentes del Director del IIIIEE (Bass, 1988; Maureira, 2004; Lorenzo, 2004) para la recolección de los datos". Maritza Huisa (2019), para 80 docentes que conforman el total del IPNM. Estas herramientas cumplen con la validez y confiabilidad de Maritza Huisa (2019). El estudio asume que el estilo de liderazgo se correlaciona significativa y positivamente con la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Nacional de Educación en Monterrico (Lima, 2017) Maritza Huisa (2019). La hipótesis de investigación se confirmó a la luz de los hallazgos. Un coeficiente de correlación ($Rho = 0,497$, $p = 0,000$) que mostró una relación favorable, moderada o significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral sirvió para validar su metodología. Marisa Huisa (2019)

Cabrera (2019), “*Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño de los empleados en una empresa contratista minera de Cajamarca, 2019*”, afirma que el objetivo del estudio fue conocer cómo se relacionan el estilo de liderazgo de un contratista minero y las relaciones de desempeño de los empleados. a la constitución de una empresa. Hubo estudios correlacionales y cualitativos incluidos en el estudio. “La hipótesis propuesta demuestra una relación significativa entre el estilo de liderazgo de los gerentes y el desempeño de los empleados en una empresa minera de Cajamarca. (Cabrera, 2019). Pudimos refutar la hipótesis de investigación con la

ayuda de un diseño no experimental y la prueba estadística de Speman. Encontrar la relación entre dos variables se hace aplicando investigaciones que han sido editadas por empresarios, debidamente validadas y luego aplicadas a las empresas investigadas. Las variables se categorizan en el siguiente orden: inductivo-deductivo y técnico-instrumental. “La cohorte estaba compuesta por 10 empleados que habían tomado la prueba de liderazgo de Kurt y Lewin, así como otra evaluación de desempeño. “El análisis de los datos reveló una relación entre el desempeño de los empleados y el estilo de gestión que utilizan los gerentes de Minera Cajamarca. Un buen estilo de gestión será muy valorado en el desempeño de los trabajadores de Minera Cajamarca, así como el desempeño laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(2017) Sollis publicó un estudio titulado “Estilos de Liderazgo y Compromiso Laboral del Personal Militar y Civil en Centros de Investigación y Desarrollo de la Fuerza Aérea del Perú”. “El objetivo es demostrar cómo las diferentes filosofías de liderazgo y niveles de dedicación al trabajo se relacionan entre sí y examinar cómo estas variables afectan la eficacia de las organizaciones o instituciones.(Sollis, 2017).En una organización o institución, “es el estudio de cómo se manifiesta el estilo de liderazgo y el compromiso con el trabajo” (Sols, 2017).Basado en la noción de que una fuerte ética de trabajo y un buen estilo de liderazgo son componentes esenciales de resultados organizacionales o institucionales exitosos (Sols, 2017).“La teoría de los estilos de liderazgo situacional se basa en la interacción del nivel de liderazgo y la orientación del liderazgo; niveles de apoyo y preparación social y emocional del personal militar y civil” (Sols, 2017).Se realizó un estudio no experimental de corte transversal con un total de 60 funcionarios militares y civiles del Programa Fuerza Aérea Peruana a nivel de tipos fundamentales de correlación, según Sols (2017).“Este estudio utilizó dos instrumentos confiables y debidamente validados. La aplicación del cuestionario implicó el uso de métodos de encuesta para evaluar cuantitativamente los resultados del estilo de gestión y la participación laboral. Escala de Liderazgo y Compromiso Laboral” (Solís, 2017). A continuación, “se utilizó el coeficiente de correlación de Apearan para evaluar la asociación entre el estilo de liderazgo y el compromiso laboral, y el resultado principal del estudio fue contrastar la hipótesis de estas dos variables” (Sols, 2017). El valor de la prueba estadística Rho de Spearman reveló que el valor (Sig. Debido a los compromisos, el centro de Investigación y Desarrollo del Proyecto Fuerza Aérea del

Perú albergó personal militar y civil en 2017 con un valor de correlación rho de Spearman de 0,712, lo que indica una fuerte correlación.

Vásquez (2018) *Estudio Universitario “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en empresas industriales, Lima 2017”*. Según Vásquez (2018), “el tipo de gestión que domina en la organización y la forma en que trata a los empleados es un factor importante en el bajo crecimiento de las empresas”. El objetivo principal de este estudio fue determinar cómo los estilos de gestión en las empresas industriales afectan el desempeño de los empleados (Vásquez, 2018). Según Vásquez (2018), “Este estudio tiene un carácter cuantitativo y un diseño transversal, no experimental”. Según Vásquez (2018), “había 40 empleados en el plató (entre operadores y asistentes), la muestra fue censal, y no hubo muestra porque se tomó a toda la población”. El método de recolección de datos fue una encuesta, y la herramienta de recolección de datos fue un cuestionario con 48 preguntas que había sido debidamente validado por opinión de expertos y confiabilidad de las variables estadísticas, con una puntuación de 0.9687 para la confiabilidad alfa de Cronbach. Se encontró que la coerción y el compromiso eran los estilos de liderazgo dominantes en la organización, lo que condujo a una fuerte percepción del desempeño laboral. Se concluyó que existe una relación moderada entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. (Vásquez, 2018)

Pacco (2015) *publicó un estudio titulado “El estilo de liderazgo del instructor y su impacto en el desempeño docente”*. “Este estudio se encuentra en el campo de la gestión educativa, que es un foco de investigación de las comunidades docentes y educativas. Está relacionado con el desempeño laboral de los docentes y el estilo de gestión de los directores. El objetivo general es examinar el estilo de gestión en relación con los directores, la red de instituciones educativas rurales y la eficacia del personal docente. De acuerdo con Pacco (2015), “Déficits en la gestión administrativa de esta área, que se ubica en la parte sur del distrito de Santo Tomás, en la provincia de Cumbiverca, en la provincia de Cuzco, han afectado el desempeño de los docentes, que se han encontrado ineficaces para dirigir e imponer su deseo de cumplir con sus funciones obstaculizan su ideal desempeño “Los autores de este estudio definen el estilo de liderazgo como un proceso de influencia en el que algunas personas fomentan activamente el progreso del grupo hacia un objetivo común y el desempeño profesional del docente como habilidades demostradas. “Para comprender el

desempeño de los estudiantes en 2015, este estudio, que es de naturaleza descriptiva y es un componente de un paradigma cuantitativo, mide el efecto del liderazgo en el desempeño de los docentes. “La población **estuvo** conformada por 04 directores y 39 docentes” Pacco (2015). Según Pacco (2015), “Llegó a la conclusión de que los directores no adoptarían estilos de liderazgo que mejoren el desempeño docente porque prohibían al personal tomar parte en las decisiones relacionadas con el bienestar de la organización escolar”. “Se aconseja implementar un liderazgo que sea compatible con las necesidades de talento de la escuela, orientar la escuela hacia el cumplimiento de las metas escolares, conformar un equipo de docentes que conviva con el liderazgo del plantel y empoderar a los docentes para la realización de actividades.

Parea (2017) escribió sobre inversiones en Selva S.A en su trabajo de investigación. El concepto de "relaciones laborales" (1963) y el concepto actual de "gestión" y desarrollo humano son los que conforman la "evolución de la gestión de los recursos humanos", como afirma Rivera en el Perú. Se presta atención al tema de la motivación laboral de los trabajadores de Inversiones la Selva S.A a la luz de este panorama general y la fundamentación teórica revelada en el apartado marco teórico. ¿Moyo Bamba en 2016? Estudio: “Correlaciones Descriptivas, Transversales. Muestreo: Muestreo No Probabilístico por Conveniencia de 30 Empleados” (Parea, 2017). “Recopilación de Datos: Se utilizaron 02 Cuestionarios: Variables Independientes: Motivación Laboral y sus Variables Intervinientes: y Desempeño Laboral del estudio de Sylvia María Fuentes Navarro. Hicieron un Análisis de Confiabilidad de Cronbach y el resultado fue 0.987”. (Parea, 2017) “Después de examinar las opiniones de expertos en este tema. Resultados: Con un valor de 0,912, existe una correlación directa y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, siendo las variables gestión, justicia y equidad, remuneración, conocimiento del concepto de gestión, conocimiento de la materia del trabajo y reglas del tema del trabajo. Respectivamente.

según Linares (2017). En su investigación Motivación y Desempeño Laboral en el Centro de Salud La Huayrona 2017, Según Linares (2017), “el objetivo general de este estudio fue conocer la relación entre motivación y resultados laborales en el centro de salud La Huayrona en el año 2017”. “El tipo de investigación es descriptiva y relacional. Según Linares (2017), los métodos sugeridos allí son cuantitativos. Diseño de investigación transversal, no experimental. La muestra estuvo conformada por 48 trabajadores del Centro de Salud La Huayrona” (Linares, 2017). “Se utilizan dos

instrumentos para la medición, el primero es la motivación laboral, El primero de ellos es un test de motivación laboral, y el segundo es un test de desempeño laboral, respectivamente” (Linares, 2017). “Los mismos instrumentos han sido previamente validados por tres expertos en la materia. La presencia de asociaciones Rho se comprobó tras la recogida y el procesamiento de los datos mediante el análisis estadístico adecuado. $r = 0.806$ entre las variables motivación y desempeño laboral” (Linares, 2017). Según Linares (2017), “Este nivel de correlación indica una relación positiva y proporcional entre las dos variables; si aumenta el valor de una variable, también aumentará el valor de la otra variable, y viceversa”. “Para la significación, $p = 0.000$ muestra que p es menor que 0.05, lo que nos permite demostrar que la relación es significativa, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa”.

Machuka (2019) en su trabajo de investigación titulado “Incentivos laborales para empleados en la ciudad de Koma - 2018”. “En este estudio se realizó el estudio sobre las variables de motivación laboral. Tuvo como propósito general determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la ciudad de Coma en el año 2018” (Machuca, 2019). “El estudio realizado fue de enfoque cuantitativo, descriptivo en el nivel básico, no experimental y de corte transversal. Diseño” (Machuka, 2019 “El comité estuvo integrado por 150 empleados” (Machuca, 2019). “La recolección de datos se realiza mediante métodos heurísticos. Un cuestionario es la herramienta utilizada para recopilar datos sobre las variables que se investigan. La herramienta de recolección de datos es revisada por expertos y se obtienen resultados de usabilidad. De acuerdo con los hallazgos estadísticos para establecer la meta general de entusiasmo en el trabajo, se ha establecido que el 10,67 % de los empleados tienen un entusiasmo laboral bajo, el 88,67 % de los empleados tienen un entusiasmo laboral promedio y el 0,67 % de los empleados tienen un entusiasmo laboral alto, lo que indica un entusiasmo alto. para el trabajo. La confiabilidad está determinada por el coeficiente Alpha-Cronbach, y el valor de la variable motivación laboral es de 0.855 (Machca, 2019). entusiasmo por el trabajo.” (Machúca, 2019).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estilo de Liderazgo

“El liderazgo es uno de esos conceptos que ha suscitado debate entre los escritores desde los clásicos hasta la actualidad, y como resultado se han propuesto innumerables definiciones”. (Carrillo, 2017).

Por otro lado, como House, Javidan, Hanges y Dorfman (2002), el liderazgo es “el trascurso mediante el cual una vida produce a sus admiradores a contribuir al logro de las metas organizacionales. El arte de la determinación.

“El liderazgo es una analogía entre el dirigente y sus incondicionales que, logra transformar en la alineación” (Rodríguez, 2012).

Por otra parte, como **House, Javidan, Hanges, y Dorfman, (2002)**, el liderazgo es “La situación en la que una persona inspira a sus seguidores a contribuir para promover los objetivos de la organización. Por tanto, el liderazgo es el arte de influir en los demás para lograr un objetivo común”

También, Carrillo (2016) sostiene que “la investigación en liderazgo necesita perfeccionar con un análisis de la sabiduría organizacional y la identificación de recomendaciones y conexiones ingrese estas inconstantes en pos del valioso servicio”.

Según Ulrich Dave et al. (2000), algunos gerentes se enfocan solo en los resultados, mientras que otros enfatizan el desarrollo del liderazgo.

"Un líder debe tener atributos para ser eficaz, y el liderazgo necesita un dispositivo de deducciones, por lo que un guía debe centrarse en el ambiente y dentro de la estructura. En este mismo argumento, el liderazgo está reñido con la sabiduría.

tóner (1997) ve "el liderazgo ejecutivo como un proceso que dirige e influye en las actividades relacionadas con las funciones de los miembros del

grupo"

"El liderazgo es el impulso deliberado de las personas para actuar de manera planificada para implementar el plan del líder", según Crosby (1996).

La importancia de los líderes en una organización para lograr un liderazgo fuerte y óptimo queda demostrada por las definiciones de liderazgo proporcionadas por Crosby, quien identificó algunos componentes fundamentales que influyen y logran las metas. La naturaleza inherente del poder requiere una confluencia de rasgos, perspectiva.

Marque la diferencia y desarrolle diferentes estilos de liderazgo exhibiendo un comportamiento de liderazgo.

Los comportamientos de liderazgo son las acciones directas e indirectas del líder que son observadas por los empleados de la organización. Vas y habilidades.

2.2.2 Dimensiones del estilo de liderazgo:

2.2.1.1 Autocrático o autoritario

Chiavenato, Idalberto (1993), mencionó que:

Un gobernante autocrático asume total responsabilidad por las decisiones tomadas, toma la iniciativa para actuar y controla, inspira y guía a sus subordinados. El líder es el único que toma decisiones y es codicioso. Es posible que desee mantener un control firme de su posición de autoridad y control porque se siente calificado para tomar decisiones críticas, puede pensar que sus subordinados carecen de la madurez para manejarse a sí mismos o puede tener otros motivos. La respuesta apropiada de los subordinados es adherirse a sus decisiones.

Aunque las organizaciones públicas tienen una visión y una misión claras, los objetivos o tareas estratégicos en sí mismos a menudo no son del todo claros, lo que dificulta su comprensión.

En consecuencia, es difícil implementar una gestión orientada a resultados. "La autoridad es a menudo una congelación de la gestión. La influencia viene dada por el poder del puesto, no por la legitimidad y el reconocimiento del grupo de trabajo que se gestiona. Como resultado, los líderes estatales pueden volverse más pasivos y olvidarse de gestión Una relación en red, de beneficio mutuo (win-win) y que proporciona a los equipos recursos y ejemplos de alto rendimiento". (Varrera, 2012)

Además, "el liderazgo autoritario puede crear una imagen positiva o negativa de quienes están a cargo, por lo que cuando es negativa, puede crear una importante fuente de estrés que conduce a una mala salud (mental, física, psicológica, etc.); empeora "El ambiente de trabajo.

"Los líderes demócratas valoran más los logros de los individuos Este ejemplo de dirigente cree que la totalidad de los elementos son dignas, tienen mucha cordialidad y trabajan rígidamente para conseguir metas significativas y tareas desafiantes. Se persevera

por organizarse y realizar el trabajo, motivando y dirigiendo a individuos y grupos para que utilicen su potencial para lograr tanto las metas organizacionales como las individuales. (Hurtado, 2016) citando a (Warrick, 1981

2.2.1.2 Democrático o participativo

Los líderes demócratas se centraron en igual Compañía. Ayuda a las personas a sentirse valoradas y consideradas en la toma de decisiones organizacionales, aumentando la autoestima y el sentido de pertenencia de los empleados. (Rodríguez, 2013)

Robbins y Coulter (1999) explica que:

“En el liderazgo participativo democrático, el apoderado encomienda su mando en otros, conlleva el control y toma decisiones en conjunto mientras monitorea el logro de las metas. Es un poco revelador y también permite

que los otros miembros del grupo califiquen su propio desempeño sin descuidar sus opiniones”.

Dentro de este enfoque la teoría del liderazgo participativo de Yetton, (1973) propone que “el liderazgo es una conducta que se asocia a los grupos y no solo a los individuos, señala que todo El individuo en las organizaciones tienen el poder de contribuir al logro de objetivos colectivos." Froome y Yeden no pretendieron presentar una gran teoría del liderazgo, sino que se centraron en "líderes que comparten el poder, aseguran la participación e influyen en los subordinados" y cómo habilitar a los líderes compartir el poder, asegurar la participación e influir en los subordinados "de esa manera. Es decir, la toma de decisiones". Este modelo también está respaldado por los estudios realizados por Coch y French (1948), French, Israel y As (1960) y Morse y Reimer (1956), quienes se refieren a "la relación entre la participación de los empleados en la toma de decisiones y la toma de decisiones". "entre otros, la eficiencia y la eficacia participativa en contexto".

2.2.1.3 Políticas de laxas o *laissez faire*

Es un término francés que significa "dejar ir" y se utiliza para describir el tipo de líder que da a sus seguidores la libertad de hacer lo que quieran

Este tipo de líder contrasta con el líder autocrático en que proporciona a sus seguidores total autonomía, toda la información y recursos que necesitan para realizar sus tareas, y sólo pide su ayuda cuando es necesario

Pero otros tipos de líderes de *laissez-faire* no brindan liderazgo ni motivación a sus empleados, generalmente cuando carecen del potencial para trabajar por sí mismos. Dirigen personas con gran profesionalismo o que saben mucho sobre su trabajo, por lo que pueden abdicar de su responsabilidad para tomar decisiones acertadas.

Se crea un alto nivel de motivación entre los seguidores del líder del *laissez-faire* cuando son conscientes unos de otros y no se les deja trabajar solos. Lo contrario ocurre cuando los empleados carecen de las habilidades

necesarias y se les deja solos.

2.2.3 Motivación Laboral

Chiavenato (2000), reveló que la motivación:

“Es el impulso que brota desde el interior de la persona, y que necesita mayor interés. Para entender la motivación y su relación con el comportamiento de las personas se requiere entender la motivación de los individuos. Motivación es el impulso de las personas que las incita a actuar de determinada manera hacia un proceder específico, la motivación se encuentra asociada con el sistema de conocimiento de las personas”. (p. 451).

Locke y Latham (2004) declaró que la motivación:

“Los factores internos están determinados que afectan a quienes favorecen la acción desde dentro, mientras que los factores externos están determinados por las situaciones que condicionan la acción desde fuera del ser. Mencionó tres componentes de la acción que podrían estar influenciados por la motivación, tenemos algo así; Duración (persistencia), intensidad (esfuerzo) y dirección (elección)”.

Deci & Ryan, (2000) indica que “los comportamientos humanos pueden ser autodeterminadas dependiendo del tipo de motivación que lo sostiene. De esta manera, estos dos autores proponen niveles que dirige empezando por la desmotivación hasta llegar a la motivación intrínseca”.

2.2.4 Dimensiones motivación laboral

2.2.1.4 Variedad de tareas

El nivel del puesto requiere una variedad de actividades diferentes para que el empleado pueda poner en práctica diversas habilidades y talentos.

Arquer y Oncins de Frutos (2008) indico a la variedad de las tareas que afirmaron que “estudios realizados sobre la satisfacción, el rendimiento y la variedad de tareas manifiesta que el contenido del trabajo, la autonomía, la percepción de variedad en el trabajo y el desarrollo de las propias habilidades y aptitudes; son elementos relevantes del puesto de trabajo que influyen directamente sobre la plena satisfacción laboral del individuo”. (p.1).

2.2.1.5 Identidad con la tarea

El grado en el cual el puesto requiere de la terminación de toda una porción identificable de trabajo.

Arquer y Oncins de Frutos (2008) indico sobre la identidad de las tareas afirmó que:

“Estudios indican que la motivación intrínseca de las personas se correlaciona positivamente con la variedad, el sentimiento de autonomía personal y la identidad con la tarea. Todo ello favorece el desarrollo de la motivación interna de los trabajadores, la significatividad de la percepción del puesto, la utilidad e importancia, percepción de que la realización de la tarea depende de uno mismo, de la propia iniciativa; y conocimiento de los resultados del propio trabajo” (p.1).

2.2.1.6 Importancia con la tarea

El grado en el cual el puesto tiene un impacto sustancial en la vida o el trabajo de otras personas

Vásquez (2010) señalo sobre la importancia de la tarea:

“Indico que es la dimensión de las consecuencias de su trabajo en los otros individuos. Resultado que puede actuar sobre los otros sujetos de la organización. La esencia sobre la importancia de las tareas es que los Individuos deben creer que realizan algo significativo para la organización y la sociedad” (p.31).

2.2.1.7 Retroalimentación sobre el desempeño

La medida en que la realización de las actividades requeridas por el puesto le permite a la persona obtener información clara y directa sobre la efectividad de su desempeño.

Hackman y Oldham (1976) Grado en que “El empleado obtiene averiguación sobre la deducción de su responsabilidad. Los tres primeros ayudan a generar una experiencia significativa en el trabajo. Por su parte, la autonomía te permite sentirte responsable en el trabajo, las tareas y los resultados. La retroalimentación, a su vez, aporta información sobre los resultados.”

2.3 Bases filosóficas

Estilo de Liderazgo. - La nobleza de quien cambia no reside en satisfacer sus apetitos convenientes, sino en lograr inculcar la justicia, la sabiduría y otras virtudes en el corazón del pueblo.

Motivación Laboral. -Se presta atención a los eventos que incitan a un sujeto a nombrar un jefe de operaciones y establecer un control firme sobre la gestión hasta que se logren todos los objetivos programados.

2.4 Definición de términos básicos

Muchas filosofías de liderazgo comienzan con cómo los líderes entre sí tanto dentro cómo se ven a sí mismos y sus roles, y si tienen o no éxito como líderes en general.

2.4.1 Autocrático o Autoritario o autoritario

Se distingue por el control único que tiene el líder sobre todas las decisiones y la escasa participación de los órganos del grupo.

2.4.2 Democrático o Participativo

Es él quien promueve la participación colectiva, permitiendo a los

empleados tomar más decisiones sobre sus roles y poseer las habilidades necesarias para tomar decisiones.

2.4.3 Políticas Laxas o Laissez Faire

El líder les da libertad mientras establece las metas y les proporciona los recursos que necesitan para alcanzarlas.

2.4.4 Motivación Laboral

Es objetivo de las sociedades y organizaciones mantener un ambiente de trabajo positivo para sus empleados en relación con todas las actividades que les ayuden a alcanzar sus objetivos, para indicar, de manera similar a un compromiso

2.4.5 Variedad de tareas

En el compromiso, el elemento aplica sus habilidades e iniciativa a una variedad de tareas

2.4.6 Autonomía para la realización de tarea

Grado en el que el trabajo permite al empleado ser autónomo y libre para planificar y gestionar los procesos de trabajo

2.4.7 Identidad con la tarea

Es una gran sensación cuando alguien trabaja en un proyecto de principio a fin y puede ver los resultados reales.

2.4.8 Importancia de la tarea

Es la capacidad de las empresas y organizaciones de mantener un ambiente de trabajo positivo para sus empleados en todas las actividades realizadas para lograr los objetivos de estas organizaciones, o en todas las actividades relacionadas con el trabajo.

2.4.9 Retroalimentación sobre el desempeño

La cantidad de información sencilla y lúcida que recibe una persona sobre el propósito de su trabajo.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El estilo de liderazgo influye en la motivación laboral en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez, Huacho – 2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

- 1) El estilo de liderazgo autoritario influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez, Huacho – 2019.
- 2) El estilo de liderazgo democrático influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez, Huacho – 2019.
- 3) El estilo de liderazgo laissez faire influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez, Huacho – 2019.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	SIGNIFICADO NOMINAL	DIMENSIONES	INDICADORES
ESTILO DE LIDERAZGO	La habilidad o capacidad de una persona para influir, obligar, alentar o motivar a otros a llevar a cabo ciertas metas con pasión y su propia voluntad constituye liderazgo.	Autocrático o Autoritario	Consulta con los subordinados
			Decide en conjunto
			Promueve su participación
			La crítica es objetiva
			Participa en las actividades
		Democrático o Participativo	Consulta con los subordinados
			Decide en conjunto
			Promueve su participación
			La crítica es objetiva
			Participa en las actividades
		Políticas Laxas Laissez Faire	No interviene en las discusiones de las actividades
			Se limita a proporcionar medios para el desarrollo de la actividad
No interviene en la asignación de tarea			
Comenta y valora las actividades			
MOTIVACIÓN LABORAL	es una cuestión que los empleados deben considerar a diario. Cuando se trata de completar una tarea, hay un cambio en la calidad del trabajo, pero también hay una manera de mantener un ambiente de trabajo agradable y proactivo.	Variedad de Tareas	Uso de habilidades
			Resolución de problemas
			Delegación de funciones y tareas
			Trabajo en equipo
		Autonomía para la Realización de la Tarea.	Autonomía
			Toma de decisiones
			Cumplimiento de tareas
			Desarrollo profesional
			Identificación con el trabajo
			Logros y metas
Delegación de responsabilidades			

		Identidad con la Tarea.	Satisfacción con el trabajo
		Importancia de la Tarea.	Reconocimiento
			Valoración del trabajo realizado
			Capacitación
		Retroalimentación sobre el Desempeño.	Intercambio de información para la realización del trabajo
			Asesoramiento profesional

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

En la moderna indagación se empleó el diseño no empírico de acuerdo con Hernández et al (2014), ya que busca observar los factores referentes al estilo de liderazgo y la motivación profesional del personal de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ubicado en la ciudad de Huacho. El tipo de indagación es básica pura o fundamental. Así también la investigación fue explicativa porque busco explicar los motivos que generan la insatisfacción del personal administrativo de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”.

3.2 Población y muestra

La población estuvo conformada por 50 personas que laboran en calidad de personal administrativo en la Oficina de Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” ubicada en la ciudad de Huacho.

Para validar la indagación se emplea el procedimiento para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * NE^2}{(N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = La dimensión de la muestra.

p y q = Simbolizan la credibilidad de que la cantidad se incluya o no en la muestra. Siesta probabilidad no se conoce a partir de ilustraciones relacionados, la enseñanza ocupa que p y q tienen cada uno el valor 0.5.

Z = Representa los mecanismos de desviación estándar que definen una probabilidad de error = 0.05 en la curva normal, que corresponde a un intervalo de confianza del 95% en la estimación de la muestra, de ahí el valor $Z = 1.96$

N = Es el total de la población. Este caso es de 50 personas.

E = Personifica el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05

Reemplazando:

$$n = 44$$

el modelo de muestra obtenida es de 44 personas que laboran en calidad de personal administrativo en la Oficina de Recursos Humanos “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” ubicada en la ciudad de Huacho.

3.2.1 Población

La cantidad estuvo constituida por 50 personales de la Oficina de Recursos Humanos

3.2.2 Muestra

La muestra fue de 44 elementos que gestionan en la Oficina de Recursos Humanos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La pericia de recaudación de datos fue la encuesta

Las herramientas para manejar son dos cuestionarios. El principal de ellos midió la variable estilo de liderazgo y el segundo instrumento midió la variable motivación laboral. Ambas fueron aplicadas al personal administrativo en la Oficina de Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el proceso de la investigación se utilizó el SPSS N° 25. La investigación se colocará en tablas, gráfico de barras, gráficos de dispersión.

Capítulo IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1 Estilo de Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	22.7	22.7	22.7
	Medio	29	65.9	65.9	88.6
	Alto	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de investigación aplicada a los personales en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019

Para una mejor comprensión y comparación, aquí está el diagrama:

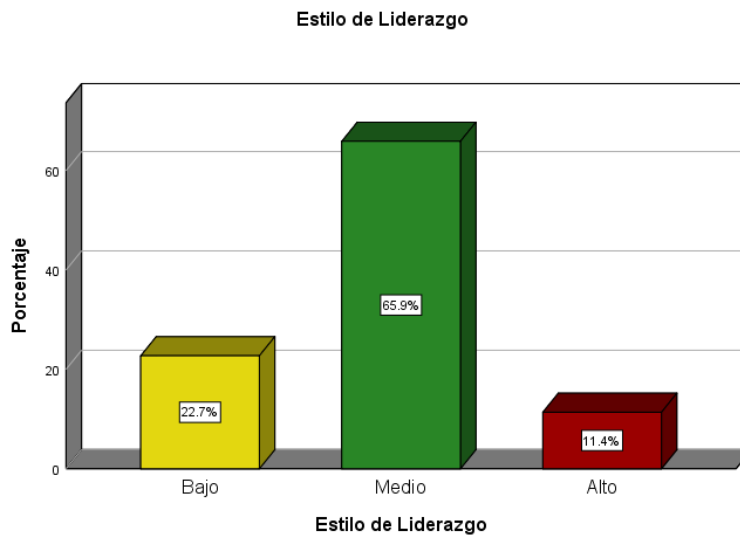


Figura 1 Estilo de Liderazgo

De la figura 1, un 65.9% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la variable de estilo de liderazgo, un 22.7% un nivel bajo y un 11.4% un nivel alto.

Tabla 2 Autocrático o Autoritario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	43.2	43.2	43.2
	Medio	18	40.9	40.9	84.1
	Alto	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los personales en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” Huacho 2019

Para un mejor análisis de mejor valoración y asimilación se muestra en lo sucesivo en el presente diagrama:

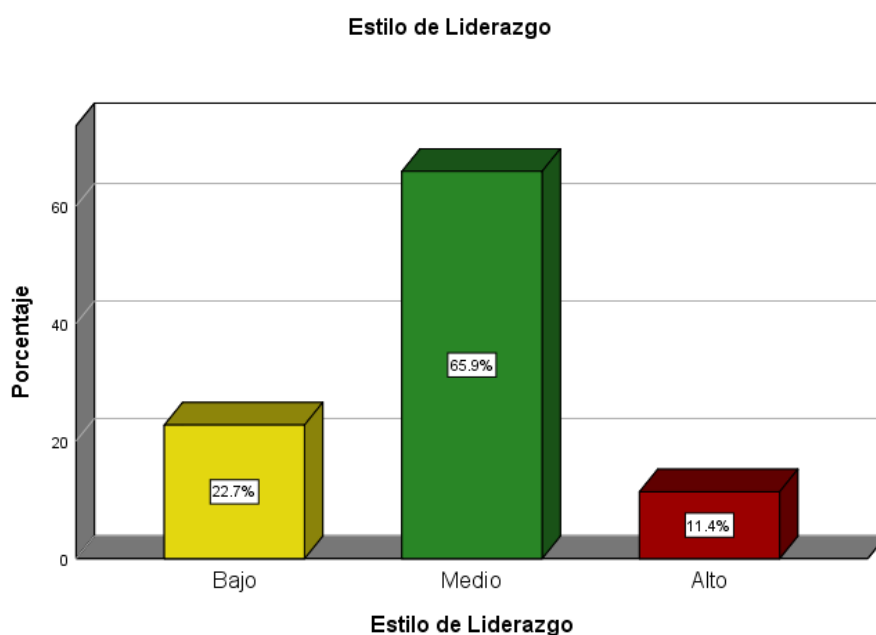


Figura 2 Autocrático o Autoritario

De la imagen 2, un 65.9% de los personales en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel moderado en la dimensión de autocrático o autoritario, un 22.7% un nivel inferior y un 11.4% un nivel superior.

Tabla 3 Democrático o Participativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	43.2	43.2	43.2
	Medio	20	45.5	45.5	88.6
	Alto	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de reflexión aplicada a los personales en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019

Para un mejor análisis de mejor valoración y asimilación se muestra en lo sucesivo en el presente diagrama.

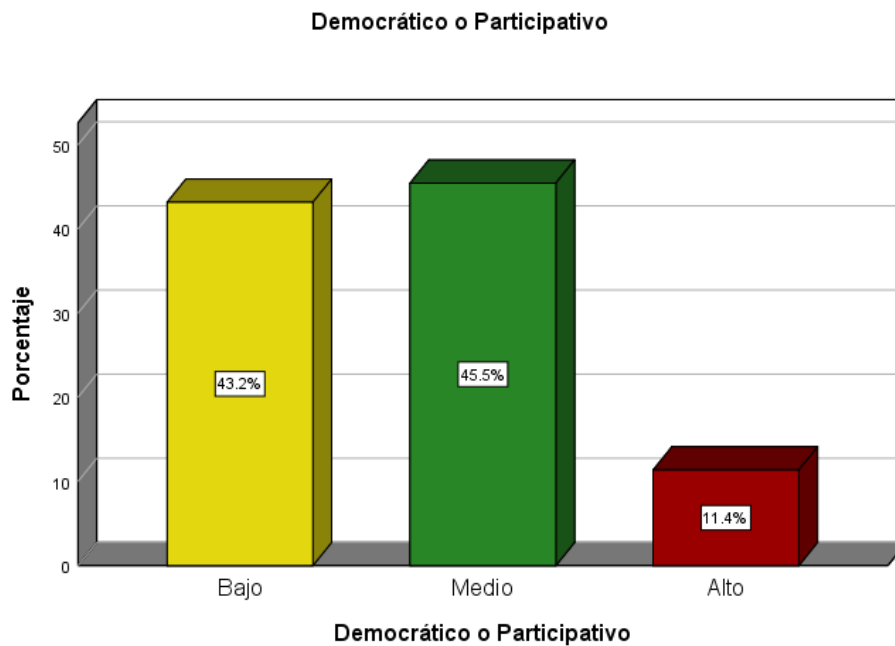


Figura 3 Democrático o Participativo

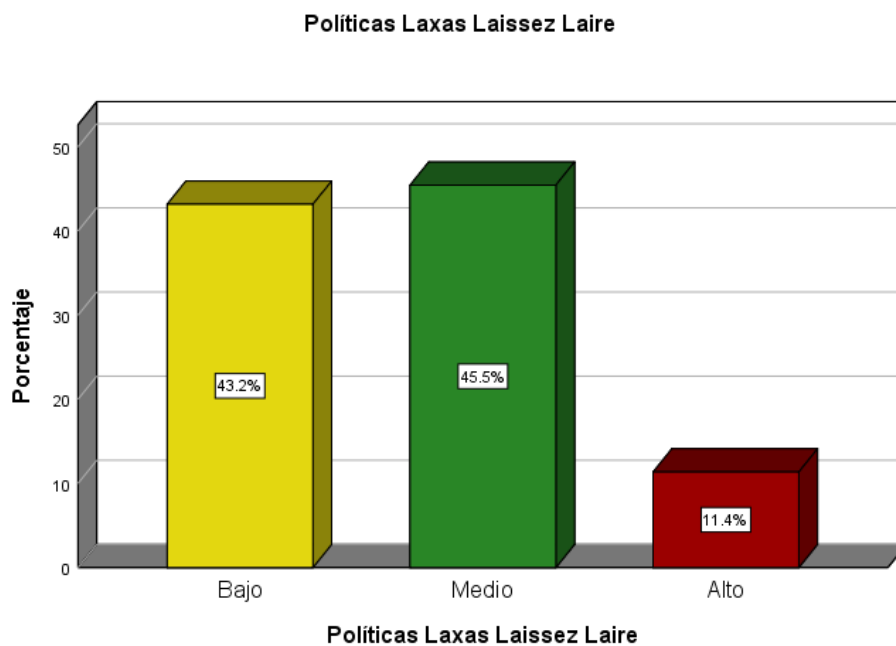
De la imagen 3, un 45.5% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de democrático o participativo, un 43.2% un nivel inferior y un 11.4% un nivel superior.

Tabla 4 Políticas Laxas Laissez Faire

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	43.2	43.2	43.2
	Medio	20	45.5	45.5	88.6
	Alto	5	11.4	11.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de análisis aplicada a los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019

Para un mejor análisis de mejor valoración y asimilación se muestra en lo sucesivo en el



De la figura 4, un 45.5% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de políticas laxas laissez faire, un 43.2% un nivel inferior y un 11.4% un nivel superior.

Tabla 5 Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	13.6	13.6	13.6
	Medio	34	77.3	77.3	90.9
	Alto	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de análisis aplicada a los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019

Para un mejor análisis de mejor valoración y asimilación se muestra en lo sucesivo en el

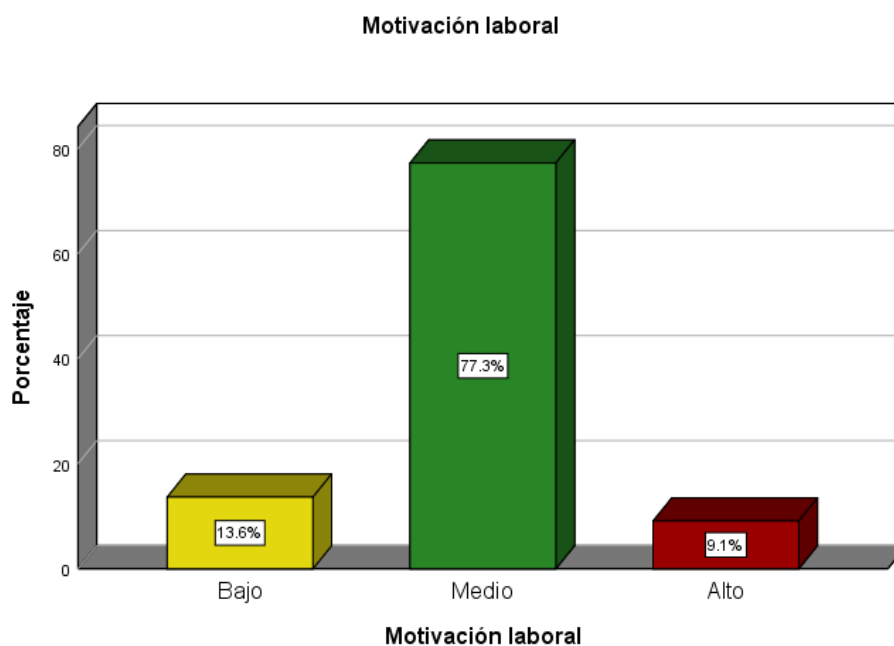


Figura 5 Motivación laboral

De la imagen 5, un 77.3% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la variable de motivación laboral, un 13.6% un nivel inferior y un 11.4% un nivel superior.

Tabla 6 Variedad de Tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	40.9	40.9	40.9
	Medio	22	50.0	50.0	90.9
	Alto	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de análisis aplicada a los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019

Para un mejor análisis de mejor valoración y asimilación se muestra en lo sucesivo en el

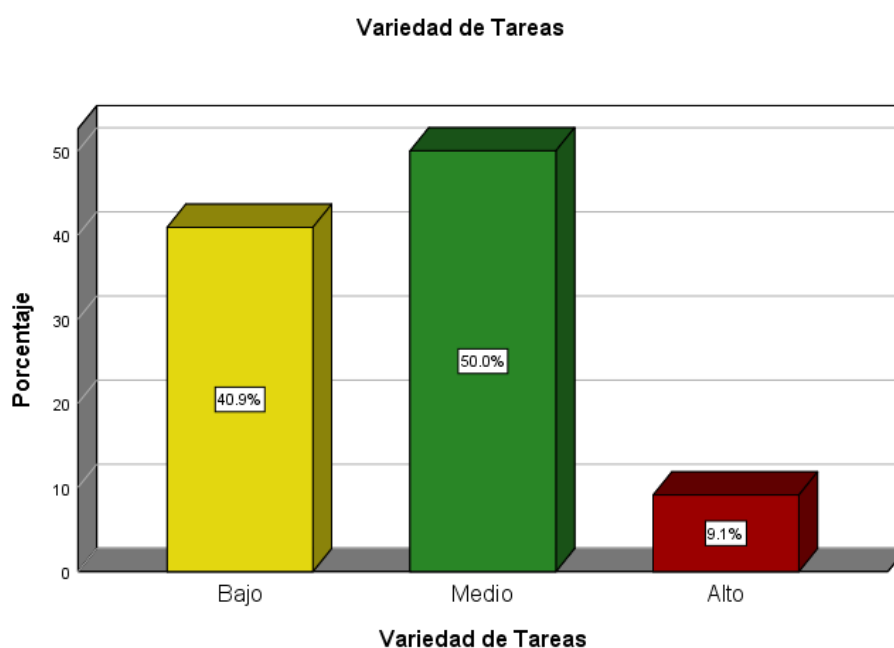


Figura 6 Variedad de Tareas

De la figura 6, un 50.0% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de variedad de tareas, un 40.9% un nivel inferior y un 9.1% un nivel superior.

Tabla 7 Autonomía para la realización de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	34.1	34.1	34.1
	Medio	25	56.8	56.8	90.9
	Alto	4	9.1	9.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de análisis aplicada a los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019

Para un mejor análisis de mejor valoración y asimilación se muestra en lo sucesivo en el

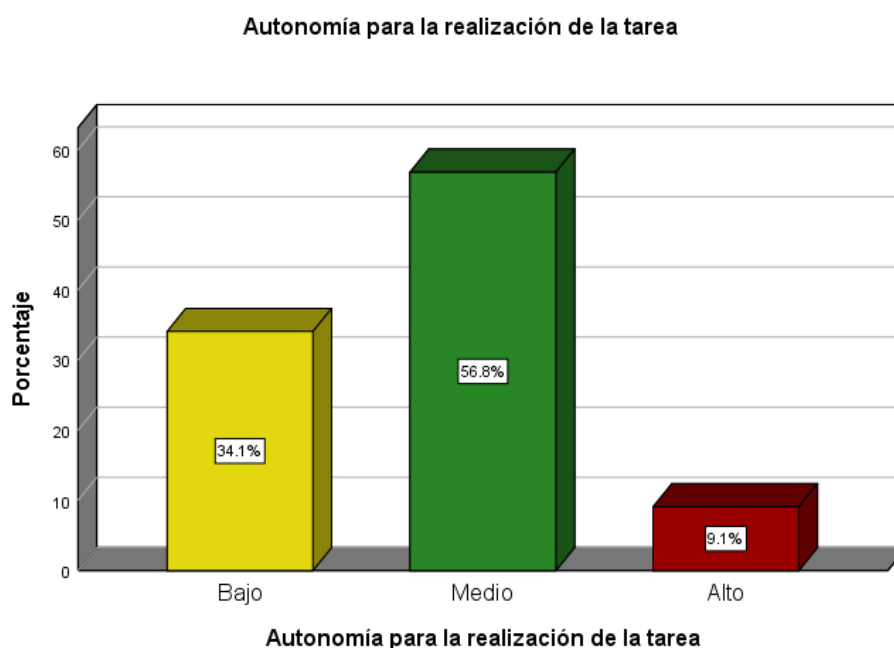


Figura 7 Autonomía para la realización de la tarea

De la imagen 7, un 56.8% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de autonomía para la realización de la tarea, un 34.1% un nivel inferior y un 9.1% un nivel superior.

Tabla 8 Identidad con la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	25.0	25.0	25.0
	Medio	21	47.7	47.7	72.7
	Alto	12	27.3	27.3	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de análisis aplicada a los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019

Para un mejor análisis de mejor valoración y asimilación se muestra en lo sucesivo en el presente diagrama:

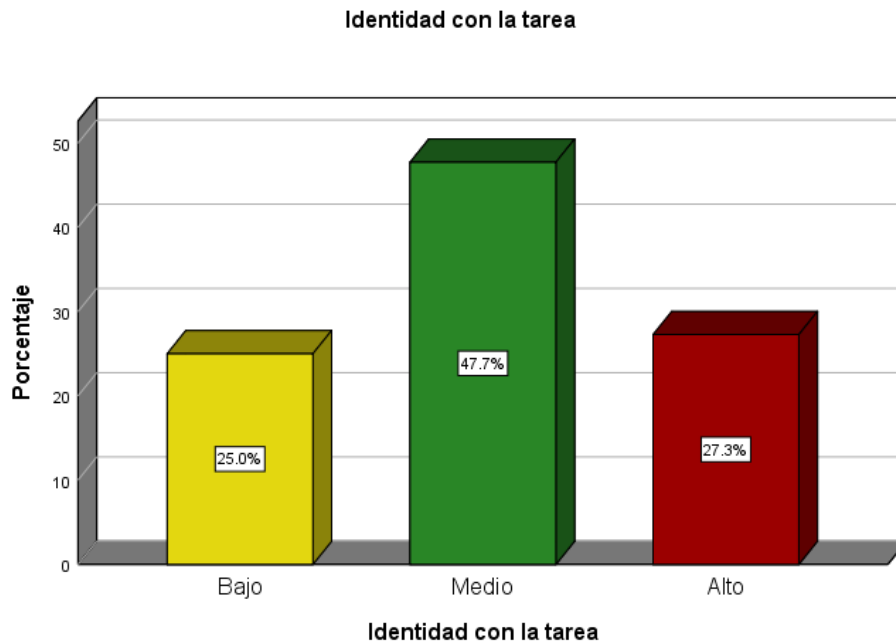


Figura 8 Autonomía para la realización de la tarea

De la imagen 8, un 47.7% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de identidad con la tarea, un 27.3% un nivel superior y un 25.0% un nivel inferior

Tabla 9 Importancia de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	18.2	18.2	18.2
	Medio	27	61.4	61.4	79.5
	Alto	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

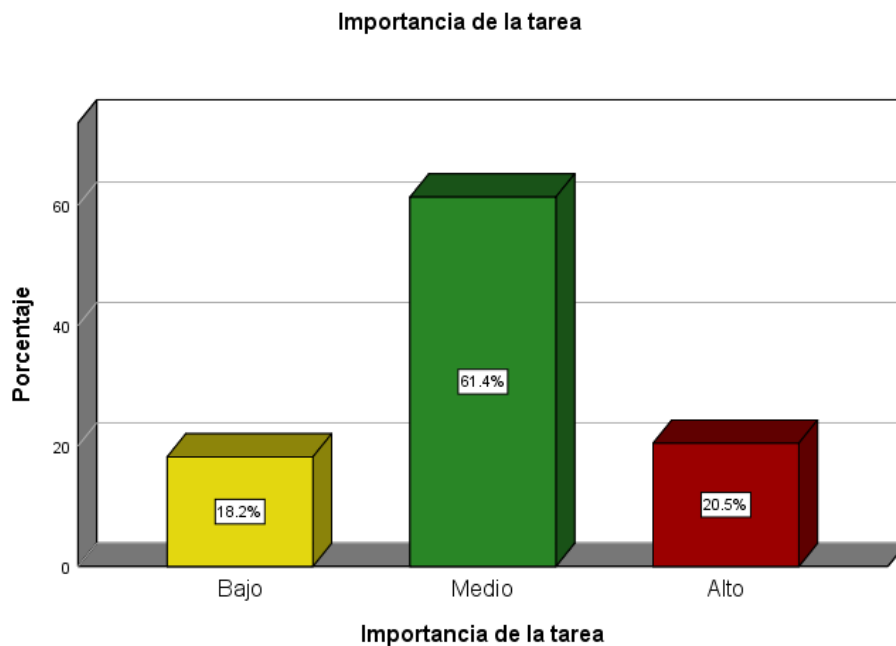


Figura 9 Importancia de la tarea

De la figura 9, un 61.4% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de importancia de la tarea, un 20.5% un nivel alto y un 18.2% un nivel bajo.

Tabla 10 Retroalimentación sobre el desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	31.8	31.8	31.8
	Medio	23	52.3	52.3	84.1
	Alto	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Fuente: Ficha de observación aplicada a los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

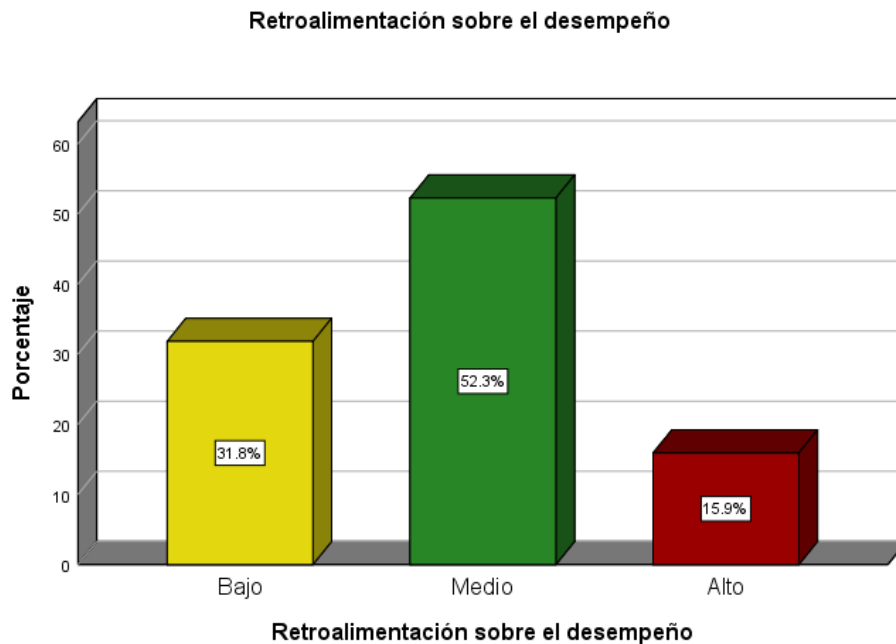


Figura 10 Retroalimentación sobre el desempeño

De la figura 10, un 52.3% de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019 manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de retroalimentación sobre el desempeño, un 31.8% un nivel bajo y un 15.9% un nivel alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

H_a: El estilo de liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019

H₀: El estilo de liderazgo no influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019

Tabla 11: El estilo de liderazgo y la motivación laboral

			Motivación laboral	Estilo de Liderazgo
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.850**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	44	44
	Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación	.850**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	44	44

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

La tabla 11 expresa una correlación de $r = 0,850$ con un valor Sig $< 0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto, evidenciamos que el estilo de liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

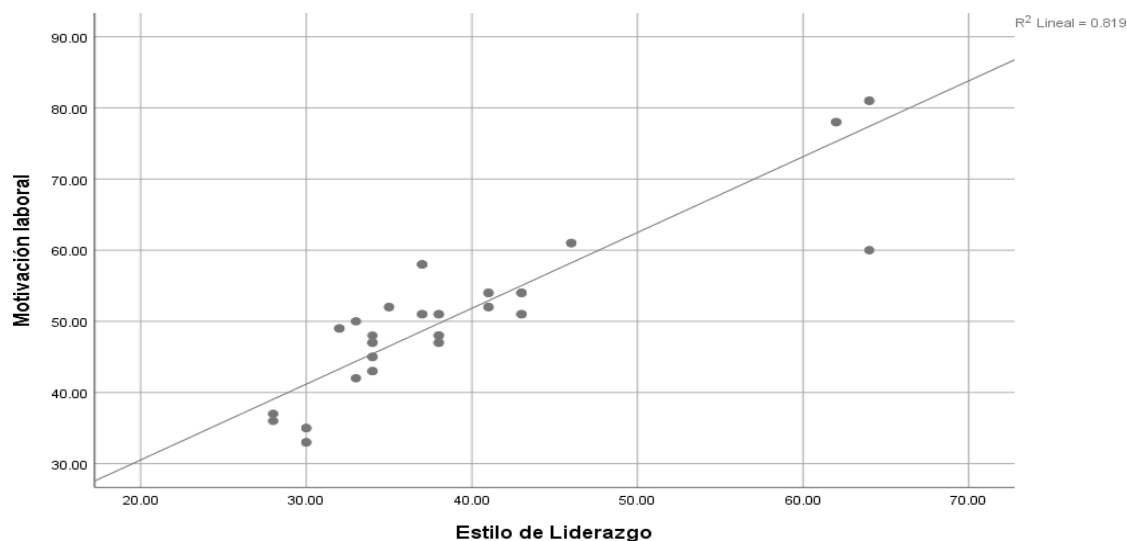


Figura 11. *El estilo de liderazgo y la motivación laboral*

Hipótesis Especifica 1

H_a: El Estilo de Liderazgo Autoritario o Autocrático influye en la Motivación Laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019

H₀: El Estilo de Liderazgo Autoritario o Autocrático no influye en la Motivación Laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019.

Tabla 12: El Estilo de Liderazgo Autoritario o Autocrático y la Motivación Laboral

			Motivación laboral	Autocrático o Autoritario
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.758**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Autocrático o Autoritario	Coeficiente de correlación	.758**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	44	44

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

La **tabla 12** expresa una correlación de $r= 0,758$ con un valor $\text{Sig}<0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto, evidenciamos que el estilo de liderazgo autoritario o autocrático influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud buena.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

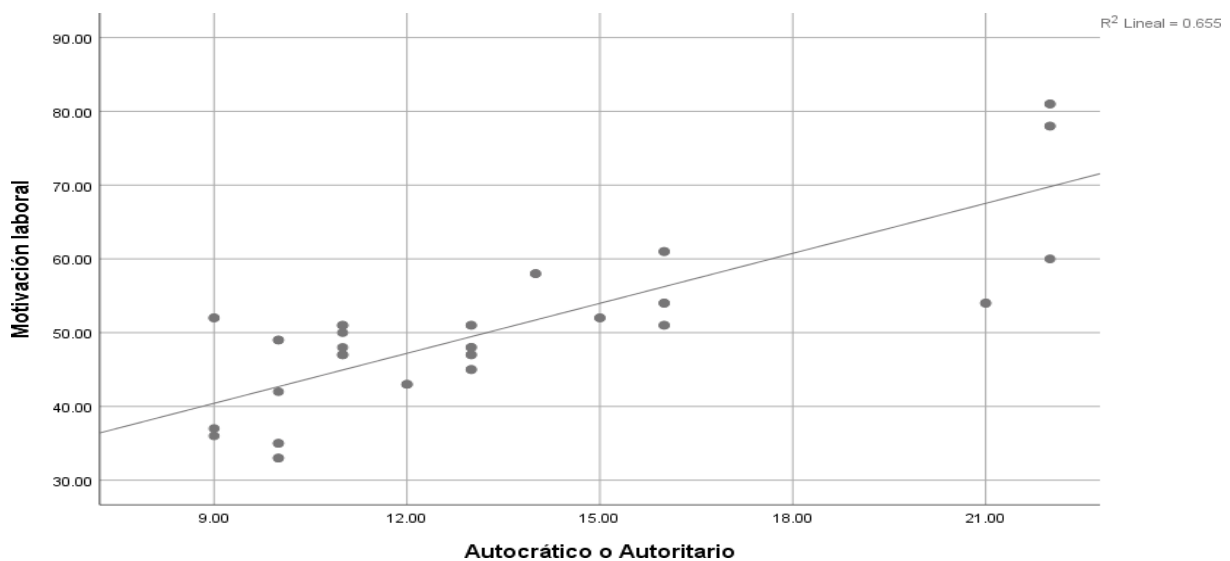


Figura 12. El Estilo de Liderazgo Autoritario o Autocrático y la Motivación Laboral

Hipótesis Especifica 2

Hipótesis Alternativa: El estilo de liderazgo Democrático o Participativo influye en la Motivación Laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019.

Hipótesis nula: El estilo de liderazgo Democrático o Participativo no influye en la Motivación Laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José

Tabla 13: El estilo de liderazgo Democrático o Participativo y la Motivación Laboral

			Motivación laboral	Democrático o Participativo
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.551**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	44	44
	Democrático o Participativo	Coefficiente de correlación	.551**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	44	44

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

La tabla 13 expresa una correlación de $r= 0,551$ con un valor $Sig<0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto, evidenciamos que el estilo de liderazgo democrático o participativo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

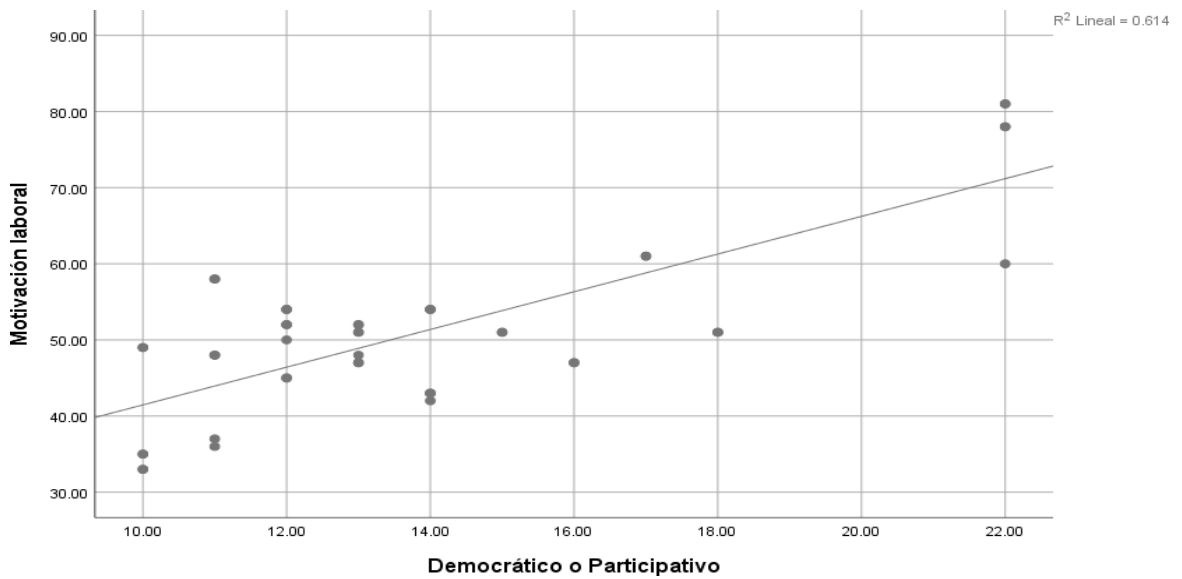


Figura 13. *El estilo de liderazgo Democrático o Participativo y la Motivación Laboral*

Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Alternativa: El estilo de liderazgo Políticas Laxas o Laissez Faire influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019.

Hipótesis nula: El estilo de liderazgo Políticas Laxas o Laissez Faire no influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019.

Tabla 14: El estilo de liderazgo Políticas Laxas o Laissez Faire y la motivación laboral

			Motivación laboral	Políticas Laxas Laissez Faire
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.679**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	44	44
	Políticas Laxas Laissez Faire	Coefficiente de correlación	.679**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	44	44

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

La **tabla 14** expresa una correlación de $r = 0,679$ con un valor $\text{Sig} < 0,05$, que admite la hipótesis alternativa e impugna la hipótesis nula. Por tanto, evidenciamos que el estilo de liderazgo políticas laxas o laissez faire influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, Huacho 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud buena.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

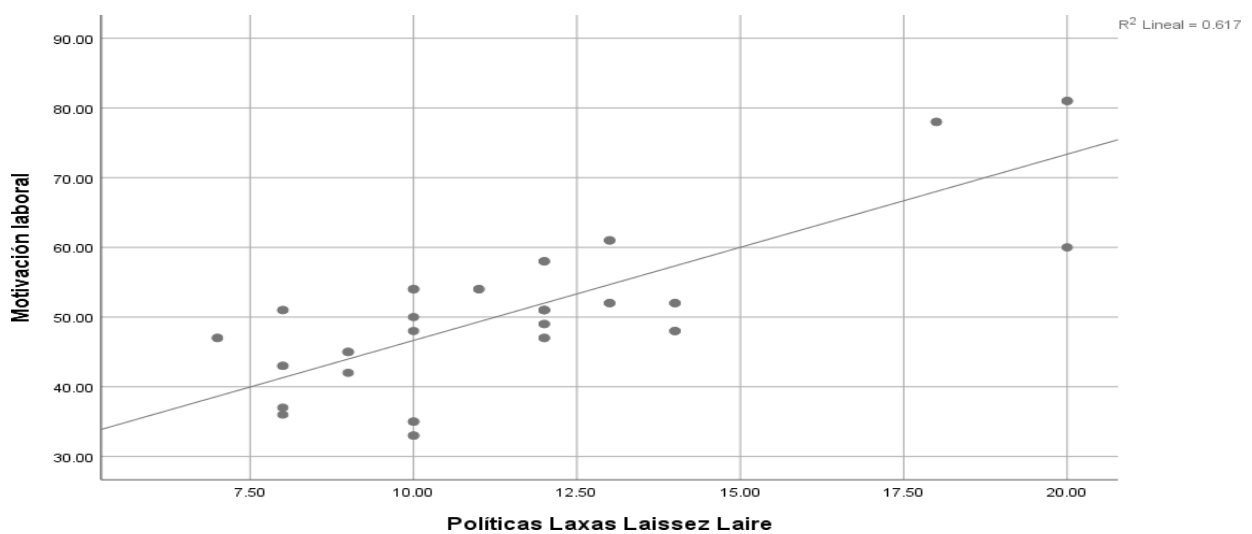


Figura 14. El estilo de liderazgo Políticas Laxas o Laissez Faire y la motivación laboral

Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados estadísticos demuestran que: “Existe una relación directa entre Estilo de liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019”, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.850, representando una muy buena asociación. Entre las variables estudiadas, luego analizamos estadísticamente por dimensiones las variables el cual la primera dimensión se puede apreciar que: “Influye entre la dimensión autocrático o autoritario y la motivación laboral en los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019”, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,758, representando una buena asociación. En la segunda dimensión se puede apreciar que: “Influyen entre la dimensión democrático o participativo y la motivación laboral en los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019”, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.551, representando una moderada asociación. En la tercera dimensión se pudo demostrar que: “Influye entre la dimensión políticas laxas laissez laire y la motivación laboral en los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019”, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.679, representando una buena asociación. Esto nos sirve para conocer la relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos. Por otra parte, según House, Javidan, Hanges, y Dorfman, (2002), expresan que: “El liderazgo es el proceso en el cual una persona motiva a sus seguidores para que, estos contribuyan con los propósitos organizacionales. Por tanto, el liderazgo es el arte de influir sobre las personas para alcanzar un objetivo común”

Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. **Primero:** El estilo de liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019, donde la correlación tiene una magnitud muy buena.

2. **Segundo:** El estilo de liderazgo autoritario o autocrático influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019, donde la correlación tiene una magnitud buena

3. **Tercero:** El estilo de liderazgo democrático o participativo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2019, donde la correlación tiene una magnitud moderada.

6.2 Recomendaciones

1. Realizar investigaciones relacionadas con las variables de un estudio muestral más amplio a nivel nacional para estandarizar y establecer estándares más específicos sobre el estilo de liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores.

2. Identificar otras variables relacionadas con el estudio del proceso entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral con el fin de optimizar las relaciones entre estas para mejorar en las actitudes sexuales en los trabajadores.

3. Utilizar los instrumentos de medición trabajados en el presente estudio, con el fin de obtener datos de medición precisa en el análisis de características del trabajo de investigación.

Capítulo VII

REFERENACIA

7.1 Fuentes documentales

Martínez Coll JC. Las necesidades sociales y la pirámide de Maslow" en La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes. Málaga, España: Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga, España; 19 mar 2001[2007 ene 26; citado 23 mar 2017]. Disponible en: http://www.eumed.net/coursecon/2/necesidades_sociales.htm

Delgado M. La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso [Tesis]. Caracas: Universidad Central de Venezuela; 2010. 106 p. Disponible en: <http://saber.ucv.ve/jspui/bitstream/123456789/3527/1/Completo.pdf>

González Serra JD. Concepto de motivación. En: Psicología de la motivación. La Habana: Ciencias Médicas; 2008.p.52-60.

Cortes Mejía A. Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. Rev. Cien Social. 2007[citado 23 feb 2017]; IV (106):203-214. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>

7.2 Fuentes bibliográficas

Solís Huatuco, M. B. (2017). Estilos de liderazgo y compromiso laboral del personal militar y civil del centro de investigación y desarrollo de proyecto de la fuerza aérea del Perú, 2017. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23977>

Vásquez Garay, W. E. (2018). Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16636>

Pacco Quispesivana, L. A. (2015). Estilos de liderazgo del director y su influencia en el desempeño laboral de docente. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9580>

Perea Pasquel, M. L. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de Inversiones la Selva S.A. Moyobamba el año 2016. Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2097>

Linares Marín, J. S. (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9005>

Machuca Príncipe, W. J. (2019). Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27251>

Laica Hernández, Vilma Gabriela. (2018) El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/6446>

Conducta del liderazgo empresarial en la avicola e inversiones TIZAL 2018. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4955>

Relación entre estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, 2017.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/11013>

Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019. <http://hdl.handle.net/11537/22247>

7.3 Fuentes hemerográficas

Delgado, N. A. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. Revista Interamericana de Bibliotecología, 75-88.

Gómez, R. A. (Julio de 2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Pensamiento & Gestión., 157-194. Obtenido de Pensamiento & Gestión.

Stoner, J. A. (1996). Administración. México D.F.: Pearson Educación.

Ulrich, D. Z. (2000). Liderazgo basado en resultados: como los líderes fortalecen la empresa e incrementan la creación de valor. Barcelona: Gestión 2000.

7.4 Fuentes electrónicas

Adair, John (1990). Líderes, no jefes. Guíe y oriente su equipo hacia el éxito. Bogotá: Legis. Serie Empresarial, [Links]

Adair, John (1978). El liderazgo basado en la acción. México: McGraw- Hill. [Links]

Cohan, P.S. (1999). Los líderes en Tecnología. México: Prentice Hall Hispanoamericana. [Links]

Clúa, O.M., Clúa, O.D.T & Clúa, C.D.T. El nuevo liderazgo. Factores que imponen la reinención de directores y líderes ejecutivos en el siglo XXI. [Links]

Conger & Kanungo, de McGill University. Disponible en: <http://www.teclaredo.edu.mx//unidad4/enfoques.htm>.

Covey, F. (2000). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva (reimpresión). México: Paidós.

Dansereau, F., Graen, G.B. & Haga, W.J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.

De Rivero, O. (2001). El mito del desarrollo, los países inviables en el siglo XXI (2ª edición). Lima: Fondo de Cultura Económica.

Dessler (1990), en Wexley & G.A. Yuki, *Conducta organizacional y psicología del personal*, cap.7. México

ANEXO

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables.

Anexo 2 Matriz de Consistencia.

Anexo 3 Instrumento de recolecta de datos.

Anexo 4 Confiabilidad de Cronbach.

Anexo 5 Base de datos.

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables (X, Y)

VARIABLE	SIGNIFICADO NOMINAL	DIMENSIONES	INDICADORES
ESTILO DE LIDERAZGO	La habilidad o capacidad de una persona para influir, obligar, alentar o motivar a otros a llevar acabo ciertas metas con pasión y su propia voluntad constituye liderazgo.	Autocrático o Autoritario	Consulta con los subordinados
			Decide en conjunto
			Promueve su participación
			La crítica es objetiva
			Participa en las actividades
		Democrático o Participativo	Consulta con los subordinados
			Decide en conjunto
			Promueve su participación
			La crítica es objetiva
			Participa en las actividades
		Políticas Laxas Laissez Faire	No interviene en las discusiones de las actividades
			Se limita a proporcionar medios para el desarrollo de la actividad
			No interviene en la asignación de tarea
Comenta y valora las actividades			
MOTIVACIÓN LABORAL	es una cuestión que los empleados deben considerar a diario. Cuando se trata de completar una tarea, hay un cambio en la calidad del trabajo, pero también hay una manera de mantener un ambiente de trabajo agradable y proactivo.	Variedad de Tareas	Uso de habilidades
			Resolución de problemas
			Delegación de funciones y tareas
			Trabajo en equipo
		Autonomía para la Realización de la Tarea.	Autonomía
			Toma de decisiones
			Cumplimiento de tareas
			Desarrollo profesional
			Identificación con el trabajo
		Identidad con la Tarea.	Logros y metas
Delegación de responsabilidades			

			Satisfacción con el trabajo
		Importancia de la Tarea.	Reconocimiento
			Valoración del trabajo realizado
			Capacitación
		Retroalimentación sobre el Desempeño.	Intercambio de información para la realización del trabajo
			Asesoramiento profesional

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTISIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGIA DE INVESTIGACION	TECNICA DE PROCEDAMIENTO
<p>Problema General ¿De qué manera el estilo de liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019?</p>	<p>Objetivo General ¿Determinar si el estilo de liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019</p> <p>Objetivo</p>	<p>Hipótesis General El estilo de liderazgo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019</p> <p>Hipótesis específico El Estilo de Liderazgo Autoritario o Autocrático influye en la</p>	<p>Estilo de Liderazgo Autocrático o Autoritario Establece las actividades Establece las técnicas Asigna cada miembro La crítica es subjetiva No participa en la actividad</p> <p>Democrático o Participativo Consulta con los subordinados Decide en conjunto Promueve su participación La crítica es objetiva Participa en las actividades</p> <p>Políticas Laxas Laissez Faire No interviene en las discusiones de las actividades Se limita a proporcionar medios para el desarrollo de la actividad No interviene en la asignación de tarea Comenta y valora las actividades</p>	<p>Enfoque: de investigación: cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal</p> <p>Nivel de investigación: correlación</p> <p>Unidad de análisis: método deductivo</p>	<p>Técnica de recolección de datos: Técnicas de muestreo: probabilística</p> <p>Técnicas de recolección de datos: encuesta</p> <p>análisis de interpretación de la información: encuesta Test. Cuestionario</p> <p>Se utilizará la técnica de la encuesta</p>

<p>Problema Específico ¿De qué modo el estilo de liderazgo Autoritario o Autocrático influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019?</p> <p>¿De qué modo el estilo de liderazgo democrático o</p>	<p>Específico Determinar si el Estilo de Liderazgo Autoritario o Autocrático influye en la Motivación Laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019</p> <p>determinar si el estilo de liderazgo</p>	<p>Motivación Laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019</p> <p>El estilo de liderazgo Democrático o Participativo influye en la Motivación Laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019</p>	<p>Motivación laboral Variedad de Tareas Uso de habilidades Resolución de problemas Delegación de funciones y tareas Trabajo en equipo</p> <p>Autonomía para la realización de tarea Autonomía Toma de decisiones Cumplimiento de tareas Desarrollo profesional Identificación con el trabajo</p> <p>Identidad con la tarea Logros y metas Delegación de responsabilidades Satisfacción con el trabajo</p> <p>Importancia de la tarea Reconocimiento Valoración del trabajo realizado Capacitación</p> <p>Retroalimentación sobre el desempeño Intercambio de información para la realización del trabajo Asesoramiento profesional</p>		
--	--	--	---	--	--

<p>participativo influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019?</p> <p>¿De qué modo el estilo de liderazgo Políticas Laxas o Laissez Faire influye en la motivación laboral de los trabajadores en</p>	<p>Democrático o Participativo influye en la Motivación Laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019</p> <p>Determinar si el estilo de liderazgo Políticas Laxas o Laissez Faire</p>	<p>El estilo de liderazgo Políticas Laxas o Laissez Faire influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019</p>			
---	---	--	--	--	--

<p>la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019?</p>	<p>influye en la motivación laboral de los trabajadores en la Oficina Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión huacho 2019</p>				
--	---	--	--	--	--

Anexo 3: Instrumento de recolecta de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO**



INSTRUMENTO

**ENCUESTA SOBRE EL ESTILO DE LIDERAZGO Y LA MOTIVACION
LABORAL**

Datos Generales:

¿Cuál es tu género?

Femenino

Masculino

¿Grado de

¿Instrucción?

Superior Universitario Superior no Universitario Secundaria Primaria

La presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto el estilo de liderazgo y motivación laboral, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

Instrucciones: Marque con un aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

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

RECUERDE MARCAR SOLO UNA RESPUESTA POR CADA PREGUNTA.

ESTILO DE LIDERAZGO					
I. AUTOCRATICO O AUTORITARIO	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Usted Establece las actividades del área donde se desempeña					
2. Usted Establece las técnicas y etapas de las actividades por el trabajador					
3. Usted Asigna a cada miembro del área las tareas que ha de realizar					
4. Usted Las críticas que realiza tiene un carácter subjetivo y personal					
5. Usted No participa en las actividades de los dirigidos dentro la oficina que se desempeña					
II. DEMOCRATICO O PARTICIPATIVO	Calificación				
	1	2	3	4	5
6. Consulta con sus subordinados las acciones y las decisiones propuestas					
7. Promueve su participación en la oficina					
8. Decide junto con el grupo las técnicas y etapas a seguir					
9. La asignación de las tareas es realizada por el grupo					
10. Las críticas que realiza tienen un carácter objetivo					
11. Participa en las actividades que realiza el grupo					
III. POLITICAS LAXAS O LAISSE FAIRE	Calificación				
	1	2	3	4	5
12. No interviene en la definición de actividades ni en las discusiones					
13. Se limita a proporcionar los medios para el establecimiento y desarrollo de las actividades					
14. No interviene en la asignación de tareas					
15. Comenta y valora las actividades que realizan cuando se le pregunta					
16. No interviene en el proceso del trabajo					
MOTIVACION LABORAL					
IV. VARIEDAD DE TAREAS	Calificación				
	1	2	3	4	5
17. Usted demuestra la oportunidad de realizar diferentes actividades empleando una gran variedad de habilidades					
18. Su labor le otorga diferentes responsabilidades de tareas					
19. Usted en el trabajo realiza variedades de tareas					
20. Su trabajo le exige ser creativo					
21. Usted genera alternativas de solución ante los problemas					
V. AUTONOMIA PARA LA REALIZACION DE TAREA	Calificación				
	1	2	3	4	5

22. Usted dispone de autonomía para decidir cómo y dónde se deben hacer los trabajos					
23. Participa en las tomas de decisiones					
24. Usted cuenta con las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones					
25. En tu trabajo te sientes satisfecho					
VI. IDENTIDAD CON LA TAREA	Calificación				
	1	2	3	4	5
26. Participa de principio a fin en las tareas que le asignan en la oficina					
27. El trabajo que realiza en la oficina está organizado de tal forma que puede terminarlo a tiempo					
28. Usted contribuye en el trabajo a logros y metas de la oficina					
29. Culmina con eficiencia las tareas asignadas por su jefe inmediato					
30. se organizan adecuadamente las tareas que cumplen dentro la oficina, de modo de cada uno es responsable de sus funciones					
VII. IMPORTANCIA DE LA TAREA	Calificación				
	1	2	3	4	5
31. Su trabajo es importante en área que desempeña					
32. Existe una política de reconocimiento por las autoridades competentes, por hay que destacar en sus labores institucionales					
33. Se lleva acabo celebraciones por demostrar su reconocimiento y aporte en la oficina que labora					
34. Se brinda capacitaciones de acuerdo con el área que se desempeña					
VIII. RETROALIMENTACION SOBRE EL DESEMPEÑO	Calificación				
	1	2	3	4	5
35. Tiene la facilidad de tener comunicación con los jefes de las unidades					
36. Es efectiva la relación interpersonal con sus compañeros de trabajo					
37. Esta informado de las actividades que se realizaran dentro de la oficina					
38. Se generan espacios continuos para el desarrollo de habilidades en la comunicación e interacción en la oficina					

Muchas gracias por participar.

Anexo 4: Confiabilidad de Alfa Cronbach

CONFIABILIDAD

FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de esta y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Midiendo los ítems de cuestionario Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	31

Anexo 5: Tabla de datos (Base de datos).

N	Aprendizaje significativo																			
	Aprendizaje representaciones						Aprendizaje de conceptos						Aprendizaje proposiciones						ST2	Y
	9	10	11	12	S1	D1	13	14	15	16	S2	D2	17	18	19	S3	D3			
1	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio	
2	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo	
3	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio	
4	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto	
5	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio	
6	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio	
7	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio	
8	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio	
9	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo	
10	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio	
11	3	1	2	5	11	Bajo	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	8	Medio	29	Medio	
12	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	12	Alto	31	Medio	
13	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	28	Medio	
14	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	13	Alto	31	Medio	
15	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	10	Medio	33	Medio	
16	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	14	Alto	53	Alto	
17	3	2	4	2	11	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	9	Medio	29	Medio	
18	2	3	3	4	12	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	7	Bajo	29	Medio	
19	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	10	Medio	33	Medio	
20	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	9	Medio	24	Bajo	
21	3	2	5	1	11	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	6	Bajo	29	Medio	
22	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	10	Medio	34	Medio	
23	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	6	Bajo	27	Medio	

24	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
25	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
26	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
27	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
28	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
29	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
30	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
31	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio
32	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
33	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
34	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
35	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo
36	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	32	Medio
37	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	11	Medio	50	Alto
38	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	10	Medio	30	Medio
39	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Medio	35	Medio
40	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	12	Alto	30	Medio
41	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	12	Alto	39	Medio
42	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	22	Bajo
43	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	12	Alto	34	Medio
44	3	1	2	5	11	Bajo	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	8	Medio	29	Medio
45	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	12	Alto	31	Medio
46	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	7	Bajo	28	Medio
47	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	13	Alto	31	Medio
48	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	10	Medio	33	Medio
49	5	5	5	4	19	Medio	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	14	Alto	53	Alto
50	3	2	4	2	11	Bajo	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	9	Medio	29	Medio
51	2	3	3	4	12	Bajo	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	7	Bajo	29	Medio
52	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	3	13	Medio	2	5	3	10	Medio	33	Medio
53	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	5	9	Medio	24	Bajo
54	3	2	5	1	11	Bajo	3	3	3	3	12	Medio	3	1	2	6	Bajo	29	Medio

55	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	5	13	Medio	5	4	1	10	Medio	34	Medio
56	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	5	8	Bajo	2	1	3	6	Bajo	27	Medio
57	1	4	3	3	11	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	8	Medio	29	Medio
58	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	5	Bajo	22	Bajo

N	Motivación laboral																										ST2	Y	
	Variedad de Tareas						Autonomía para la realización de la tarea						Identidad con la tarea					Importancia de la tarea					Retroalimentación sobre el desempeño						
	15	16	17	18	S1	D1	19	20	21	22	23	S2	D2	24	25	26	S3	D3	27	28	29	S4	D4	30	31	S3			D5
1	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	4	1	8	Medio	5	1	5	11	Medio	2	3	5	Bajo	48	Medio
2	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	3	5	Bajo	3	4	4	11	Medio	1	2	3	Bajo	37	Bajo
3	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	3	5	3	11	Medio	5	5	1	11	Medio	3	5	8	Medio	54	Medio
4	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	2	11	Medio	5	4	5	14	Alto	5	4	9	Alto	78	Alto
5	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	2	3	13	Medio	2	4	4	10	Medio	4	4	5	13	Alto	2	4	6	Medio	51	Medio
6	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	4	17	Medio	4	2	2	8	Medio	3	2	2	7	Bajo	4	2	6	Medio	52	Medio
7	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	4	12	Alto	2	5	4	11	Medio	3	5	8	Medio	52	Medio
8	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	4	3	18	Medio	4	5	3	12	Alto	2	4	3	9	Medio	4	5	9	Alto	61	Medio
9	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	3	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	33	Bajo
10	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	5	5	12	Alto	3	4	4	11	Medio	2	5	7	Medio	54	Medio
11	3	1	2	5	11	Medio	3	3	1	1	3	11	Bajo	1	5	2	8	Medio	2	4	5	11	Medio	1	5	6	Medio	47	Medio
12	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	3	4	5	12	Alto	3	1	4	8	Medio	3	4	7	Medio	49	Medio
13	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	2	5	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	3	4	10	Medio	2	3	5	Bajo	45	Medio
14	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	4	2	15	Medio	4	4	5	13	Alto	5	5	5	15	Alto	4	4	8	Medio	58	Medio
15	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	2	10	Medio	2	4	1	7	Bajo	3	5	8	Medio	51	Medio
16	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	14	Alto	5	4	5	14	Alto	5	4	9	Alto	81	Alto
17	3	2	4	2	11	Medio	2	2	3	3	2	12	Bajo	3	4	2	9	Medio	3	2	4	9	Medio	3	4	7	Medio	48	Medio
18	2	3	3	4	12	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	7	Bajo	1	4	3	8	Medio	2	2	4	Bajo	43	Medio
19	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	2	3	15	Medio	2	5	3	10	Medio	2	2	5	9	Medio	2	5	7	Medio	51	Medio
20	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	5	9	Medio	1	2	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	35	Bajo
21	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	1	2	6	Bajo	2	5	4	11	Medio	3	1	4	Bajo	47	Medio
22	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	3	5	16	Medio	5	4	1	10	Medio	5	4	5	14	Alto	5	4	9	Alto	60	Medio
23	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	5	9	Bajo	2	1	3	6	Bajo	4	2	5	11	Medio	2	1	3	Bajo	42	Medio
24	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	4	1	8	Medio	5	1	5	11	Medio	3	4	7	Medio	50	Medio
25	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	1	5	Bajo	1	1	3	5	Bajo	3	4	4	11	Medio	1	1	2	Bajo	36	Bajo

26	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	3	5	3	11	Medio	5	5	1	11	Medio	3	5	8	Medio	54	Medio
27	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	2	11	Medio	5	4	5	14	Alto	5	4	9	Alto	78	Alto
28	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	2	3	13	Medio	2	4	4	10	Medio	4	4	5	13	Alto	2	4	6	Medio	51	Medio
29	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	4	17	Medio	4	2	2	8	Medio	3	2	2	7	Bajo	4	2	6	Medio	52	Medio
30	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	4	12	Alto	2	5	4	11	Medio	3	5	8	Medio	52	Medio
31	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	4	3	18	Medio	4	5	3	12	Alto	2	4	3	9	Medio	4	5	9	Alto	61	Medio
32	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	3	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	33	Bajo
33	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	5	5	12	Alto	3	4	4	11	Medio	2	5	7	Medio	54	Medio
34	3	1	2	5	11	Medio	3	3	1	1	3	11	Bajo	1	5	2	8	Medio	2	4	5	11	Medio	1	5	6	Medio	47	Medio
35	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	3	14	Medio	3	4	5	12	Alto	3	1	4	8	Medio	3	4	7	Medio	49	Medio
36	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	2	5	15	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	3	4	10	Medio	2	3	5	Bajo	45	Medio
37	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	4	2	15	Medio	4	4	5	13	Alto	5	5	5	15	Alto	4	4	8	Medio	58	Medio
38	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	3	2	13	Medio	3	5	2	10	Medio	2	4	1	7	Bajo	3	5	8	Medio	51	Medio
39	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	5	4	5	14	Alto	5	4	5	14	Alto	5	4	9	Alto	81	Alto
40	3	2	4	2	11	Medio	2	2	3	3	2	12	Bajo	3	4	2	9	Medio	3	2	4	9	Medio	3	4	7	Medio	48	Medio
41	2	3	3	4	12	Medio	2	3	2	2	3	12	Bajo	2	2	3	7	Bajo	1	4	3	8	Medio	2	2	4	Bajo	43	Medio
42	1	4	2	3	10	Bajo	5	3	2	2	3	15	Medio	2	5	3	10	Medio	2	2	5	9	Medio	2	5	7	Medio	51	Medio
43	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	2	5	9	Medio	1	2	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	35	Bajo
44	3	2	5	1	11	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	1	2	6	Bajo	2	5	4	11	Medio	3	1	4	Bajo	47	Medio