



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA
EMPRESA COPEINCA S.A.C DEL DISTRITO CHIMBOTE, 2018.”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

MAZA ANGELES, TONY BRANDON

MONTERO ACARO, ORLANDA GRACIELA

ASESOR:

MGTR. GUTIÉRREZ CHILCA, RANDALL MANOLO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

CHIMBOTE – PERÚ

2018

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

MAZA ANGELES TONY BRANDON

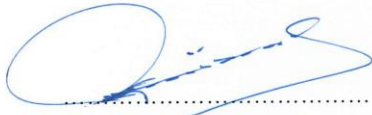
cuyo título es:

"LIDERAZGO Y MOTIVACION LABORAL EN COLABORADORES
DE LA EMPRESA COPEINCA S.A.C DEL
DISTRITO CHIMBOTE, 2018."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (Número).....

DIECISIETE (Letras).

Chimbote. 09 de 12 Del 2018.


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

..... MONTESO NARCISO OSWALDO GRACIA

cuyo título es:

..... " Liquidación y extinción laboral en trabajadores de la
EMPRESA COPEINSA S.A.C DEL DISTRITO CHIMBOTE, 2018"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (Número).....

..... DIECISIETE (Letras).

Chimbote. 04 de 12 Del 2018.


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por brindarnos la oportunidad de la vida y nos da la salud para poder seguir con esta investigación, a nuestros padres que están presentes en vida, que nos brindan su apoyo incondicional tanto en la parte moral como en lo económico para ser buenos profesionales y así darles una alegría infinita por conseguir nuestro sueño hecho realidad.

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo en especial a la escuela de administración, A mis asesores de investigación MG. Gutiérrez Chilca, Randall Manolo y Dr. González Rueda Néstor Daniel, que me enseñaron y me instruyeron en todo momento para ser unos excelentes estudiantes tanto en el ámbito profesional, personal y humano ya que sin sus enseñanzas no habríamos culminado con mucha satisfacción la carrera profesional elegida,

Dedico esta investigación a mis queridos padres, quiénes me apoyaron constantemente en cada momento, desde el inicio de mi formación académica, por sus buenas orientaciones, sus principios, por la motivación permanente que nos ha permitido terminar la carrera profesional y ser unos excelentes profesionales, agradecer también a nuestros hermanos por creer en nosotros como persona.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Tony Brandon Maza Angeles y Orlanda Graciela Montero Acaro, con DNI N°- 70143193 y DNI N° -75843304 consecutivamente, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la universidad César Vallejo, facultad de Ciencias Empresariales, escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y autentica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual nos sometemos a lo disputado en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, 27 diciembre del 2018



Sr. Tony Brandon Maza Angeles



Srta. Orlanda Graciela Montero Acaro

Autores

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes el Proyecto de Investigación titulada, Liderazgo y Motivación laboral en colaboradores de la empresa Copeinca S.A.C del distrito Chimbote, 2018, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en Administración.

Tony Brandon Maza Angeles

Orlanda Graciela Montero Acaro

ÍNDICE

ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vii
PRESENTACIÓN.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos.....	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de Investigación	28
2.2. Variables, Operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra.....	31
2.4. Técnica Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5. Método de análisis de datos	33
2.6. Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES.....	58
VII. REFERENCIAS	59
ANEXOS.....	63

RESUMEN

La presente investigación se basó en determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa Copeinca S.A.C. con la finalidad de que las empresas en específicas las pesqueras puedan tener en cuenta el liderazgo y la motivación.

Además, las teorías estudiadas son respecto a gestión de organizaciones, el diseño de investigación que se utilizó es no experimental, transversal y correlacional, la población fue de 180 personas por lo que es una población pequeña por ende será una población muestral, obteniendo como muestra a 180, el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue la técnica de la encuesta.

Para ello, reflejado en los resultados de la hipótesis de investigación con un coeficiente de correlación moderada de 0,528, realizada mediante la prueba de estudio Rho de Spearman. También con una significancia de 0.01 y a su vez menor que 0.05, nos permite comprobar la relación de variables, es decir entonces Si se acepta (H_1) que dice que, si existe relación significativa entre el liderazgo motivación laboral.

Por lo tanto, según el nivel de las variables en liderazgo, 23% nos dicen que es regular en la empresa por lo que les hace falta mejorar en muchos aspectos, del mismo modo con un 23% de motivación laboral lo cual reduce el desempeño; en cuanto a las dimensiones de liderazgo, el 28% de colaboradores respondieron que la motivación es buena, por último en la dimensión de motivación laboral, manifestaron con un 61% que regularmente se da la motivación intrínseca en los colaboradores, y en la dimensión de motivación extrínseca el 47% de colaboradores opinan que solo es regular lo que reciben.

Palabras clave: liderazgo y motivación laboral

ABSTRACT

The present investigation was based on determining the relationship between Leadership and Labor Motivation in collaborators of the company Copeinca S.A.C. with the purpose that companies in specific fisheries can take into account the leadership and motivation.

In addition, the theories studied are regarding organizational management, the research design that was used is non-experimental, cross-sectional and correlational, the population was 180 people so it is a small population therefore it will be a sample population, obtaining as a sample to 180, the instrument that was used for data collection was the survey technique.

For this, reflected in the results of the research hypothesis with a moderate correlation coefficient of 0.528, made by Spearman's Rho study test. Also with a significance of 0.01 and in turn less than 0.05, it allows us to check the relation of variables, that is to say then If it is accepted (H_1) it says that, if there is a significant relationship between the labor motivation leadership.

Therefore, according to the level of the variables in leadership, 23% tell us that it is regular in the company for what they need to improve in many aspects, in the same way with 23% of work motivation which reduces performance; Regarding the dimensions of leadership, 28% of employees answered that the motivation is good, finally in the dimension of work motivation, they showed with 61% that the intrinsic motivation in the collaborators is regularly given, and in the dimension of extrinsic motivation 47% of contributors think that it is only to regulate what they receive.

Keywords: leadership and work motivation

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Durante los últimos años se observa que el reto de muchas empresas es mantener un buen liderazgo y motivación laboral de los colaboradores, por lo general depende para poder llevar un trabajo eficaz y producir la meta requerida por dicha empresa, cabe señalar que mientras los colaboradores perciban el buen trato de sus subordinados ellos se sentirán parte de la organización desempeñándose con buena actitud, obteniendo más conocimientos, de tal modo generando un liderazgo y motivación del personal.

En el ámbito internacional, los temas de liderazgo son más complejos, ya en los países del primer mundo tienen la capacidad o la suficiente tecnología por lo que decimos que ser un líder no es fácil pero tampoco imposible, no se nace con ese conocimiento, se aprende observando el desempeño de los demás y viendo las perspectivas del ambiente. Asumir un puesto de jefe es lo más lindo, pero lo más complicado por toda la responsabilidad que se requiere, debemos motivar a las personas para cumplir la función de retos y sobre todo alcanzar el éxito, facilitándoles la confianza respectiva para que los colaboradores se sientan parte de ellos, esto ayuda para su progreso como formación. Todo líder tiene la función de guiar a sus colaboradores, resolviéndoles las dudas necesarias que ellos requieran, teniendo la convicción que no necesariamente por ayudar a alguien es porque está mal en su proceso, al contrario, es porque ve en él un mejor desempeño que aporta a su crecimiento y también a la organización. El líder se va aprendiendo al transcurso de la vida conforme vas aprendiendo te vas dando cuenta de que tienes la iniciativa para poder liderar un puesto de trabajo para cualquier actividad a desempeñar.

El liderazgo, como eje principal, es para cumplir la función de agente motivador en una evaluación permanente desde perspectivas como calidad en el servicio, el buen manejo con las personas y su gestión, excelente cobertura, e integración del personal. A pesar de esto, se debe fomentar un liderazgo donde se cree la cultura organizacional encaminando a la vida el manejo de nuevos proyectos orientados al crecimiento y rendimiento como desempeño.

Para animar a sus trabajadores, deben formularse una serie de interrogantes para determinar en que están fallando, ver temas claves de como motivar al personal, generando una ventaja competitiva ante sus competidores potenciales, con el fin de ganar una mayor proporción del mercado, de igual forma hace referencia a los beneficios que da una persona bien motivada, ya sea en parte económica generando una mayor producción y rentabilidad, sirviendo como ejemplo para nuevos colaboradores que tengan retos en la organización, mientras más compromiso exista por el líder, mientras más oriente a sus colaboradores, dichas personas estarán totalmente motivadas y comprometidas con el líder, mientras tanto los colaboradores mantendrán un buen desempeño, actitud, por ello cumplirán con las exceptivas solicitadas por su líder

La habilidad del liderazgo es una estrategia que tiene que ser llevado con dirección, guiar, acompañar y entrenar a una o más personas, teniendo como objetivo alcanzar metas, desarrollar habilidades específicas que ayudarán al crecimiento de la persona. Sin embargo, todo colaborador da su 100% si está motivado y si se les da las medidas necesarias para laborar en un ambiente tranquilo, más aún si tienen a una persona bajo su mando que está al tanto de los problemas y las necesidades que aquejan.

El gobernador de aquellos tiempos Otto Pérez Molina realizo una reunión con todos los ministros del estado, en la cual el tema central fue sobre motivación. Cada participante recibió consejos de como auto motivarse, el presidente explico por qué muchos ministros y trabajadores son cohibidos al momento de expresar sus opiniones y esto repercute en su desarrollo laboral, recomendó que, para demostrar sus habilidades, obtener los resultados de cada área como forma individual no deberán tener miedo, sino expresar lo que sientan. Por lo que la motivación del personal, es un punto esencial en todo ámbito laboral ya sea en el aspecto político ya que todo personal necesita una motivación extra para realizar sus actividades de la mejor manera sin distracción y solo estar enfocado en los objetivos y metas. (Gobierno Central de Guatemala, 2012).

En el Perú, muchas empresas que surgen en el mercado no se han sostenido en el tiempo sea por un inadecuado manejo por parte de sus líderes o por factores como

un producto o servicio poco sostenibles, esto también motivados por la falta de carencia de objetivos específicos, falta de motivación, valores, un plan anual, personal capacitado que oriente y guíe la organización, etc. Cabe mencionar que el Perú es un país donde la economía mayoritaria la representan las Pymes; y no hay que ser genios para saberlo, pero lamentablemente estas suelen ser negocios familiares que surgen por alguna necesidad, que tienen a la mira un corto plazo, sin visión a crecimiento ni a expansión, no se centran a las tendencias del mundo, ni se guían de las necesidades que tienen los consumidores, por ello al no tener una estrategia de negocios, suelen fracasar en el camino.

En el ámbito local se logra entender como las personas cambian su estado de ánimo y su desempeño cuando exista un bien por medio que fomenta las ganas de hacer mejor las cosas. Por ello todos actúan impulsados por diferentes motivos. Algunos inician un negocio motivados por la convicción de tener una mayor rentabilidad sobre su futuro financiero, otros, por el sentir de querer más y sentirse seguros que tienen mucho más control acerca de su entorno y sus incertidumbres o quizás, por el beneficio que creen que dicha empresa traerá a otras personas. Las personas triunfadoras asumen retos buscando nuevas direcciones por lo que estas no puedan ser las más veloces, ni las más talentosas, ni las que mayores ventajas que tengan, lo importante son las ganas de sobresalir. Su éxito fue simplemente el resultado de haber perseguido con empeño aquel motivo que las impulsó a actuar.

En el entorno interno la empresa COPEINCA S.A.C ha presentado en los últimos tiempos dificultades en el liderazgo y motivación laboral, en principio este problema afecta en la economía de la empresa, sin embargo, su impacto es mayor, pues muchas veces cuando los colaboradores realizan una actividad de la empresa no lo están realizando motivados. El problema mencionado responde, posiblemente, a la falta de liderazgo por parte de los subordinados, ya que no permite tener una motivación laboral correcta de ellos, porque si le dieran motivación y buen liderazgo los colaboradores trabajarían con mucha armonía y eficacia.

Los problemas antes detallados muestran la necesidad que tiene la empresa COPEINCA S.A.C en conocer más relevantes a sus colaboradores y subordinados, de modo que pueda utilizar la información para implementar una estrategia

competitiva liderando y motivándolos ya que este va a generar satisfacción en sus colaboradores y, finalmente, hacer del ambiente o una actividad eficiente que perdure más años, por lo que es posible formular nuestra pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Rojas (2016) En su Tesis de Maestría en Administración de Organizaciones titulada “El Liderazgo Y La Motivación Laboral En La Cooperativa COOMULTRUP LTDA. En la ciudad de Pamplona, al norte de Santander”, dicha investigación que pretende como objetivo establecer el grado que tiene de influencia el liderazgo en la Cooperativa Coomultrup Ltda., frente a la motivación por los empleados en el municipio de Pamplona, Norte de Santander, mediante un estudio descriptivo correlacional, una muestra de 17 personas, esto fue realizado a través un cuestionario. Para ello se concluye que:

Al evaluar los factores motivacionales de los colaboradores de la Cooperativa Coomultrup Ltda., se establece que los principales motivos para el personal son los incentivos que se les genera para obtener retribuciones en el trabajo, caracterizados por el esfuerzo que demanda la actividad, la asimilación y prudencia de autoridad de los jefes y el respetar las normas y valores cooperativos (apoyo mutuo, responsabilidad, igualdad, democracia, equidad y solidaridad). Otros factores 50 factores como los motivadores internos como poder y afiliación son muy importantes para los empleados, principalmente para desarrollar actividades en busca de algo y para conservar buenas relaciones interpersonales, que es muy característico en organizaciones pequeñas. Entre los factores externos que influyen en la motivación del personal se destaca la variedad del contenido del trabajo, el trabajo en equipo con otros trabajadores y la supervisión que le realiza el jefe, lo cual está directamente relacionado con el enfoque transaccional.

Avenecer (2015) En su tesis que tiene por nombre "Liderazgo Y Motivación", este estudio tiene como objetivo principal determinar la influencia que tiene el

liderazgo de los representantes (supervisores) hacia los vendedores para un mejor desempeño. Se concluye que:

Los resultados son un buen trabajo, sin exigencias ni llamadas de atención constante, por lo cual los trabajadores no se sientan felices solo por el sueldo sino también por diferentes actividades, en estas cooperativas donde integran a sus familiares y las hacen sentir propias de la organización, incentivando la unión y confraternidad, con el fin de que los propios colaboradores tomen conciencia y tengan un mejor rendimiento.

Jimenez (2014) En su tesis para obtener su maestría en psicología : “Relación Entre El Liderazgo Transformacional De Los Directores Y La Motivación Hacia El Trabajo Y El Desempeño De Docentes De Una Universidad Privada”, el cual su objetivo es determinar si existe una relación hacia lo laboral, los directores y estos hacia los docentes, este estudio es de tipo descriptivo correlacional, que fue llevado a cabo con una muestra de 66 personas, este estudio pudo hacerse mediante un cuestionario. Se concluye que:

La motivación hacia el trabajo es lo primordial para plasmarlo también a estudiantes, orientando a motivaciones nuevas e internas para experimentar nuevas cosas, a desarrollarse como persona y como profesional, es por ello que se tiene mucho vínculo con lo laboral, alcanzando así los objetivos de cada área representativa, teniendo en si un liderazgo transformacional en sus representantes, ya que se caracteriza por mantener de cerca a aquellos que producen cambios e incentivándolos para que mejoren cada día; y culminando con lo que va del desempeño laboral que este a su vez va muy ligado a los motivadores.

Baquiáx (2013) Tesis titulada: Motivación como herramienta para el recurso humano dentro de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Totoncapán, en los cuales 15 colaboradores, 2 gerentes de las Cooperativas y Fondos de América participaron, teniendo como objetivo principal reconocer la consecuencia de la motivación en los trabajadores. Se tomó en cuenta el diseño descriptivo y para obtener la información necesaria un cuestionario. Para ello se concluye que:

La mayoría de los colaboradores si están motivados, ellos mismos dan fe y demuestran la importancia que tienen algunas herramientas que ayuda el desarrollo de actividades, y que al tener una buena relación entre compañeros de trabajo hace que el desempeño crezca por el buen clima laboral. De igual forma las personas de estudio mencionan que el incentivo hace sentir a cualquier persona enfocados y animados a desempeñar bien la labor. También, que el ente motivador es demasiado esencial en toda organización ya que al tener un personal altamente capacitado y motivado ayudará aumentar la rentabilidad de la empresa, teniendo una mejor productividad y teniendo con satisfacción a los clientes potenciales. Es por eso que se recomienda que se fomente un desarrollo mucho mejor, un mejor dominio emocional de las distintas motivaciones que se ejecutan en las cooperativas, creando una estrategia que genere oportunidades para ambas partes, para que así se lleve a cabo las actividades con eficacia y con un mejor desempeño.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Archi (2016) en su tesis cuyo título es: “Liderazgo Y Motivación En Los Empleados De Las Oficinas Registrales Del Registro Nacional De Identificación Y Estado Civil”. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión Pública, finaliza diciendo que el propósito de esta investigación fue establecer una determinada relación entre motivación y liderazgo aplicada a trabajadores de las “Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil”. Para dicho estudio se llevó a cabo un estudio no experimental – transversal - correlacional teniendo una muestra de 116 empleados. Dicho investigador concluye diciendo que:

Dentro de la recolección de datos asignados para su investigación se encontró que si hay relación entre liderazgo transformacional y la motivación en los trabajadores de las “Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - Lima, 2016”, la investigación mostró que tiene 0.569 de coeficiente, trabajado con 0.05 de nivel de significancia; determinando una relación moderada positiva.

Huerta y Padilla (2016) En su Tesis de investigación titulada Aplicación De Un Taller De Liderazgo Transformacional Para La Mejora Del Clima Laboral En La

Empresa Brando's Chicken E.I.R.L. Trujillo-Perú. Dicho estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre liderazgo transformacional como mejora continua en el clima laboral en la organización. Donde concluye que

Muchos factores que implican los cambios en el clima laboral, lo cual se pudo aplicar y determinar un desarrollo sostenible para capacitar líderes de transformación, dando así los puntos claves y resaltando las características de dicho líder, para mejorar el clima laboral es necesario que el líder este enfocado en los objetivos organizacionales. Pudiendo así contribuir a mejorar distintas actividades, mejorar lo que se viene dando día a día para la aplicación de los conocimientos y mejorando todo lo que sea necesario, así concluimos que en el taller de liderazgo transformacional se encontró que el clima laboral es positivo subrayando principalmente el trabajo en equipo y motivación. Este proceso se resaltó en la mejora de los trabajadores en desarrollar mejor sus capacidades de relacionarse con los demás sin tener el temor a las diferencias, generando así un buen ambiente laboral que lleva consigo la mejora de las actividades empleadas.

Serrano (2016) En su tesis cuyo título es: “Influencia De Los Factores Motivacionales En El Rendimiento Laboral De Los Trabajadores CAS De La Municipalidad Distrital De Carabayllo”, donde su objetivo principal fue, determinar qué factores con llevan a la motivación y de qué forma influyen en el desarrollo de los colaboradores. El estudio es descriptivo correlacional, teniendo 104 personas como muestra, por medio de una encuesta, donde se obtuvo una correlación significativa con nivel del 0.05 de la variable con factores motivacionales y con la variable rendimiento laboral, 97.7% de confianza de que las variables investigadas sean ciertas y con 5% de error menor. Dicho autor concluye que:

Los factores motivacionales conllevan a que el rendimiento laboral tenga una relación muy ligada al liderazgo ya que todo colaborar bien motivado y satisfecho con las comodidades que le da la organización hará un mejor trabajo teniendo picos altos en rendimiento.

Tito y Vargas (2013) en su tesis cuyo título es: “La Motivación, Liderazgo Y Rendimiento Laboral En Una Compañía De Servicios De Lima Metropolitana”;

dicho estudio tiene como objetivo poder generar la relación existente entre la motivación, liderazgo y el rendimiento de los colaboradores de una empresa de servicios. Teniendo un enfoque cuantitativo, transaccional, descriptivo correlacional; diseño no experimental el cual se conformó por una muestra con 167 personas, utilizando un cuestionario lo cual determino los resultados, donde concluye que:

Existe una relación mínima significativa y directa entre motivación y colaboradores, también se pudo determinar que la relación entre liderazgo y motivación es muy directa, ya que por el grado de significancia que resalta es de suma importancia en la organización.

Bustamante, Kawakami y Reátegui (2010) En su Tesis titulado: Inteligencia Emocional Y Liderazgo En Los Gerentes Bancarios Del Perú. Para Obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas. Dicho estudio tiene como objetivo Identificar si la inteligencia emocional y liderazgo tienen una estrecha relación por parte de los representantes bancarios en el Perú, para ello se llevó a cabo un estudio cuantitativo correlacional, teniendo una muestra de 102 gerentes y se llevó a cabo un instrumento de adaptación donde se concluye que:

La correlación existente entre inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional es positiva media. Así también se evidenció que la correlación no es significativa; sin embargo, se halló que la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo tienen una correlación pasivo-evitativo.

Por ultimo Acuña (2010) En su tesis de investigación para optar el grado académico de Magíster en Administración en Gestión Empresarial en la Universidad Mayor de San Marcos, titulado El Liderazgo Y Su Implicancia En La Gestión Integrada De Clientes Y Servicios En Telefónica Del Perú que tiene como principal objetivo poder determinar cómo el liderazgo gerencial contribuye e influye a mejorar los resultados y desempeños de la gestión integrada de los clientes preferenciales y servicios activos en Telefónica del Perú, mediante un estudio no experimental y transversal, teniendo una muestra de 138 personas, donde se aplicó una encuesta. Lo cual concluye que:

El 86% de los jefes evaluados resultó ser un líder que es orientado a resultados, sin miedo a los rotundos cambios, es decir, un líder que valora la

importancia de tener un buen desempeño y brindar confianza para alcanzar las metas, sin importar donde sea el horizonte, ya que si ambas partes tienen claro los objetivos no habrá quien los pare.

1.2.3. Antecedentes locales

Barranzuela (2017) en su tesis cuyo título es: “Relación Entre Capacitación Y Motivación Intrínseca De Los Trabajadores Del Policlínico Víctor Panta Rodríguez” que tuvo como objetivo Determinar la relación entre la Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez, el tipo de diseño es descriptivo correlacional, con la muestra de 30 integrantes, dada a la encuesta establecida se determinó un nivel de Motivación Intrínseca, se concluye que:

El alto porcentaje de trabajadores está sujeto a un elevado nivel de motivación intrínseca por lo que arroja el 63.3% de la población, esto es efectivamente eficaz para el Policlínico, mientras que 11 integrantes arrojo el 36.7% muestran un nivel centro. Esto indica que el trabajador considera sus tareas y responsabilidades como algo propio y, por lo tanto, le resulta mucho más fácil llevar sus actividades a cabo.

Moreno (2017) en su tesis cuyo título es: “Liderazgo Y Su Relación Con El Mobbing En Los Trabajadores Del Hospital III Essalud De Chimbote En El Año 2017”, Su meta fue Determinar la relación entre Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote, mediante un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación transaccional, no experimental y correlacional. El cual quedo compuesta por una población de 596 colaboradores, por lo que se destinó a 234 de muestra, se concilio criterios de inclusión y exclusión, utilizando una técnica de recolección de datos de una encuesta sobre escala de liderazgo organizacional (ELO) y la escala de Cisneros; concluyendo que:

El nivel de liderazgo correctivo es muy alto, manifestado por 43.6% de los trabajadores. El liderazgo nutritivo por 42.7% de los trabajadores que es muy alto. El liderazgo racional arrojo muy alto, mencionado por 51,7% del personal. El liderazgo emotivo libre con un nivel muy alto sobrentendido por 50% de los trabajadores. El liderazgo emotivo dócil con un nivel bajo,

referido por 35,9% de los trabajadores. El liderazgo emotivo indócil con un nivel bajo, dicho por 43.6% del personal. En cuanto a los tipos y niveles del liderazgo, muestra que existe un alto nivel de liderazgo, por lo general las entidades manejan una serie de programas de capacitación que ayude a perfeccionar el desempeño de los trabajadores.

Alva y Trujillo (2014) en su tesis cuyo título es: “La Teoría Motivacional De Los Dos Factores, De Herzberg Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores En Los Hoteles De Tres Estrellas De La Ciudad De Huaraz, 2013”, tiene como objetivo determinar la manera como el uso de la motivación laboral basada en la teoría de Herzberg influye el desempeño laboral de los trabajadores en los hoteles de tres estrellas de la ciudad de Huaraz. este estudio es de tipo no experimental y transaccional, con una muestra de 16 trabajadores, a través de una encuesta se determinó que los componentes de satisfacción. Se concluye que:

Existe un alto rendimiento de los colaboradores. por lo que se aclara mediante los componentes de la responsabilidad, en la actividad de sí mismo, el fortalecimiento y el agradecimiento, esto sirven como parte de una motivación de los colaboradores; también, está la meta de los colaboradores que están acogidos en su multitud como miembro de su motivación. Para ello, en la cuestión de publicidad y en ocasiones laborales la mayoría de colaboradores manifiestan que en la organización no se impulsa de ninguna manera estas Características para su motivación.

Valverde (2013) en su tesis cuyo título es: “Liderazgo Y Acoso Laboral En Los Trabajadores De Los Centros De Comida Rápida En Chimbote 2013”, la investigación es de tipo correlacional con una muestra poblacional de 114 colaboradores, para este estudio acudió a usar el instrumento Escala de Cisneros y Escala de ELO para encontrar las variables acoso laboral y liderazgo. Se concluye que:

No existe relación entre ambas variables en estudio pues el grado de significancia es 0.555. Teniendo así problemas por parte del líder que no sabe llevar bien su equipo de trabajo, repercutiendo en el malestar de los colaboradores.

Caro (2012) en su tesis cuyo título es: “Liderazgo Y Su Influencia Con El Nivel Motivacional De Los Trabajadores Del Departamento De Servicios De La Empresa Trabajos Marítimos S.A. Filial Chimbote 2012”, la investigación se hizo con una población de 21 empleados, utilizando el instrumento Test de necesidades psicológicas. El estudio se realizó de tipo descriptivo correlacional. Se concluye que:

Terminantemente los componentes motivacionales se exhibieron con 81% en una altura promedio, estableciéndose una relación importante entre ambas variables de dicho estudio. Resaltando factores intrínsecos que le dan como beneficio la empresa, satisfaciendo así su labor.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías de Liderazgo

Al pasar el tiempo, el liderazgo se está haciendo un tema de mucho interés por las empresas, por lo que cada tema que se tome en cuenta siempre está presente el liderazgo. Es por ello que el líder demuestra su trabajo con mucho amor y dedicación, dando a mostrar sus deseos de crecer. Sin embargo, estos inician una diversidad de situaciones donde los pasos empiezan desde las metas a los objetivos, ya que ayuda a ser más entendidos en cualquier situación. (Juárez y Contreras, 2012, p. 21)

El liderazgo es como un don con el que nace una persona, pues este don hace que a través de su habilidad pueda influir en otros individuos, es por eso que un líder siempre mostrará una actitud positiva, desarrolla su potencial dado por su don y siempre conoce a su personal a cargo. (Ayoub, 2010, p. 10)

Los líderes efectivos son aquellos que ayudan a sus subordinados a alcanzar sus metas, éstos tienen la responsabilidad de proveer a su grupo de trabajo la información y el apoyo necesario para alcanzar los objetivos organizacionales. (Martín, 2009.p.17-38),

Considera al liderazgo como el vínculo de cada persona unitaria o grupal que demuestran sus características como líder, es por ello que está el afán de buscar el reto de que los haga convertirse en la persona capaz e ideal, así como aquellas personas que con una personalidad negativa influyen sobre los más débiles para

convertir el lugar en un ambiente frío. El liderazgo se hace notar cuando una persona influencia en otro para pueda demostrar sus habilidades brindándole la confianza que necesita y a la vez motivación, en otras palabras, el liderazgo está sujeto al concepto de la influencia que genera sobre los demás. (Gibson, 2001, p. 32)

Una forma de lograr el liderazgo es empoderarse de la valentía, entusiasmo – fortaleza, llevándolos a la metas requeridas donde los objetivos estén claros y precisos (por ejemplo, haciendo hincapié en los resultados positivos a los subordinados si ellos logran sus objetivos) y/o el aumento de la creencia (la esperanza) que sus conductas de trabajo puedan conducir a la consecución de objetivos (Evans, 1970, p.277-298).

1.3.1.1 Líder de 360°: 15 actitudes esenciales para un buen liderazgo.

Según Maxwell (2005)

- **Saber escuchar:** Un líder debe de tener la capacidad de saber escuchar, de tener el control cuando exista inconvenientes, poder entender el problema del equipo y dar la mejor alternativa de solución.
- **Integridad:** Un líder integro habla por sí solo, sabe diferenciar lo que está bien y lo que debería estar mejor, esto hace que brinde su seguridad, poder en sí mismo (confianza) y el trabajo en equipo.
- **Automotivación y crecimiento profesional.** La parte de la motivación es esencial en toda organización ya que es una forma de potenciar el desarrollo de la organización y de las personas, por eso un líder primero de auto motivarse para poder implantar eso a los demás.
- **Capacidad de Dirigir.** Un líder requiere de muchas características con que engloba todo a unas capacidades de sobre llevar a un grupo de trabajo, teniendo la capacidad de guiarlos y sacar todo su potencial.
- **Humildad:** Un líder debe buscar aprender mucho más del día a día, un líder humilde es aquel que aprende y desaprende de su equipo, no por ser el líder debe de sentirse superior a los demás, al contrario, todo ser humano se equivoca y de eso renace.

- **Justicia:** Mientras un líder tenga visión de hacer las cosas bien, hará justo de la mano de los objetivos de la organización, poniendo a cada persona en las tareas donde mejor rindan y funcionen.
- **Solidaridad:** Un buen líder es comunicativo y apoya a su grupo con la finalidad de desarrollar en ellos la capacidad de trabajo en equipo, un buen líder debe estar en constante proceso de capacitación a su equipo.
- **Actitud de comunicativa:** La clave del éxito de todo líder es dar los mensajes de una forma clara, concisa y seguro de lo que está dictando, poder brindar las mejores pautas que el colaborador pueda entender sin problemas sus funciones.
- **Actitud de trabajo en equipo:** Un equipo de liderazgo es más productivo que uno solo, por ello la capacidad de poder trabajar en equipo es un punto clave en las empresas, porque ayuda a la complementación de las ideas con un único objetivo.
- **Actitud de búsqueda de cambio.** Un líder estático no tiene crecimiento, en cambio un líder que sale de su zona de confort tiene nuevos horizontes y nuevas oportunidades de ver las cosas de una manera distinta, más visión de futuro y prácticas que hacen desarrollarse en distintos campos para complementar su conocimiento.
- **Autoconocimiento, manejo de emociones.** Ser líder es no es tarea fácil. Lo primero es poder manejarnos nosotros mismos para después poder entender los problemas de los demás, auto llenarse de conocimiento nos llevara a poder desarrollar un sentido más explícito de los demás.
- **Actitud de disponibilidad:** Un líder debe de tener la disponibilidad de estar pendientes de las tareas y funciones delegadas, poder tener tiempo para conversar con cada persona y entender las inquietudes, tener la capacidad que cuando alguien no es tan productivo que los demás, desarrollar en las otras habilidades.
- **Creatividad:** Búsqueda constante de nuevas ideas, esta con el foco prendido para poder elegir la mejor y desarrollarla con el equipo, la creatividad hace ver las cosas de una manera más viva e integra.
- **Vea en todos un 10.** Un líder tiene que ver a los demás como personas que están capaces de hacer todo lo necesario para el cumplimiento de las

metas, un buen líder es aquel que valora mucho el esfuerzo de su equipo, dándole el apoyo y herramientas necesarias para el buen funcionamiento.

- **Entienda su posición:** Un líder que recibe todo el crédito no es aquel que es el mejor o que tiene el respeto de los demás, un buen líder es aquel que comparte los logros de su equipo con el suyo.

1.3.2. Teorías de Motivación

La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Señalar que los líderes motivan a su equipo de trabajo es decir que realizan actividades que esperan satisfagan esos impulsos y deseos, y que esto logrará que las personas actúen de la manera deseada. (Koontz et al; 2012)

Madrigal (2009) refiere que la motivación, es el ensayo mental preparatorio de una acción para realizar con diligencia, y está relacionada con las palabras motivar, disponer del ánimo del individuo, para que proceda de un determinado modo y motivo, causa o razón que mueve para algo.

1.3.2.1. Tipos de motivación

García (2007) manifiesta que hay dos formas de recompensas que las organizaciones establecen con el personal, a continuación, se definirá cada una de ellas.

- **La motivación intrínseca:** tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. Por lo tanto, podemos decir que la motivación intrínseca se da en las personas cuando se orientan a la satisfacción de las necesidades superiores.

- **Motivación extrínseca:** cuando lo que atrae no es la acción que se realiza, sino lo que se recibe a cambio del trabajo realizado, por ejemplo, estima, prestigio, estatus, dinero. Hay que tener en cuenta que el dinero como tal, no proporciona utilidad directa, sino que sirve para adquirir bienes y servicios deseados, una premisa que es básica para todos los análisis económicos.

Intrínseca se refiere a aquellas situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no. La motivación extrínseca, por su parte, obedece a situaciones donde la persona se implica en actividades principalmente con fines instrumentales o por motivos externos a la actividad misma, como podría ser obtener una recompensa”. (Ajello 2009, pg. 265)

1.3.2.2. Importancia de la motivación laboral

La empresa es una entidad que nunca va poder lograr por si sola sus objetivos, es por ello que siempre va necesitar de trabajadores. La empresa debe ser una entidad formal, es por eso que necesita trabajadores; pero si la entidad necesita que sus empleados respondan satisfactoriamente, deben estar motivados. Por ello, es que el éxito de la empresa depende única y necesariamente a sus trabajadores motivados. (Ramírez, 2013, p. 36)

1.4. Formulación del problema

Para el desempeño de los objetivos de la investigación se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La ejecución del estudio es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos: las diversas agrupaciones empresariales o corporativas han intentado de ver la manera de integrar a su manera de laborar diversos paradigmas. (Hernández et al., 2014, p. 40).

1.5.1. Metodológico: La investigación tiene como justificación metodológica por el modelo de investigación seleccionado, el diseño metodológico acogidos para la ejecución de la investigación, estos instrumentos realizados sumaran en el entorno de dicha investigación, ya que se establecerán practicas los cuales pueden usarse por otras indagadores que realizaran otras nuevas investigaciones con mucha capacidad y veracidad que enriquecerán una metodología sucesiva, ordenada, de los cuales le seria de mucha ayuda para su estudio.

1.5.2. Práctica: Es necesario conocer si existe relación o no del liderazgo con la motivación en los colaboradores de la empresa, por lo que, la convivencia sería más a gusto y ayudaría en el mejor manejo de sus funciones de cada miembro de la empresa COPEINCA S.A.C., El buen liderazgo en el personal administrativo busca mejorar la motivación entre los colaboradores y subordinados por ello es necesario saber si esto se está desarrollando como tal, si están satisfechos los personales administrativos con el trato y el liderazgo de su subordinado ya que está dirigido a ellos principalmente. Todo esto con el fin de ayudar a un futuro que se puedan realizar estrategias de cómo mejorar los hábitos dentro de la empresa, desarrollado un mejor liderazgo y aumento la motivación laboral.

1.5.3. Social: podemos decir que esta investigación otorga nuevas oportunidades para la carrera de administración y otras a fines. por lo general servirá como beneficio a los profesionales ya que les permite obtener antecedentes de futuros trabajos de investigación validando en conocerse la relación que existe entre las variables liderazgo y motivación laboral, la empresa podrá incluir en tener en cuenta los aspectos más importantes para sus colaboradores.

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

Ho: No existe relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos planteados son los siguientes:

- Identificar el liderazgo en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.
- Identificar la motivación laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.
- Analizar la relación entre el liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Diseño de investigación es:

No Experimental, debido a que la información no ha sido manipulada es decir se han tomado conforme se encontraron en él,

Según su alcance la investigación es:

con **carácter transversal**, ya que los datos establecidos se recogieron directamente en el tiempo establecido al momento de la encuesta (Hernández et al., 2014, p. 149).

Se valora el tipo de investigación:

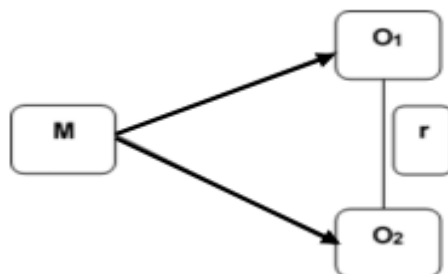
descriptivo, ya que se describe la correlación entre dos variables de un conjunto, para sujetar a constituir la correspondencia entre ambas.

Correlacional, la relación de ambas variables. (Hernández et al., 2014, p. 154).

De acuerdo al tipo, la investigación es:

Cuantitativa: dado a selecciona y analiza las dos variables y estudia las propiedades utilizando herramientas estadísticas y matemáticas. (Hernández et al., 2014, p. 149).

El actual cuadro simboliza el naciente modelo de diseño.



Dónde: M: Muestra (colaboradores COPEINCA S.A.C.).

O1: Variable independiente: Liderazgo

O2: Variable dependiente: Motivación Laboral

r: Relación de las variables (Relación del liderazgo y motivación laboral en colaboradores COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.)

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

2.2.1.1. Variable 1: Liderazgo

2.2.1.2. Variable 2: Motivación laboral

2.2.2. Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIONES OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA INSTRUMENTAL	ESCALA DE MEDICION
LIDERAZGO	los líderes efectivos son aquellos que ayudan a sus subordinados a alcanzar sus metas, éstos tienen la responsabilidad de proveer a su grupo de trabajo la información y el apoyo necesario para alcanzar los objetivos organizacionales. (Martín, 2009.p.17-38),	Liderazgo es una función de mucha importancia para cualquier tipo de actividad que ayuda a ejercer con éxito y eficiencia logrando las metas esperadas por la organización. Las dimensiones a realizar para este estudio son: Comunicación, capacidad para dirigir y disponibilidad	COMUNICACIÓN	Asertiva	Encuesta	Ordinal
				Retroalimentación		
			CAPACIDAD DE DIRIGIR	Actitud		
				Convicción		
				Proactivo		
				Autocontrol		
				Comprometido		
				Capacidad de Solvencia		
				Flexibilidad		
			DISPONIBILIDAD	disponibilidad		
	Trabajo en equipo					
MOTIVACIÓN LABORAL	Menciona que la motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Señalar que los líderes motivan a su equipo de trabajo es decir que realizan actividades que esperan satisfagan esos impulsos y deseos, y que esto logrará que las personas actúen de la manera deseada. (Koontz et al; 2012).	La motivación es la parte fundamental en toda organización para aumentar el rendimiento a través de una satisfacción. Las dimensiones a realizar para este estudio son: extrínseco e intrínseco	INTRÍNSECA	Comodidad	Encuesta	Ordinal
				oportunidad		
				Reconocimiento		
				Relaciones internas		
			EXTRÍNSECA	Incentivos		
				Capacitaciones		
				Seguridad		

Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para Hernández, Fernández y Baptista, "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 65).

La población es muestral, ya que la población en sí es muy pequeña, por lo cual estará conformada por los 180 colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C 2018. Para ello no será necesario utilizar una fórmula ya que sería muy reducido la muestra.

2.3.2. Muestra

Se trabajará con la población de 180 trabajadores que conformara la muestra de la empresa COPEINCA S.A.C del 2018, porque es una población chica y se trabajara con el todo.

2.3.3. Criterios de selección

2.3.3.1. Criterios de inclusión

- Trabajadores que tengan contrato vigente con la empresa
- Trabajadores que tengan 3 meses laborando en la empresa

2.3.3.2. Criterios de exclusión

- Trabajadores que tengan licencia con goce y sin goce de haber.
- Trabajadores que se encuentre laborando en otra planta.

2.4. Técnica Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Para la investigación se había considerado la técnica de la encuesta que "es estudiada como un conjunto de preguntas debidamente estructuradas, con un orden técnico y de carácter científico" (Linares, 2013, p. 275).

En la presente investigación se aplicó la encuesta, porque se pudo recopilar información esencial, serán resultados arrojados con certeza por el pensar de los colaboradores del estudio de investigación.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento ha estado dado por el cuestionario porque está compuesto por preguntas en base a las variables en estudio (Hernández et al., 2014, p. 217).

Para la investigación el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, porque así se relacionara las variables de estudio con exactitud. Ya que los datos serán recopilados con veracidad.

2.4.3. Validez

El instrumento fue sometido a juicio de expertos que conocen del tema, teniendo sus apreciaciones y mejorando así el cuestionario; esto según lo indican Hernández et al. (2014), a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, esto se llevó a cabo con la validez por 3 temáticos y así tener las instrucciones claras, precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para seguir con la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en la temática y en la investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: Objetivos de la investigación, instrumento y ficha de opinión de los expertos, cuadro de Operacionalización de las variables, y poder así mejorar con las objeciones

2.4.4. Confiabilidad

Para dar con la confiabilidad de los instrumento de liderazgo y motivación, se aplicó una prueba piloto; luego los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); El cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha = 0,829$, que pertenece al cuestionario de Liderazgo, luego un Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,828$ que pertenece al cuestionario de Motivación, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se determina como una confiabilidad muy buena, de tal forma que el instrumento proporciona la confiabilidad necesaria para su aplicación.

2.5. Método de análisis de datos

Para la investigación de los métodos de análisis de datos de las dos variables de dicho estudio se ejecutó mediante el método de análisis cuantitativo, esta emplea los instrumentos para recolectar datos exactos, para poder confirmar las hipótesis de las variables, en base a las evaluaciones numéricas, análisis y de manera estadística, así mismo para afianzar fuentes de pautas y comprobar teorías para dar respuestas al problema planteado de la investigación (Hernández, et al., 2014, p. 4).

Por lo tanto, se consideró el Coeficiente de Rho Spearman, porque es una prueba de estudio estadístico, ya que tiene por objetivo evaluar las relaciones entre dos o más variables en principio a un nivel de medición ordinal; es decir; para que las variables correlacionales obtengan un orden y se puedan jerarquizar entre sí (Hernández et al., 2014, p.332).

Finalmente, para el procedimiento de los datos se llegó a utilizar el Excel 2013, en la que se tabulo las respuestas de los cuestionarios, luego se usó el programa (SPSS) en español para poder ejecutar la aplicación estadística. Así mismo, se definió el uso de estadísticos correlaciones para la investigación tales como: cuadros ya que se utilizó este método con el objetivo de mostrar resultados en tablas, para conseguir los datos de dicha investigación, por ende, los gráficos ayudan para poder manejar una mejor cohesión y estimación de los resultados que se obtuvieron en la presente investigación.

2.6. Aspectos éticos

Mientras en la ejecución de la investigación se tomó mucha cautela por sostener en incognito a los colaboradores que fueron estudiadas, en conformidad con los componentes éticos que pertenecen, tales como la confidencialidad, la autorización, la voluntad para participar en dicho trabajo y el no ventilar la identidad.

2.6.1. Confidencialidad: Está relatado a que los datos hallados no tienen que ser confesados, delatados ni usados para distintos fines que no tengan que ver con el estudio realizado.

- 2.6.2. Autorización:** Es decir, se comunicó en primer lugar acerca de los pasos y de que como se llevará a cabo el recojo de información. Para ello, se procedió a solicitar las autorizaciones correspondientes de la empresa pesquera COPEINCA S.A.C.
- 2.6.3. Voluntad para participar:** Se les pregunto a los 180 colaboradores, que, si pudieran participar libremente, sin ser coadyuvados en contra de su voluntad, sino más bien a través de la motivación que se les asignó para entender cuál sería la trascendencia de participar en este trabajo investigativo, lo cual aceptaron libremente.
- 2.6.4. colaboradores incognitos:** Desde el principio del proceso de estudio investigativo se mantuvo en incognito a los 180 colaboradores de la empresa pesquera COPEINCA S.A.C. donde se elaborará el proyecto de investigación.

III. RESULTADOS

3.1.Objetivo General: Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

Prueba de Hipótesis

Para plantear la prueba de hipótesis se ha requerido las variables Liderazgo y Motivación Laboral, para tal objeto se han determinado las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

H0: No existe relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

Para realizar la prueba dado al Liderazgo y así como la Motivación Laboral estas se medirán a través de escalas ordinales por lo que se ha elegido la prueba de estudio de Rho Spearman, el cual posee un propósito que es medir la correlación de dos o más variables en base a un nivel de medición ordinal; es decir; una estructura ordenada jerarquizada (Hernández et al., 2014, p.332).

Criterios de aprobación:

- Valor de significancia = 0.05
- Cuando el valor de significancia bilateral es mayor al valor de la significancia de 0.05; entonces se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación y viceversa.

Tabla 1

Opinión del encuestado sobre Rho de Spearman

			LIDERAZGO	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	180	180
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	180	180

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

Nivel de significancia aceptada para la hipótesis es de 5%.

Fuente: Tabla 1

Interpretaciones:

Resultado:

Decisión: Debido a que el nivel de significancia encontrado en la prueba de hipótesis es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, entonces existe relación entre liderazgo y motivación laboral.

Se deduce que al aprobarse la hipótesis de investigación con un coeficiente de correlación de 0,528 se deduce que toda organización que tiene un nivel de liderazgo alto va a generar una motivación laboral alta, por lo que entre ambas variables existe un alto grado de relación.

3.2.Objetivo específico 1: Identificar el liderazgo en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

Tabla 2

Opinión del encuestado sobre liderazgo

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	33	18%
Malo	33	18%
Regular	41	23%
Bueno	33	18%
Muy bueno	40	22%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

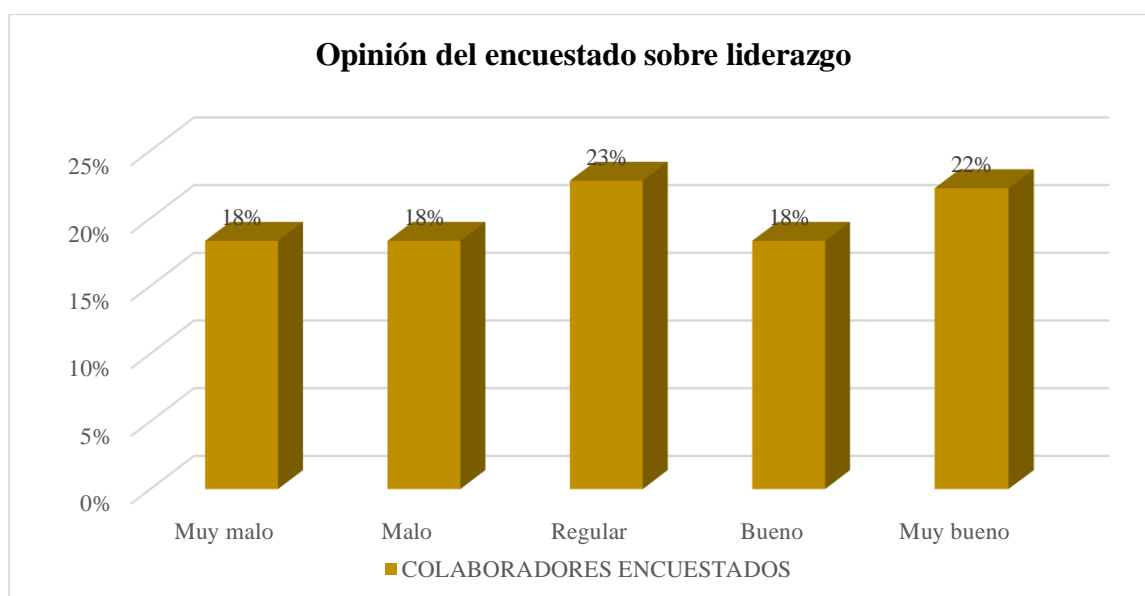


Figura 2: Opinión del encuestado sobre liderazgo

Fuente: Tabla 2

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100% que así mismo 41 personas que pertenecen al 23% nos dicen que es Regular el tema de liderazgo en los representantes.
- Mientras que respuestas que pertenecen al 18% de encuestados mencionan que el liderazgo es Muy malo, Malo, y Bueno en la empresa.

Tabla 3

Opinión del encuestado sobre Dimensiones (comunicación, capacidad de dirigir y disponibilidad)

OPINIÓN	DIMENSIONES		
	COMUNICACIÓN	CAPACIDAD DE DIRIGIR	DISPONIBILIDAD
Muy malo	6%	17%	3%
Malo	24%	19%	36%
Regular	17%	20%	21%
Bueno	28%	20%	7%
Muy bueno	26%	24%	33%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

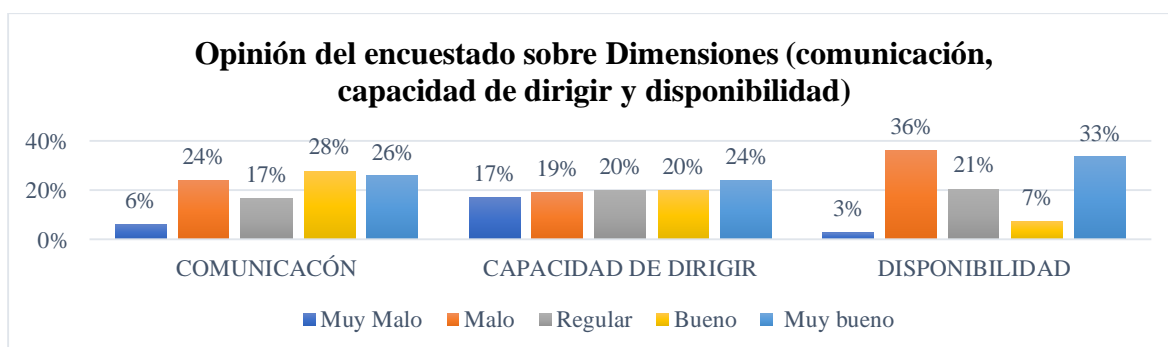


Figura 3: Opinión del encuestado sobre Dimensiones (comunicación, capacidad de dirigir y disponibilidad)

Fuente: Tabla 3

Interpretaciones:

En la tabla 3 se muestra que el 28% de los colaboradores de la empresa Copeinca opinan que la dimensión de comunicación dentro de su centro laboral es Buena, como también el 6% que opinan que es Muy malo la comunicación. Con respecto a la dimensión de capacidad de dirigir el 24% de colaboradores opinan que es Muy bueno esta dimensión dentro de la empresa, en contraste con el 17% de colaboradores que es Muy malo la capacidad de dirigir. Por último, en la dimensión de disponibilidad el 36% de colaboradores de la empresa Copeinca manifiesta que esta dimensión dentro de la empresa es Mala, en contraste con el 3% que nos dicen que la disponibilidad es Muy mala.

Tabla 4:

Opinión del encuestado sobre si existe un dialogo respetuoso con su jefe directo

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	6	3%
Malo	84	47%
Regular	37	21%
Bueno	44	24%
Muy bueno	9	5%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

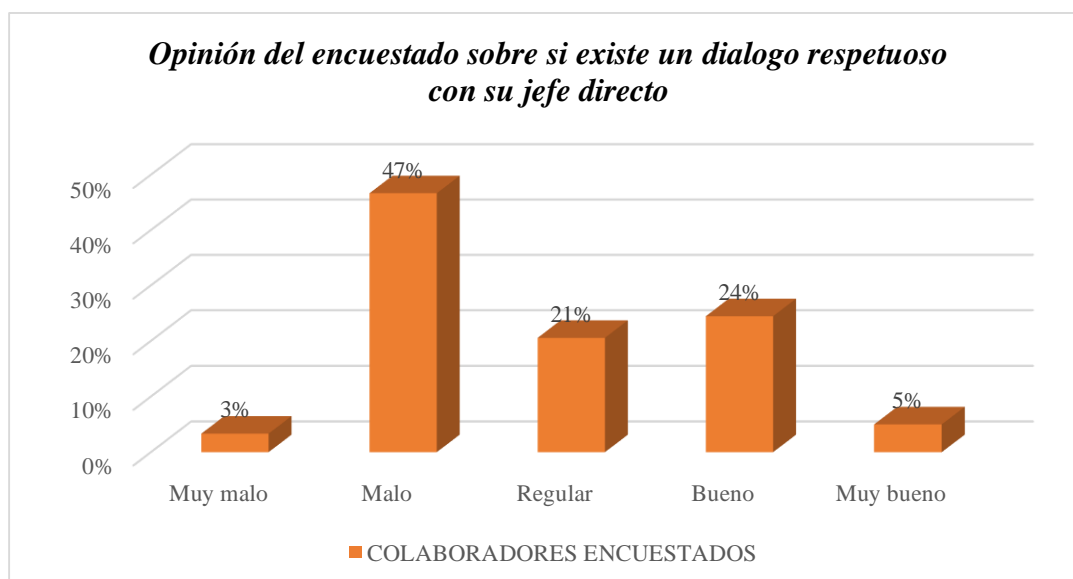


Figura 4: Opinión del encuestado sobre si existe un dialogo respetuoso con su jefe directo.

Fuente: Tabla 4

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 84 personas que pertenecen al 47% nos dicen que es Malo el dialogo respetuoso con su jefe directo.
- Mientras que 44 personas que pertenecen al 24% menciona que es Bueno el dialogo respetuoso con su jefe directo.

Tabla 5:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe tiene la seguridad de ver las cosas claras y cumplirlas

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	3	2%
Malo	82	46%
Regular	35	19%
Bueno	57	32%
Muy bueno	3	2%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

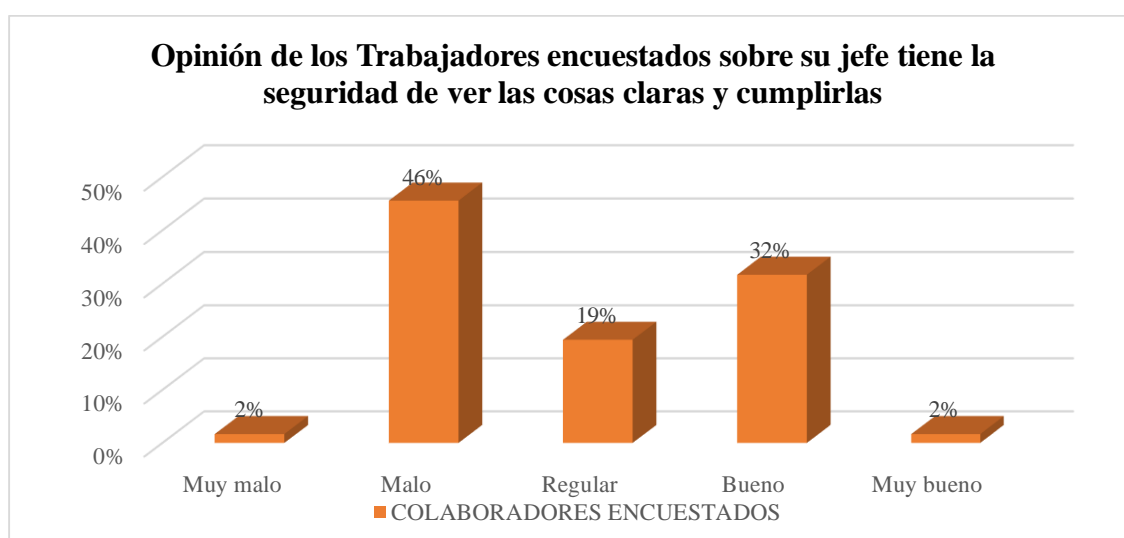


Figura 5: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe tiene la seguridad de ver las cosas claras y cumplirlas

Fuente: Tabla 5

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 82 personas que pertenecen al 46% nos dicen que su jefe es Malo al tener la seguridad de ver las cosas claras y cumplirlas.
- Mientras que 57 personas que pertenecen al 32% menciona que su jefe es Bueno para tener la seguridad de ver las cosas claras y cumplirlas.

Tabla 6:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe tiene la iniciativa y la capacidad para proveer problemas a futuro

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	4	2%
Malo	80	44%
Regular	42	23%
Bueno	45	25%
Muy bueno	9	5%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

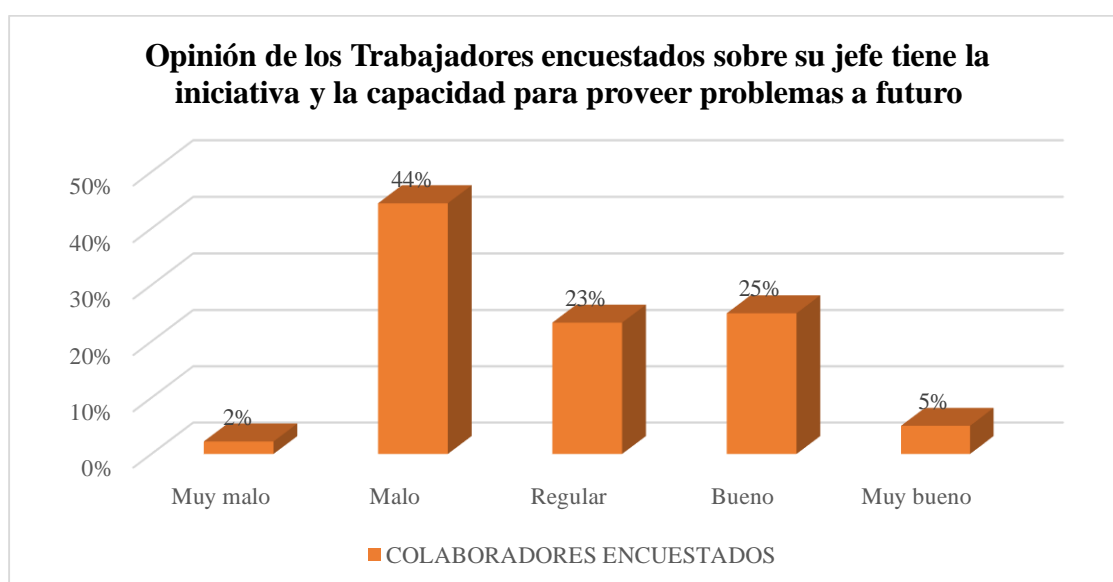


Figura 6: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe tiene la iniciativa y la capacidad para proveer problemas a futuro

Fuente: Tabla 6

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 80 personas que pertenecen al 44% nos dicen que su jefe es Malo para tener la iniciativa y la capacidad para prevenir problemas a futuro.
- Mientras que 45 personas que pertenecen al 25% menciona que su jefe es Bueno al tener la iniciativa y la capacidad para prevenir problemas a futuro.

Tabla 7:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe controla sus emociones cuando existe una sobrecarga de tareas

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	3	2%
Malo	77	43%
Regular	43	24%
Bueno	47	26%
Muy bueno	10	6%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

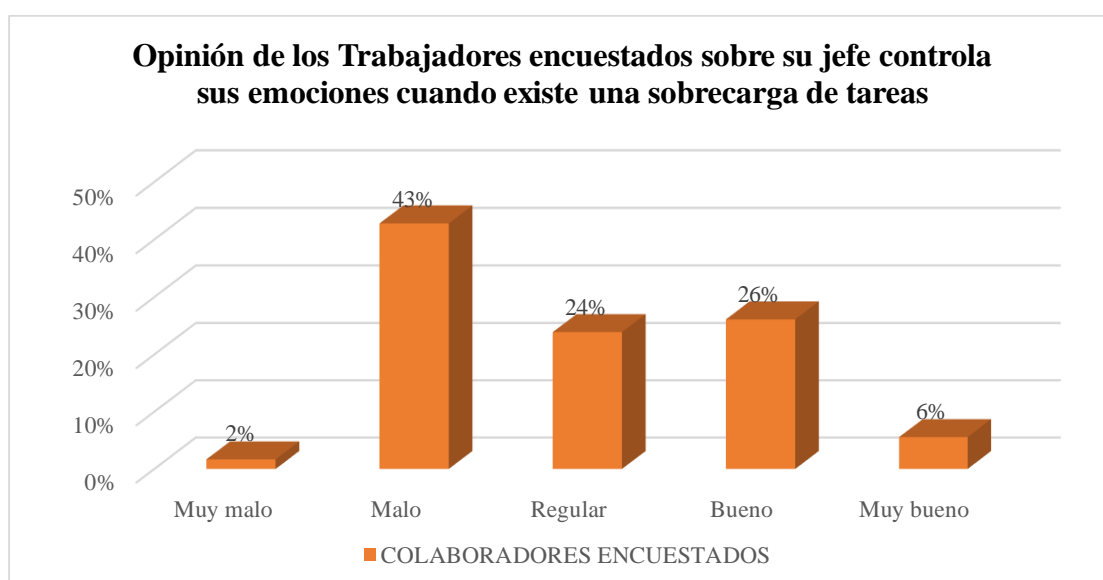


Figura 7: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe controla sus emociones cuando existe una sobrecarga de tareas

Fuente: Tabla 7

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 77 personas que pertenecen al 43% nos dicen que su jefe es Malo para controlar sus emociones cuando existe una sobrecarga de tareas.
- Mientras que 47 personas que pertenecen al 26% menciona que su jefe es Bueno para controlar sus emociones cuando existe una sobrecarga de tareas.

Tabla 8:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe busca la solución del problema invirtiendo tiempo para llegar a un acuerdo

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	5	3%
Malo	72	40%
Regular	40	22%
Bueno	52	29%
Muy bueno	11	6%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

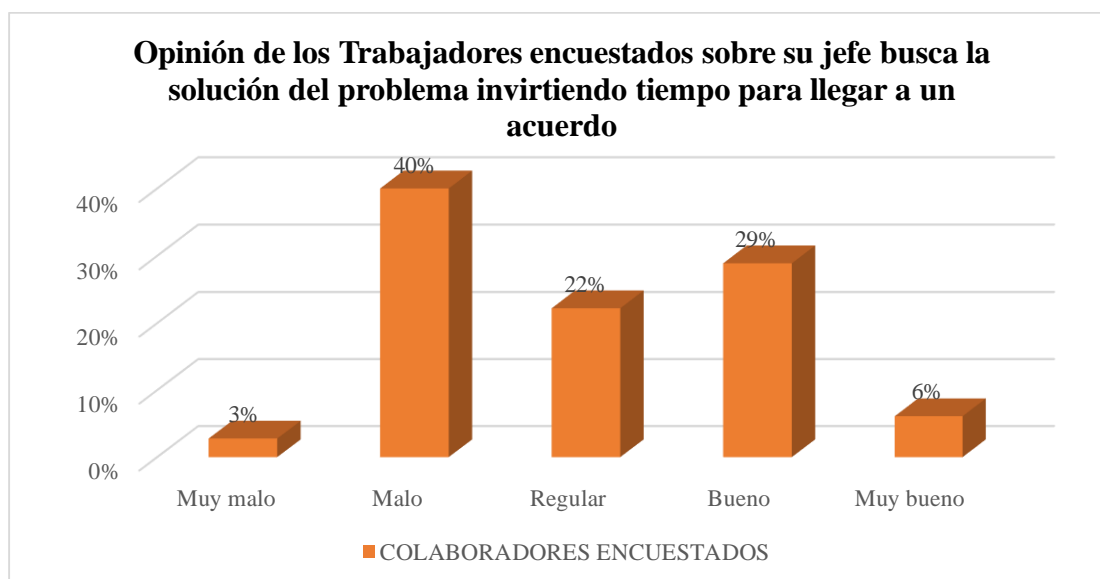


Figura 8: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe busca la solución del problema invirtiendo tiempo para llegar a un acuerdo

Fuente: Tabla 8

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 72 personas que pertenecen al 40% nos dicen que su jefe es Malo para buscar la solución del problema invirtiendo tiempo para llegar a un acuerdo.
- Mientras que 52 personas que pertenecen al 29% menciona que su jefe es Bueno para buscar la solución del problema invirtiendo tiempo para llegar a un acuerdo.

3.3.Objetivo específico 2: Identificar la motivación laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 9

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre motivación laboral

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	33	18%
Malo	33	18%
Regular	41	23%
Bueno	33	18%
Muy bueno	40	22%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

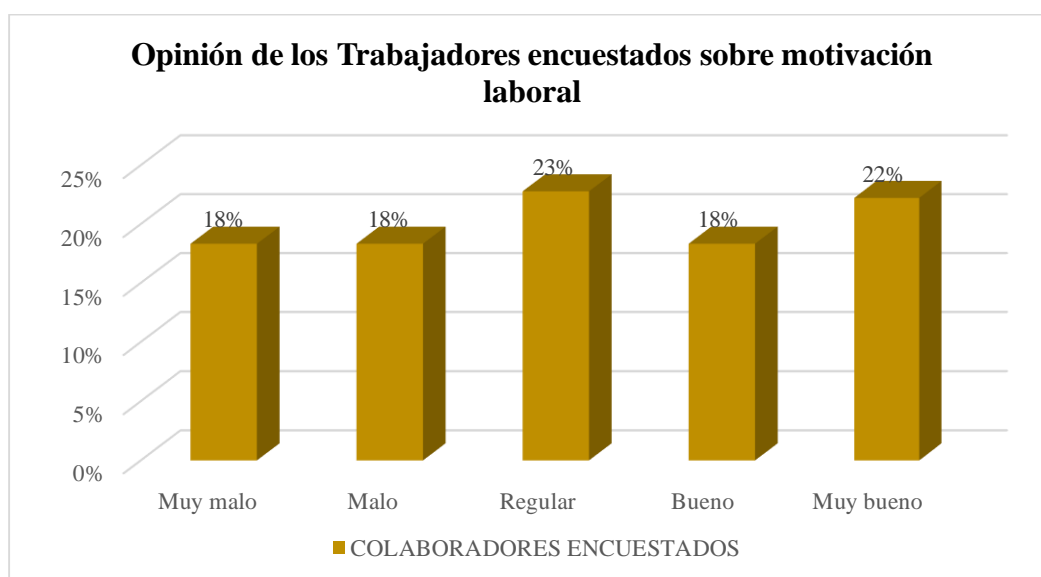


Figura 9: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre motivación laboral

Fuente: Tabla 9

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100% que así mismo 41 personas que pertenecen al 23% nos dicen que la motivación laboral es Regular en su empresa.
- Mientras que respuestas que pertenecen al 18% mencionan que la motivación laboral es Muy malo, Malo, y Bueno dentro de su empresa.

Tabla 10

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre dimensiones (Motivación Intrínseco y Motivación Extrínseco)

OPINIÓN	DIMENSIONES	
	Motivación Intrínseco	Motivación Extrínseco
Muy malo	16%	18%
Malo	5%	12%
Regular	61%	47%
Bueno	5%	12%
Muy bueno	13%	12%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

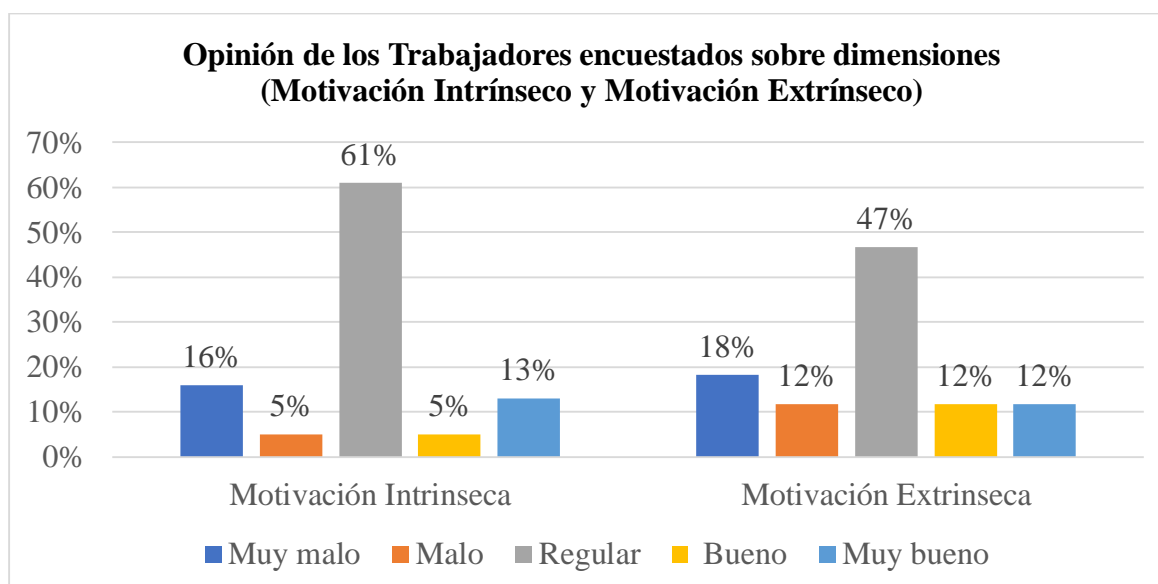


Figura 10: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre dimensiones (Motivación Intrínseco y Motivación Extrínseco)

Fuente: Tabla 10

Interpretación:

En la tabla 10 se muestra que el 61% de los colaboradores de la empresa Copeinca opinan que la motivación intrínseca dada es Regular, en contraste a el 5% que opinan que es Bueno la motivación intrínseca que en realidad es muy pobre para una empresa grande. Con respecto a la dimensión de motivación extrínseco el 47% de colaboradores opinan que es Regular, en contraste con el 12% donde mencionan que la motivación extrínseca es Malo lo cual garantiza un bajón en el trabajo.

Tabla 11:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre usted se siente a gusto y seguro trabajando en la empresa a cargo de su jefe

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	7	4%
Malo	108	60%
Regular	27	15%
Bueno	36	20%
Muy bueno	2	1%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

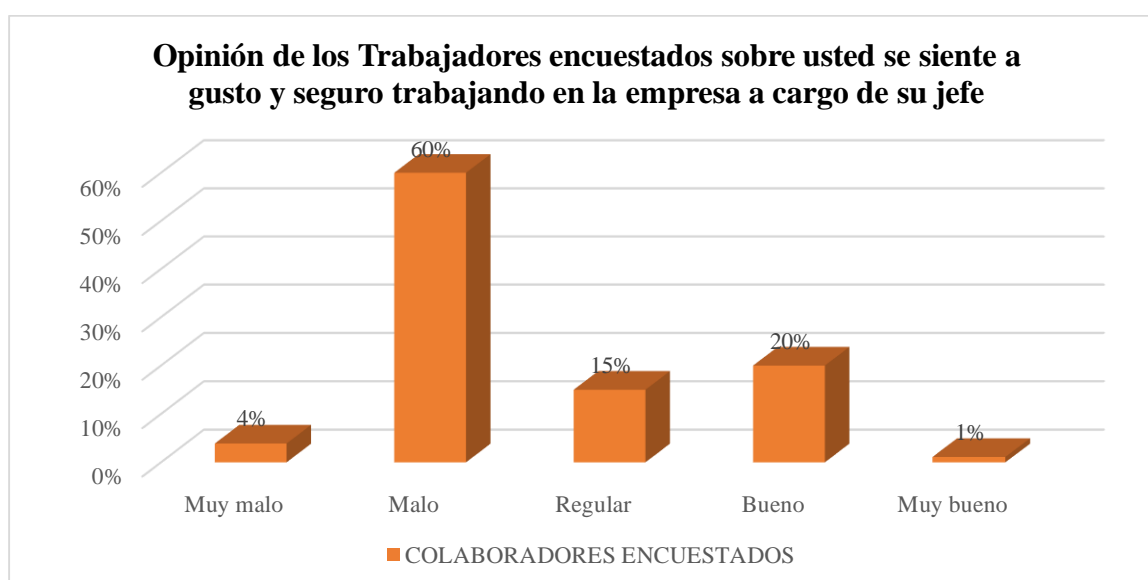


Figura 11: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre usted se siente a gusto y seguro trabajando en la empresa a cargo de su jefe

Fuente: Tabla 11

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 108 colaboradores que pertenecen al 60% nos dicen que es Malo no sentirse a gusto y seguro trabajando en la empresa a cargo de su jefe.
- Mientras que 36 colaboradores que pertenecen al 20% menciona que es Bueno sentirse a gusto y seguro trabajando en la empresa a cargo de su jefe.

Tabla 12:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre las condiciones físicas que tiene mi organización me motiva a mejorar mi desempeño

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	12	7%
Malo	84	47%
Regular	30	17%
Bueno	53	29%
Muy bueno	1	1%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

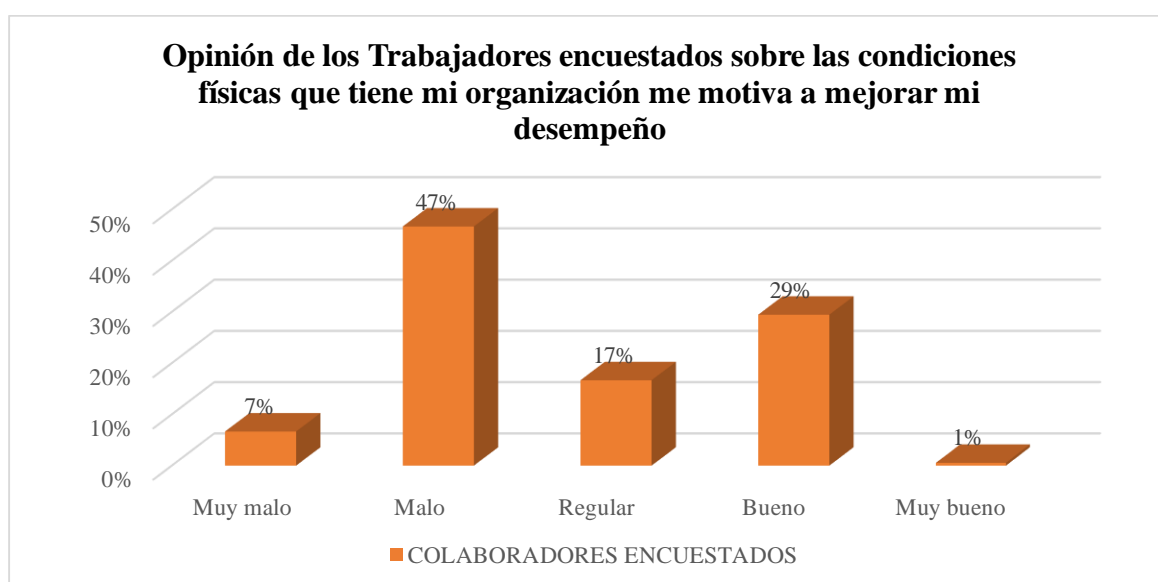


Figura 12: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre las condiciones físicas que tiene mi organización me motiva a mejorar mi desempeño

Fuente: Tabla 12

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 84 colaboradores que pertenecen al 47% nos dicen que es Malo no tener las condiciones físicas en mi organización que me motiven a mejorar mi desempeño.
- Mientras que 53 colaboradores que pertenecen al 29% menciona que es Bueno tener las condiciones físicas que tiene mi organización que motivan a mejorar mi desempeño.

Tabla 13:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización me motivan a mejor mi desempeño

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	4	2%
Malo	76	42%
Regular	42	23%
Bueno	57	32%
Muy bueno	1	1%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

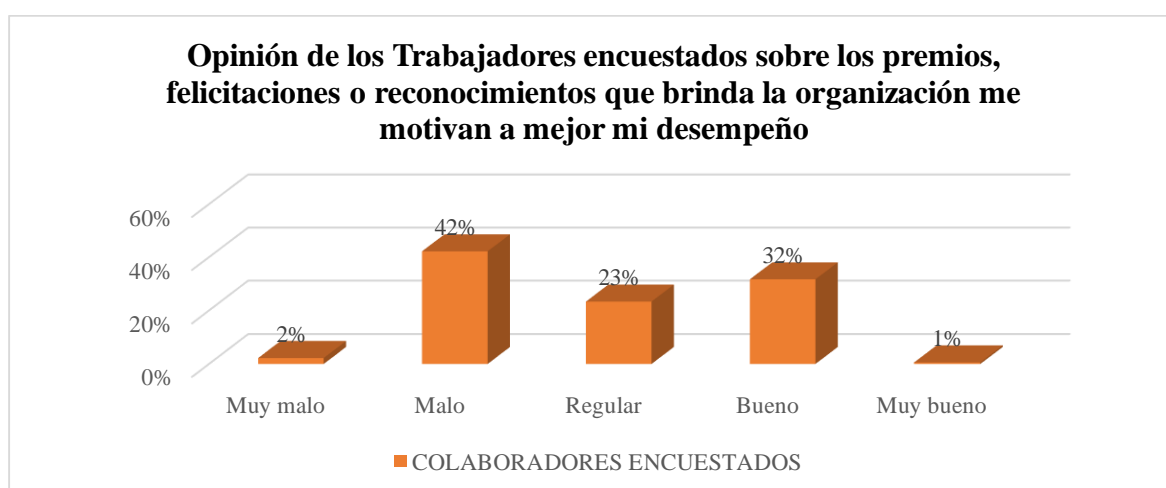


Figura 13: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización me motivan a mejor mi desempeño

Fuente: Tabla 13

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 76 colaboradores que pertenecen al 42% nos dicen que es Malo no tener los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización que motivan a mejor mi desempeño.
- Mientras que 47 colaboradores que pertenecen al 32% menciona que es Bueno los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización que motivan a mejor mi desempeño.

Tabla 14:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre tener un buen ambiente laboral me da tranquilidad y satisfacción para desempeñar mi labor

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	3	2%
Malo	36	20%
Regular	46	26%
Bueno	65	36%
Muy bueno	30	17%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

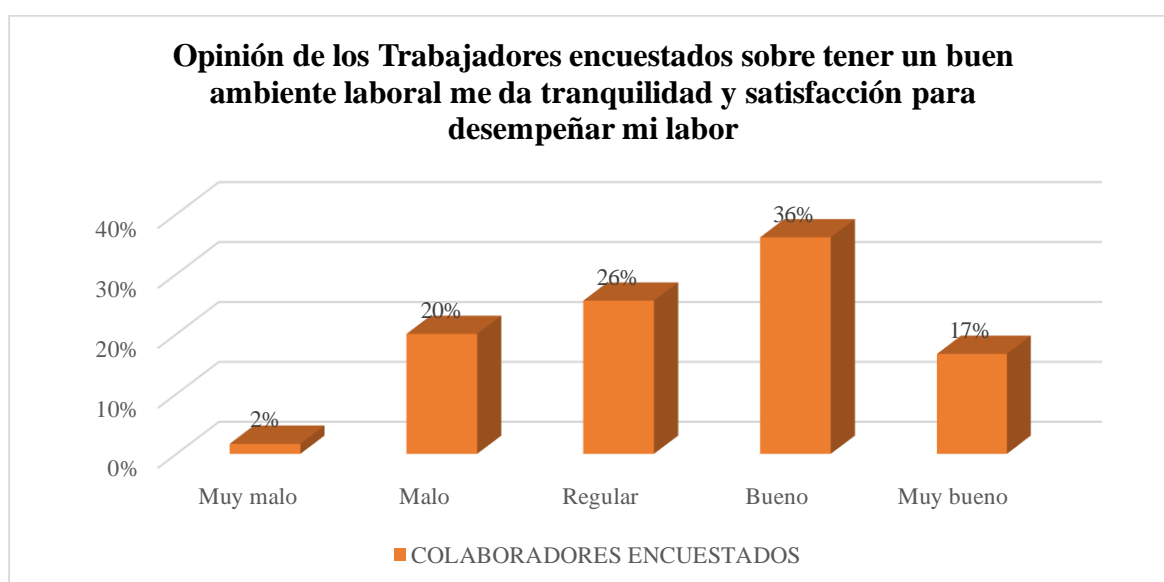


Figura 14: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre tener un buen ambiente laboral me da tranquilidad y satisfacción para desempeñar mi labor

Fuente: Tabla 14

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 65 colaboradores que pertenecen al 36% nos dicen que es Bueno tener un buen ambiente laboral que me de tranquilidad y satisfacción para desempeñar mi labor.
- Mientras que 46 colaboradores que pertenecen al 26% menciona que es Regular tener un buen ambiente laboral que de tranquilidad y satisfacción para desempeñar mi labor.

Tabla 15:

Opinión de los trabajadores encuestados sobre la organización fomenta programas de capacitaciones mensuales y trimestrales

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	3	2%
Malo	80	45%
Regular	36	20%
Bueno	57	32%
Muy bueno	4	2%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

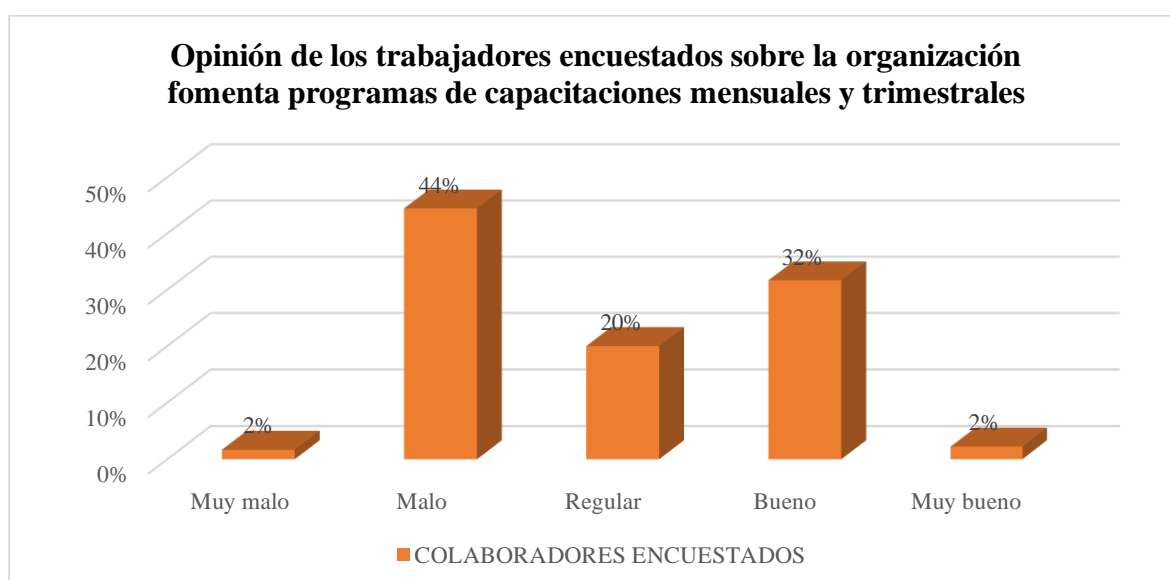


Figura 15: Opinión de los trabajadores encuestados sobre la organización fomenta programas de capacitaciones mensuales y trimestrales

Fuente: Tabla 15

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 80 colaboradores que pertenecen al 44% nos dicen que es Malo no tener una organización que fomenta programas de capacitaciones mensuales y trimestrales.
- Mientras que 57 colaboradores que pertenecen al 32% menciona que es Bueno que la organización fomenta programas de capacitaciones.

3.4. Analizar la relación entre el liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

Tabla 16:

Tabla cruzada según opinión de los colaboradores

LIDERAZGO*MOTIVACIÓN tabulación cruzada

			MOTIVACIÓN					
			Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	
LIDERAZGO	Muy Malo	Recuento	24	1	3	2	4	34
		Recuento esperado	6,2	6,2	7,7	6,2	7,6	34,0
		% dentro de LIDERAZGO	70,6%	2,9%	8,8%	5,9%	11,8%	100,0%
	Malo	Recuento	5	14	7	6	5	37
		Recuento esperado	6,8	6,8	8,4	6,8	8,2	37,0
		% dentro de LIDERAZGO	13,5%	37,8%	18,9%	16,2%	13,5%	100,0%
	Regular	Recuento	3	12	9	7	2	33
		Recuento esperado	6,1	6,1	7,5	6,1	7,3	33,0
		% dentro de LIDERAZGO	9,1%	36,4%	27,3%	21,2%	6,1%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	2	13	9	9	33
		Recuento esperado	6,1	6,1	7,5	6,1	7,3	33,0
		% dentro de LIDERAZGO	0,0%	6,1%	39,4%	27,3%	27,3%	100,0%
	Muy bueno	Recuento	1	4	9	9	20	43
		Recuento esperado	7,9	7,9	9,8	7,9	9,6	43,0
		% dentro de LIDERAZGO	2,3%	9,3%	20,9%	20,9%	46,5%	100,0%
	Total	Recuento	33	33	41	33	40	180
		Recuento esperado	33,0	33,0	41,0	33,0	40,0	180,0
		% dentro de LIDERAZGO	18,3%	18,3%	22,8%	18,3%	22,2%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

Análisis: Al analizar la tabla cruzada N°16 se puede observar la relación existente entre el liderazgo y motivación laboral, pues se ve claramente que no tener liderazgo dentro de la empresa es Muy Malo, considerado como no falencias en temas de liderazgo por los colaboradores con un porcentaje de 70.6% de no aceptación y tiene una motivación laboral de 46.5% que pertenece a “Muy Bueno” pero están por debajo de la media y se ve claramente que al no a ver un buen liderazgo pues solo se llegara a cierto porcentaje de motivación, teniendo así colaboradores insatisfechos por la falta de personas que lideren y busquen temas de como motivar a los colaboradores para que trabajen en un ambiente donde puedan realizar su labor de una mejor manera teniendo una alta productividad satisfactoria.

IV. DISCUSIÓN

También en otra investigación Archi (2016) en su investigación: “Liderazgo y motivación en los empleados de las oficinas registrales del registro nacional de identificación y estado civil”. Se encontró que si hay relación entre liderazgo transformacional y la motivación en los trabajadores de las oficinas registrales del registro nacional de identificación y estado civil - lima, 2016, la investigación mostró que tiene 0.569 de coeficiente, trabajado con 0.05 de nivel de significancia; determinando una relación moderada positiva.

Lo cual coincide con los resultados de la tabla N° 1 de prueba de hipótesis Rho Spearman, donde el nivel de significancia encontrado en la prueba de hipótesis es 0,01 menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, entonces existe relación entre liderazgo y motivación laboral.

Por eso se concluye que en ambas investigaciones se determinó que, si existe una clara relación entre liderazgo y motivación laboral, con la cual se garantiza que al aumentar los temas de liderazgo habrá mucha más motivación o si dentro de tu organización no tienes buenos líderes como es el caso de la empresa Copeinca, tendrás problemas motivacionales que afectan a la producción y ambiente laboral.

Por otro lado, Acuña (2010) En su tesis de investigación: “El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en telefónica del Perú”, destaca que el 86% de los jefes evaluados resultó ser un líder que es orientado a resultados, sin miedo a los rotundos cambios, es decir, un líder que valora la importancia de tener un buen desempeño y brindar confianza para alcanzar las metas, sin importar donde sea el horizonte, ya que si ambas partes tienen claro los objetivos no habrá quien los pare.

Esta investigación se relaciona claramente con la tabla N° 2, donde los resultados muestran que el 23% de los colaboradores sienten que es Regular el liderazgo dentro de su organización y el 22% de colaboradores ven que es Muy bueno el liderazgo, esto determina que falta mucho liderazgo dentro de la empresa lo cual también se relaciona con la tabla N° 5, donde el 46% de colaboradores sienten que su jefe es Malo al tener la seguridad de ver las cosas claras y cumplirlas.

Por eso se concluye que, si un líder no tiene claro sus objetivos y no sabe llevar a sus colaboradores por una línea de crecimiento, los resultados serán nefastos para lo que quiere la empresa. Para ello se necesitan programas de liderazgo para representantes de áreas como también a cada colaborador para que dé a pocos enriquezcan sus conocimientos y tengan la posibilidad de aspirar a nuevos puestos de trabajo.

Por consiguiente, Serrano (2016) En su tesis cuyo título es: “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores cas de la municipalidad distrital de Carabayllo”, determina que los factores motivacionales conllevan a que el rendimiento laboral tenga una relación muy ligada al liderazgo ya que todo colaborador bien motivado y satisfecho con las comodidades que le da la organización hará un mejor trabajo teniendo picos altos en rendimiento.

Este hallazgo se relaciona con la tabla N° 9, donde el 23% de los colaboradores mencionan que es Regular la motivación laboral dentro de la empresa, determinando así las falencias y problemas que ha estado teniendo la empresa en los últimos tiempos por la falta de motivación y buenos líderes en su empresa, esto repercutiendo en su crecimiento económico como organización.

Por ello se concluye que un personal bien motivado como menciona dicho autor dará lo mejor de sí, desempeñando una mejor labor y arrojando resultados que benefician a la empresa.

De tal forma los resultados obtenidos permiten compararse con investigaciones realizadas como es el caso de Rojas (2016). En su Tesis: “El liderazgo y la motivación laboral en la cooperativa coomultrup ltda”, menciona que los principales factores para los colaboradores son los incentivos que se les genera para obtener retribuciones en el trabajo, caracterizados por el esfuerzo que demanda la actividad, la asimilación y prudencia de autoridad de los jefes y el respetar las normas y valores cooperativos (apoyo mutuo, responsabilidad, igualdad, democracia, equidad y solidaridad).

Lo cual es confirmado con la tabla N° 13, donde los resultados muestran que el 42% de los colaboradores mencionan que es Malo la motivación de la empresa Copeinca ya que no reciben premios, felicitaciones y reconocimientos ya que poco

los motiva a realizar sus actividades ya que no son constantes con dichos incentivos y que no les garantiza su trabajo.

Por tanto, se puede concluir que la empresa Copeinca no les importa mucho los incentivos ya que para ellos es más importante el compromiso que tiene su líder para con ellos. Ya que al tener a un líder que los oriente les garantiza crecimiento y también hacer sus labores de una mejor manera, teniendo así alguien en quien puedan confiar y resolver inquietudes. Por ello un líder tiene que estar en constante motivación con sus colaboradores para que el compromiso y desempeño crezca.

Por otro lado, Baquix (2013) Tesis titulada: “Motivación como herramienta para el recurso humano dentro de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Tonicapán”, menciona que la mayoría de los colaboradores si están motivados, ellos mismos dan fe y demuestran la importancia que tienen algunas herramientas que ayuda el desarrollo de actividades, y que al tener una buena relación entre compañeros de trabajo hace que el desempeño crezca por el buen clima laboral.

Esto se corrobora con la tabla N° 14, donde el 36% de colaboradores dicen que es Bueno tener un buen ambiente laboral donde les facilitan la tranquilidad y satisfacción para desempeñar bien su labor, por ello la relación que tiene con la investigación de Baquix es buena ya que ambos resultados se asemejan y determinan la importancia del ambiente laboral.

Por ello se concluye que mientras tú des las mejores herramientas de trabajo, el mejor ambiente laboral (clima), una buena motivación constante, esto hará que los colaboradores trabajen felices y contentos sin necesidad a quejas ni reclamos, para así poder cumplir los objetivos del trabajo.

V. CONCLUSIONES

- En conclusión, con la prueba estadística Rho de Spearman Brown con un coeficiente de correlación de 0,528, donde el nivel de significancia es 0,01 menor al valor de significancia de la prueba 0,05 por ello se determinó que si existe una relación significativa entre las variables liderazgo y la motivación laboral. Por eso si la empresa Copeinca S.A.C tiene representantes líderes, mejorará la motivación laboral, así se sentirán a gusto en ella cumpliendo con sus expectativas dada por la empresa, caso contrario al no a ver un buen liderazgo no habrá mejoras de motivación laboral en la empresa; Debido a que existe un alto grado de relación entre las variables estudiadas, tanto el liderazgo como la motivación laboral están significativamente relacionadas y así lo refleja los resultados y la prueba de hipótesis. (Tabla N° 1).
- Por otro lado, el análisis del liderazgo se muestra que en la empresa Copeinca el 28 % de los colaboradores encuestados opinan que la de comunicación dentro de su centro laboral es Bueno, como también el 6% opinan que la comunicación es Muy Malo. Con respecto a otra dimensión el 24% de colaboradores opinan que la capacidad de dirigir es Muy Bueno, en contraste con el 17% de colaboradores opinan que es Muy malo la capacidad de dirigir. Por último, en la siguiente dimensión el 36% de colaboradores de la empresa Copeinca manifiesta que la disponibilidad es Malo, en contraste con el 3% que nos dicen que es Muy malo que su jefe no tenga disponibilidad. Por lo tanto, se determina que el nivel de liderazgo en la empresa Copeinca es bajo con resultados de “Muy malo” y “Malo” ambos con un 18% y con un 23% que mencionan que el liderazgo es Regular en la empresa caso que se refleja en el desempeño de cada colaborador (Tabla N° 2, 3).
- Además, el análisis de motivación laboral se muestra que el 61% de los colaboradores de la empresa Copeinca opinan que la motivación intrínseca dentro de su centro laboral es Regular, en contraste a el 5% que opinan que es Bueno la motivación intrínseca que en realidad es muy pobre para una empresa grande. Con respecto a la dimensión de motivación extrínseca el 47% de colaboradores opinan que es Regular, en contraste con el 12% de colaboradores opinan que la motivación extrínseca es Mala

lo cual garantiza un bajón en el trabajo. Por lo tanto, se determina que el nivel de motivación laboral es muy bajo ya que se menciona que la motivación laboral es Muy malo y Malo ambos con 18%, a comparación de un 22% que nos dice que es Muy bueno la motivación, por consecuencia se ve resultados no acordes a una empresa que tiene objetivos de crecimiento (Tabla N° 9, 10).

- Finalmente, al analizar la relación entre el liderazgo y motivación laboral, se ve claramente que el liderazgo es muy malo dentro de la empresa, considerado como no falencias en temas de liderazgo por los colaboradores con un puntaje de 74% (24) de no aceptación y tiene una motivación laboral Muy bueno con 46,5% (20) pero están por debajo de la media y se ve claramente que al no a ver nunca liderazgo pues solo se llegara a cierto porcentaje de motivación, teniendo así colaboradores insatisfechos por la falta de personas que lideren y busquen temas de como motivar a los colaboradores para que trabajen en un ambiente donde puedan realizar su labor de una mejor manera teniendo una alta productividad satisfactoria (Tabla N° 16).

VI. RECOMENDACIONES

- De acuerdo al grado de relación entre Liderazgo y Motivación laboral según Rho de Spearman con una significancia de 0,05 se recomienda a todos los representantes de la empresa que considere como eje principal realizar actividades de capacitación y talleres en temas de liderazgo porque a su vez este tendrá un efecto en la motivación laboral.
- También, según los datos obtenidos donde solo el 28 % de encuestados ven que sus jefes tienen una buena comunicación, mientras el 6 % percibe una comunicación muy mala por ello se recomienda a la empresa que priorice a los representantes de cada área que guíe a sus colaboradores por una línea de crecimiento donde prevalezca la confianza, retroalimentación positiva y comunicación, lo cual ayudará a sus colaboradores a armar su propio plan de desarrollo para que puedan alcanzar sus metas.
- Por otro lado, se recomienda que desarrollen un plan de motivación laboral para la organización y así mejorar un ambiente laboral que garantice tranquilidad al momento de realizar las actividades de la empresa, que no solo sea motivación monetaria si no una motivación verbal, motivación donde incluyan a sus familias con una plena seguridad de estabilidad en el trabajo, esto según datos obtenidos en la investigación donde solo el 22 % de los encuestados dicen que es muy bueno recibir una buena motivación laboral, y un 18 % mencionan que es muy malo no recibir motivación laboral.
- Finalmente, se recomienda hacer un focus group donde verán si los planes, actividades y programas se están realizando de una manera efectiva para ambas variables como también realizar evaluaciones de representante a colaborador y viceversa para determinar la relación que tiene ambos y por último realizar un círculo de confianza, esto según la tabla cruzada donde vemos que el 70,6 % de encuestados dicen que es muy malo no tener representantes líderes y donde el 46,5 % de encuestados dicen que es muy bueno tener motivación laboral.

VII. REFERENCIAS

- Acuña, P. (2010). *El Liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y servicios en Telefónica del Perú*. (Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración con Mención en Gestión Empresarial), Universidad Mayor de San Marcos – Lima.
- Ajello, M. (2009). *La motivación para aprender*. En C. Pontecorvo (Coord.), Manual de psicología de la educación. España: Popular.
- Alva, I & Trujillo, J. (2014). *Factores de motivación según herzberg y desempeño laboral de la distribuidora navarro EIRL*. (Tesis para obtener el grado en Licenciado en Administración), Huaraz.
- Archi, M. (2016). *Liderazgo y motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil* – (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión Pública). Lima.
- Arévalo, V. (2016). *Liderazgo directivo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Hotel Europa*. Iquitos – Loreto
- Avenecer, C. (2015). *Liderazgo y Motivación* (Tesis de Grado). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Baquiáx, E (2013). *Motivación como herramienta para el recurso humano dentro de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Totonicapán*. (Tesis de Licenciatura). Quetzaltenango.
- Barranzuela, J. (2017). *Relación entre Capacitación y Motivación Intrínseca de los trabajadores del Policlínico Víctor Panta Rodríguez*. (Tesis Para Obtener El Título Profesional De Licenciado en Administración). UCV – Chimbote.
- Bustamante S, Kawakami R y Reátegui C. (2010). *“inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú”*. (Para Obtener el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas). PUCP- Surco

- Caro (2012). *Liderazgo y su relación con el nivel motivacional del personal del área de Servicios de la Empresa Trabajos Marítimos S.A.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Chimbote.
- Cruz, L. (2017). *De la motivación a la acción*. Recuperado de <http://www.ancashnoticias.com/2017/06/24/la-motivacion-la-accion/>
- Evans, M. (1970). *El efecto de la conducta de supervisión en el camino-meta relación. Comportamiento Organizacional y Rendimiento Humano*.
- García, J. (2007). *Haga que lo hagan. Motivación*. Madrid. Fundación Confemetal.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: McGraw – Hill.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. y Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional*. (7ª Edición.) México: Prentice Hall.
- Huerta y Padilla. (2016). *Aplicación De Un Taller De Liderazgo Transformacional Para La Mejora Del Clima Laboral En La Empresa Brando's Chicken E.I.R.L.* Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Trujillo-Perú
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Maestría en Psicología. Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Koontz, H., Weihrich, H y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. México. McGraw-Hill.
- Linares, J. (2013). *Investigación de mercados*. (3a ed.). Perú: San Marcos E.I.R.L
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. (2da Ed). Ed: Mc GRAW-HILL
- Martin, R. (2009). *Teoría PathGoal de liderazgo*. Enciclopedia de los Procesos Grupales y las Relaciones Intergrupales.
- Maxwell., J. (2005). *“Líder de 360°”*. Ed. Nashville: Thomas Nelson Inc.U.S.A.

- Morales, F. Moya, M. Reboloso, J. Fernández, C. Marqués, J. & Pérez, J. (1994). *Psicología Social*. Mc Graw Hill Interamericana de España, S.A. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6123286>
- Moreno, R. (2017) *Liderazgo y su relación con el Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración), UCV- Chimbote.
- Pérez, O. (2012). *Motivación a ministros*. EL periódico.
- Ramirez, D. (2013). *Importancia de la Motivación Laboral*. Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/importancia-de-la-motivacion-laboral/>
- Rodríguez (2005). *Lineamientos estratégicos de liderazgo transformacional basado en las competencias gerenciales dirigido a los voceros y voceras del consejo comunal nuestro futuro uno del barrio bella vista de Cagua*. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1042/estilos_liderazgo.html
- Rojas, R (2016). *El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA*. Pamplona, Norte de Santander.
- Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. (Tesis Para optar el grado académico de magíster en Administración con mención en Gestión Empresarial). Lima-Perú
- Tito, P. y Vargas, S. (2013). *Motivación, liderazgo y rendimiento laboral en una compañía de servicios de Lima Metropolitana*. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/viewFile/8754/7601>
- Valverde (2013). *Liderazgo y acoso laboral en los trabajadores de los centros de comida rápida*. UCV – Chimbote.

Villalobos, R. (2014). *Poderosa herramienta*. Revista D. Recuperado de <http://www.prensalibre.com/revista-d/Coaching-liderazgo-Recursos-Humanos-gestion-de-tiempo-desarrollo-profesional-0-1062493984>

Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Magister en Educación. Universidad de Chile. Santiago, Chile.

VIII. ANEXOS

✓ Instrumento de medición (modelo del cuestionario)



CUESTIONARIO APLICADO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA COPEINCA S.A.C DEL DISTRITO DE CHIMBOTE 2018

CUESTIONARIO LIDERAZGO

DATOS GENERALES:

Área de trabajo: Tiempo de Servicio:

Sexo: Edad:

Instrucciones: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada ítems y marque con una X la alternativa que considere es la correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
(MM)	(M)	(R)	(B)	(MB)

N°	Items	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		MM	M	R	B	MB
Asertiva						
1	Existe un diálogo respetuoso con mi jefe directo.					
2	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones.					

Retroalimentación						
3	Mi jefe nos da a conocer nuestras fortalezas y lo que debemos mejorar.					
Actitud						
4	Mi jefe tiene un comportamiento digno de imitar.					
5	Mi jefe es respetuoso con todos los colaboradores.					
Convicción						
6	Su jefe tiene la seguridad de ver las cosas claras y cumplirlas.					
Proactivo						
7	Su jefe tiene la iniciativa y la capacidad para preveer problemas a futuro.					
Autocontrol						
8	Su jefe controla sus emociones cuando existe una sobrecarga de tareas.					
Comprometido						
9	Ve Ud. En su jefe una persona Comprometido con sus colaboradores para guiarlos a las metas establecidas.					
Capacidad de Solvencia						
10	Su jefe busca la solución del problema invirtiendo tiempo para llegar a un acuerdo.					
Flexibilidad						
11	Cuando tengo problemas personales mi jefe trata de entenderme.					
12	Su jefe exige de buena forma el cumplimiento de trabajo por parte del personal.					

Disponibilidad						
13	Su jefe tiene la disponibilidad de tiempo para resolver dudas e inquietudes que ayudará al bienestar del grupo.					
Trabajo en equipo						
14	Su jefe considera que los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.					

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

DATOS GENERALES:

Área de trabajo:

Tiempo de Servicio:

Sexo:

Edad:

Instrucciones: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada ítem y marque con una X la alternativa que considere es la correcta. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

1	2	3	4	5
Muy malo (MM)	Malo (M)	Regular (R)	Bueno (B)	Muy bueno (MB)

N°	Items	VALORACIÓN				
		1 MM	2 M	3 R	4 B	5 MB
Comodidad						
1	Usted se siente a gusto y seguro trabajando en la empresa a cargo de su jefe.					
2	Las condiciones físicas que tiene mi organización me motiva a mejorar mi desempeño.					
Oportunidades						
3	Las oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización me motivan a dar lo mejor.					

4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
Reconocimientos						
5	Los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización me motivan a mejorar mi desempeño.					
6	El reconocimiento recibido por la organización hacia su labor profesional es la que usted espera y gusta.					
Relaciones internas						
7	Tener un buen ambiente laboral me da tranquilidad y satisfacción para desempeñar mi labor.					
8	Un buen trato y parcialidad por parte de mi jefe me motiva hacer las cosas bien.					
Incentivos						
9	La organización ofrece incentivos para incrementar su desempeño.					
10	La organización me brinda bonos por resultados.					
Capacitaciones						
11	La organización fomenta programas de capacitaciones mensuales y trimestrales.					
12	Las capacitaciones ayudan a mi desarrollo personal y profesional.					
Seguridad						
13	La organización le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.					
14	La organización les facilitan las medidas de seguridad como son los EPP para su bienestar en el trabajo.					

Gracias por su participación.

✓ Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA											
TÍTULO	PROBLEMA	OBJE GENE.	OBJE ESP.	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	ESCALA
"Liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa Copeinca s.a.c del distrito Chimbote, 2018."	¿Cuál es la relación entre el liderazgo y motivación laboral en colaboradores COPEINCA S.A.C. del Distrito de Chimbote, 2018?	Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.	Identificar el liderazgo en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.	<p>H1: Existe relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.</p> <p>H0: No existe relación entre Liderazgo y Motivación Laboral de los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.</p>	Liderazgo	los líderes efectivos son aquellos que ayudan a sus subordinados a alcanzar sus metas, éstos tienen la responsabilidad de proveer a su grupo de trabajo la información y el apoyo necesario para alcanzar los objetivos organizacionales. (Martín, 2009.p.17-38),	Liderazgo es una función de mucha importancia para cualquier tipo de actividad que ayuda a ejercer con éxito y eficiencia logrando las metas esperadas por la organización. Las dimensiones a realizar para este estudio son: Comunicación, capacidad para dirigir y disponibilidad	Comunicación	Asertiva	1,2	Ordinal
					Motivación Laboral	La motivación es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Señalar que los líderes motivan a su equipo de trabajo es decir que realizan actividades que esperan satisfagan esos impulsos y deseos, y que esto logrará que las personas actúen de la manera deseada. Koontz et al ; 2012)	La motivación es la parte fundamental en toda organización para aumentar el rendimiento a través de una satisfacción. Las dimensiones a realizar para este estudio son: extrínseca e intrínseca	Disponibilidad	Trabajo en equipo	14	
Intrínseca	Comodidad	1,2									
			Extrínseca	Oportunidades	3,4						
Reconocimientos	5,6										
Relaciones internas	7,8										
Incentivos	9,10										
Capacitaciones	11,12										
Seguridad	13,14										

✓ **Ficha Técnica**

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

I. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre Original: Cuestionario de Liderazgo

Autor (as): Maza Angeles Tony Brandon, Montero Acaro Orlanda Graciela.

Procedencia: Chimbote – Perú.

Administración: Individual y Colectiva.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Puntuación: Manual y Sistematizada.

Dimensiones e Indicadores: Comunicación: Asertiva, Retroalimentación. Capacidad de Dirigir: Actitud, Convicción, Proactivo, Autocontrol, Comprometido, Capacidad de Solvencia, Flexibilidad. Disponibilidad: Disponibilidad, Trabajo en equipo.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas.

Número de Ítems: 14 ítems.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

III. DATOS INFORMATIVOS:

Nombre Original: Cuestionario de Motivación Laboral

Autor (es): Maza Angeles Tony Brandon, Montero Acaro Orlanda Graciela.

Procedencia: Chimbote – Perú.

Administración: Individual y Colectiva.

Duración: 15 minutos aproximadamente.

Puntuación: Manual y Sistematizada.

Dimensiones e Indicadores: Intrínseca: Comodidad, Oportunidades, Reconocimientos, Relaciones internas. Extrínseca: Incentivos, Capacitaciones, Seguridad.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems, hoja de respuestas.

Número de Ítems: 14 ítems.

IV. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. del Distrito Chimbote, 2018.

✓ Copias de las validaciones del instrumento

LIDERAZGO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sonia Aguilar Sánchez, titular
del DNI. N° 32965014, de profesión
Administradora, ejerciendo
actualmente como DTC, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colabores de la empresa COPEINCA S.A.C. Chimbote, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____



Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Edinson Miguel Chisón Areu, titular del DNI. N° 75573328, de profesión Administrador, ejerciendo actualmente como Docente T/P, en la Institución UCV - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. Chimbote, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 05 días del mes de Junio del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nestor Daniel Gonzalez Rueda, titular
del DNI. N° 32991045, de profesión
Psicólogo, ejerciendo
actualmente como docente, en la
Institución UCV - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colabores de la empresa COPEINCA S.A.C. Chimbote, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 05 días del mes de Junio del 2018


Firma

MOTIVACIÓN LABORAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sonia Aguilar Sánchez, titular
del DNI. N° 32965014, de profesión
Administradora, ejerciendo
actualmente como DTC, en la
Institución UCV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. Chimbote, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Edinson Miguel Obispo Arenas, titular del DNI. N° 25573328, de profesión Administrador, ejerciendo actualmente como Docente T/P, en la Institución UCV - Chimbo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. Chimbo, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			x	
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems			x	
Claridad y precisión			x	
Pertinencia				x

En Chimbo, a los 05 días del mes de Junio del 2018


Firma

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nestor Daniel Gonzalez Rueda, titular del DNI. N° 32991045, de profesión Psicólogo, ejerciendo actualmente como Docente, en la Institución UCV - Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), Determinar la relación entre Liderazgo y Motivación Laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C. Chimbote, 2018.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 05 días del mes de Junio del 2018


Firma

✓ **Confiabilidad:**

LIDERAZGO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Nº ENCUESTADO	Existe un dialogo respetuoso con mi jefe directo	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones.	Mi jefe nos da a conocer nuestras fortalezas y lo que debemos mejorar	Mi jefe tiene un comportamiento digno de imitar.	Mi jefe es respetuoso con todos los colaboradores	Su jefe tiene la seguridad de ver las cosas claras y cumplirlas.	Su jefe tiene la iniciativa y la capacidad para prever problemas a futuro	Su jefe controla sus emociones cuando existe una sobrecarga de tareas	Ve Ud. En su jefe una persona comprometido con sus colaboradores para guiarlos a las metas establecidas	Su jefe busca la solucion del problema invirtiendo tiempo para llegar a un acuerdo	Cuando tengo problemas personales mi jefe trata de entenderme	Su jefe exige de buena forma el cumplimiento de trabajo por parte del personal	Su jefe tiene la disponibilidad de tiempo para resolver dudas e inquietudes que ayudara al bienestar del grupo	Su jefe considera que los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual	
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	51
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51
4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	51
5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	53
6	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	45
7	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	44
8	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	60
9	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	44
10	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	43
11	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	40
12	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	1	2	2	3	42
13	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	41
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	43
15	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51
	0.352381	0.40952	0.28571	0.35238	0.69524	0.57143	0.6381	0.20952	0.352381	0.31429	0.68571	0.49524	0.6381	0.40952	31.49524

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de items
 Vi - Varianza de cada Item
 Vt - varianza del total

suma de var/item	7.24762
k	14
alfa	0.8291

BASE DE DATOS

Nº ENCUESTADO	Nº FRECUENTAS	DIMENSIONES				DIMENSION 1										DIMENSION 2		DIMENSION 3		TOTAL	CATEGORIZACION
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14						
1	4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3			
2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3			
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2			
4	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2			
5	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2			
6	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
7	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
8	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
9	2	2	2	2	3	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2			
11	2	2	2	2	4	2	2	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4			
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
15	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
16	4	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2			
17	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
19	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	1	2	4	1	2	4	2	2			
20	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
21	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2			
22	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2			
23	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
24	3	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2			
25	2	3	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4			
26	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
27	5	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
28	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2			
29	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2			
30	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2			
31	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
32	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
33	4	3	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	4	2	3	2	4	2			
34	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5			
35	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2			
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2			
37	4	3	4	4	4	5	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2			
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5			
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
40	4	5	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	2			
41	3	3	3	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2			
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
43	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2			
44	4	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2			
45	4	4	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2			
46	4	4	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2			
47	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
49	4	3	2	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2			
50	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
51	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2			
52	4	3	4	5	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4			
53	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4			
54	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
55	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	2			
56	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2			
57	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2			
58	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4			
59	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2			
60	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3			
61	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4			
62	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3			
63	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2			
64	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2			
65	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
66	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
67	2	2	4	4	3	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
69	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
70	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
71	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
72	2	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
73	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
74	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3			
75	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4			
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
77	2	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
78	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3			
79	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
80	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
81	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
82	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
83	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
84	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
85	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2			
86	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
88	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2			
89	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4			
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			

91	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	36	2
92	2	2	5	4	5	2	2	4	4	4	4	2	2	2	5	44	4
93	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	38	3	
94	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	50	5	
95	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	42	3	
96	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	29	1	
97	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	45	4	
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
99	2	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	2	4	2	40	3	
100	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	38	3	
101	2	2	4	4	4	2	2	3	4	3	2	2	4	4	42	3	
102	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	35	2	
103	2	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	43	4	
104	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	36	2	
105	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	46	4	
106	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	26	1	
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	5	
109	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41	3	
110	2	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	62	5	
111	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	49	5	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
113	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	44	4	
114	3	4	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	49	5	
115	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	36	2	
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	38	3	
118	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1	
119	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	52	5	
120	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	
121	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	48	4	
122	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	39	3	
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	5	
124	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	36	2	
125	2	2	2	1	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	39	3	
126	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	41	3	
127	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	2	49	5	
128	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60	5	
129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	2	
130	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63	5	
131	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	35	2	
132	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	39	3	
133	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	66	5	
134	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	37	2	
135	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	67	5	
136	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	5	
137	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	37	2	
138	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67	5	
139	3	2	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	43	4	
140	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	2	2	43	4	
141	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	64	5	
142	2	2	5	5	5	4	3	4	5	5	2	2	2	2	48	4	
143	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	1	
144	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50	5	
145	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	1	
146	2	2	4	2	5	2	2	3	2	2	4	2	4	2	42	3	
147	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
148	4	3	4	4	5	4	2	4	4	2	4	2	4	2	47	4	
149	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	33	2	
150	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	38	3	
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	5	
152	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	36	2	
153	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	5	
154	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	38	3	
155	4	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	51	5	
156	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	1	
157	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	5	4	46	4	
158	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21	1	
159	5	2	2	2	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	47	4	
160	2	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	2	39	3	
161	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	38	3	
162	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	40	3	
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	5	
164	2	2	2	2	5	3	2	2	2	4	5	2	5	2	48	4	
165	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	52	5	
166	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	5	
168	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	41	3	
169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	42	3	
170	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	49	5	
171	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	37	2	
172	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	2	43	4	
173	2	2	2	2	5	3	4	2	2	2	4	2	4	2	39	3	
174	3	2	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	53	5	
175	2	2	4	5	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	44	4	
176	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	37	2	
177	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	56	5	
178	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	5	2	2	36	2	
179	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2	40	3	
180	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	34	2	

MOTIVACIÓN LABORAL

Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	Usted se siente a gusto y seguro trabajando en la empresa a cargo de su jefe.	Las condiciones físicas que tiene mi organización me motiva a mejorar mi desempeño.	Las oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización me motivan a dar lo mejor.	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	Los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización me motivan a mejorar mi desempeño.	El reconocimiento recibido por la organización hacia su labor profesional es la que usted espera y gusta.	Tener un buen ambiente laboral me da tranquilidad y satisfacción para desempeñar mi labor.	Un buen trato y parcialidad por parte de mi jefe me motiva hacer las cosas bien	La organización ofrece incentivos para incrementar su desempeño.	La organización me brinda bonos por resultados.	La organización fomenta programas de capacitaciones mensuales y trimestrales.	Las capacitaciones ayudan a mi desarrollo personal y profesional.	La organización le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	La organización les facilitan las medidas de seguridad como son los EPP para su bienestar en el trabajo.	
1	2	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	46
3	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	47
4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	50
5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	50
6	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	3	4	3	52
7	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	46
8	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	51
9	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	52
10	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	50
11	3	4	2	3	3	2	4	4	1	2	3	3	3	3	46
12	2	2	4	4	1	3	3	3	3	3	2	1	1	2	39
13	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	40
14	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	1	2	2	37
15	1	3	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	2	32
	0.552381	0.742857	0.52381	0.257143	0.971429	0.352381	0.266667	0.714286	0.971429	0.52381	0.552381	0.980952	0.685714	0.257143	36.11429

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

α - Alfa de Cronbach
 K - Número de ítems
 Vi - Varianza de cada ítem
 Vt - varianza del total

suma de var/ítem	8.35238
k	14
alfa	0.8279

BASE DE DATOS

DIMENSIONES		DIMENSIÓN 4								DIMENSIÓN 5						TOTAL	CATEGORIZACIÓN
Nº ENCUESTADO	Nº PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	45	4
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	35	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	35	1
4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	35	1
5	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	41	3
6	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	31	1
7	2	1	1	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	4	30	2
8	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	48	5
9	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	5	44	3
10	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	40	2
11	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	5	4	5	4	44	3
12	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	36	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1
15	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	43	3
16	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	4	38	2
17	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	37	3
18	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	28	1
19	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	45	4
20	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	17	1
21	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2
22	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40	2
23	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	47	4
24	1	2	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	2	4	4	37	2
25	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	42	3
26	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	37	2
27	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	39	2
28	2	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	42	3
29	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55	5
30	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	5	5	44	3
31	2	1	2	5	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	44	3
32	4	4	2	3	1	2	2	4	2	2	3	2	3	4	4	38	2
33	4	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46	4
34	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	40	2
35	4	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	30	1
36	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	28	1
37	2	2	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	49	5
38	2	4	2	4	2	4	4	5	4	2	4	2	4	5	5	48	5
39	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	30	1
40	5	5	4	4	2	4	4	5	4	2	3	4	3	4	4	53	4
41	4	4	2	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	58	5
42	4	4	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46	4
43	4	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	2	5	4	4	50	5
44	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	40	3
45	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	49	5
46	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	5	3	42	3
47	1	2	2	4	4	2	5	2	4	2	4	2	4	4	4	43	3
48	3	2	2	2	2	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	42	3
49	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	43	3
50	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	35	1
51	3	2	2	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	3	4	45	4
52	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	46	4
53	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	38	2
54	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	29	1
55	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42	3
56	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	38	2
57	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	5
58	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	47	4
59	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	33	1
60	3	2	2	4	2	2	4	5	2	4	4	2	4	5	4	47	4
61	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	45	4
62	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3	4	33	1
63	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	36	2
64	2	4	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	36	2
65	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	45	4
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1
67	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	3	5	2	4	4	48	5
68	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46	4
69	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	38	2
70	2	2	2	3	2	5	4	2	4	2	5	4	4	5	4	45	4
71	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	31	1
72	2	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	54	5
73	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3
74	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	2
75	2	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	5	44	3
76	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46	4
77	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5	55	5
160	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	107	3
79	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	47	4
80	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	32	1
81	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	2
82	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	48	4
83	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	2
84	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	47	4
85	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	32	1
86	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	41	3
87	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	48	5
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	1
89	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	41	3
90	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	50	5

91	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	5
93	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	3	38	2
94	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	44	3
95	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	45	4
96	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	32	1
97	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	44	3	
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
99	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	41	3	
100	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	40	2	
101	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	42	3	
102	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	35	1	
103	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	3	42	3	
104	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	45	4	
105	4	2	2	2	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	43	3	
106	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	
107	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
108	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	48	5	
109	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38	2	
110	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	32	1	
111	2	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	45	4	
112	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
113	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	47	4	
114	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	
115	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	4	41	3	
116	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	1	
117	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	40	3	
118	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18	1	
119	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	
120	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	32	1	
121	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	44	3	
122	4	2	4	4	4	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	41	3	
123	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	48	5	
124	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	38	2	
125	3	2	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	55	5	
126	2	3	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	45	4	
127	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	44	3	
128	2	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	2	4	4	48	5	
129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	31	1	
130	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	57	5	
131	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	46	4	
132	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	5	4	5	5	45	4	
133	2	2	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	53	5	
134	4	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	40	2	
135	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	2	2	5	5	53	5	
136	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	37	2	
137	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	36	2	
138	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	39	2	
139	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	42	3	
140	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	46	4	
141	2	4	2	2	4	2	4	2	5	4	5	2	5	5	5	56	5	
142	3	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	59	5	
143	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	41	3	
144	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	5	5	5	5	48	5	
145	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	5	48	5	
146	4	4	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	5	5	44	3	
147	4	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	2	5	5	5	56	5	
148	5	4	4	4	4	4	2	5	4	2	3	2	4	5	4	52	4	
149	4	4	2	2	3	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	52	5	
150	3	3	2	3	2	2	5	3	3	4	2	2	4	4	4	42	3	
151	2	1	2	2	2	4	4	2	3	3	2	4	5	5	5	44	3	
152	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	41	3	
153	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	50	5	
154	2	2	2	3	2	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	46	4	
155	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	46	4	
156	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	43	3	
157	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	48	5	
158	2	2	2	4	2	4	2	5	2	2	5	5	5	5	5	46	4	
159	4	4	2	2	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	56	5	
160	2	3	2	2	3	2	5	5	2	2	2	2	2	4	3	43	3	
161	2	4	3	2	4	2	4	5	2	3	2	3	5	4	4	45	4	
162	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	45	4	
163	4	4	2	2	2	2	5	5	2	2	4	5	4	4	4	47	4	
164	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46	4	
165	1	1	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	42	3	
166	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	1	
167	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	
168	2	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	42	3	
169	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40	2	
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	50	5	
171	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	39	2	
172	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	43	3	
173	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	47	4	
174	2	1	2	2	4	2	5	2	4	3	2	2	4	4	5	43	3	
175	2	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	46	4	
176	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	37	3	
177	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52	5	
178	4	4	2	2	4	4	4	3	5	2	4	4	5	4	4	52	5	
179	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	44	3	
180	4	4	2	2	2	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	54	5	

Tabla 17:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre mi jefe toma en cuenta mis opiniones

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	8	4%
Malo	64	36%
Regular	61	34%
Bueno	41	23%
Muy bueno	6	3%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

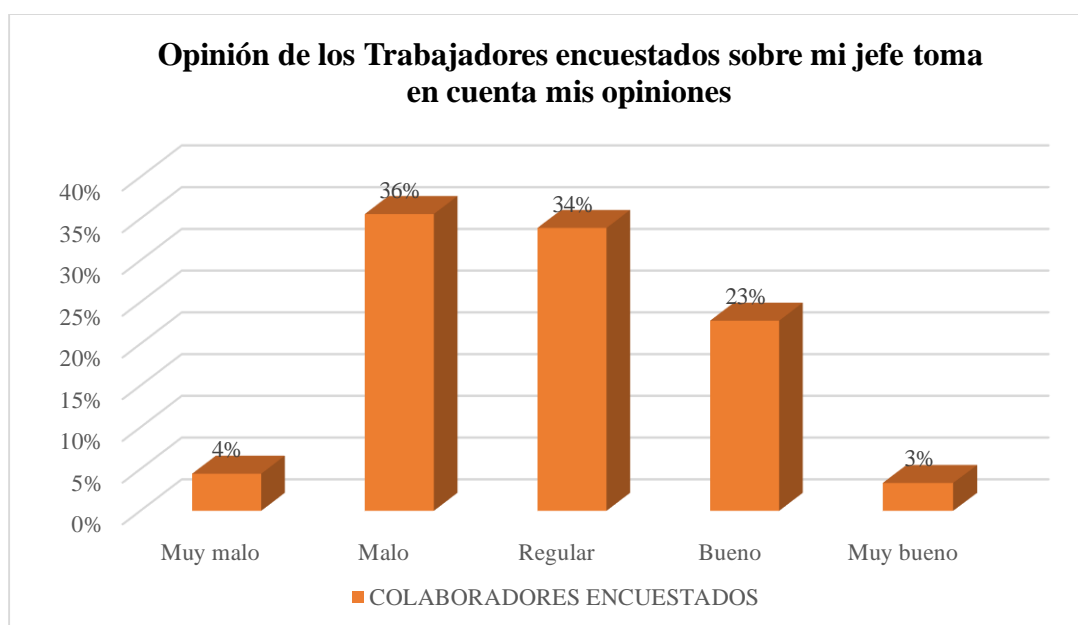


Figura 17: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre mi jefe toma en cuenta mis opiniones

Fuente: Tabla 17

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 64 personas que pertenecen al 36% nos dicen que mi jefe es Malo al tomar en cuenta mis opiniones.
- Mientras que 41 personas que pertenecen al 23% menciona que mi jefe es Bueno al tomar en cuenta mis opiniones.

Tabla 18:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre mi jefe nos da a conocer nuestras fortalezas y lo que debemos mejorar

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	6	3%
Malo	50	28%
Regular	55	30%
Bueno	55	31%
Muy bueno	14	8%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

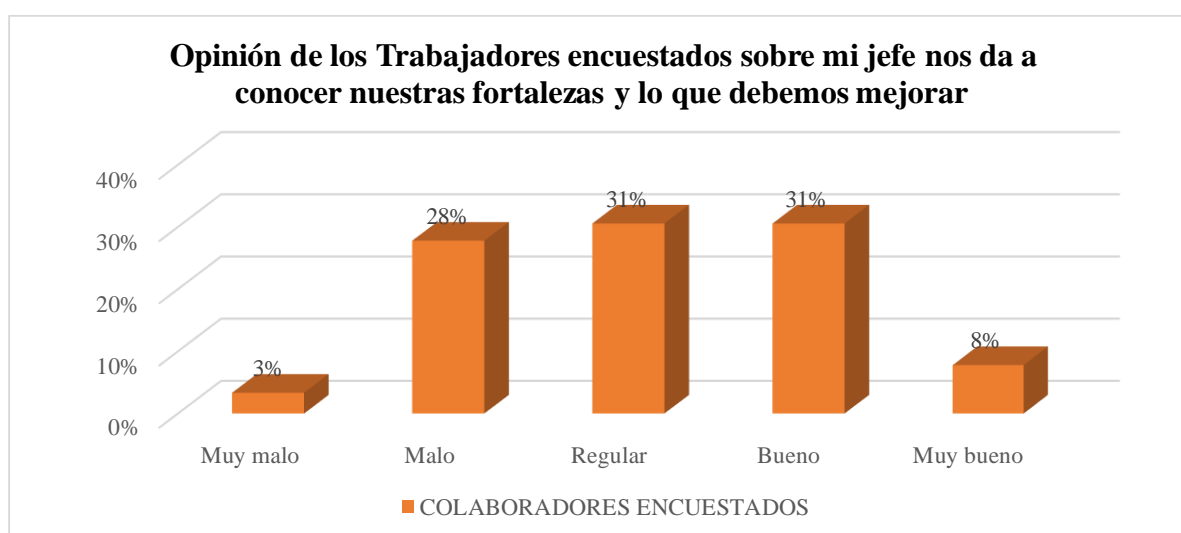


Figura 18: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre mi jefe nos da a conocer nuestras fortalezas y lo que debemos mejorar

Fuente: Tabla 18

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 55 personas que pertenecen al 31% nos dicen que mi jefe es Bueno al dar a conocer nuestras fortalezas y lo que debemos de mejorar. Así mismo regular con el 31%.
- Mientras que 50 personas que pertenecen al 28% menciona que mi jefe es Malo al dar a conocer nuestras fortalezas y lo que debemos de mejorar.

Tabla 19:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre mi jefe tiene un comportamiento digno de imitar

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	4	2%
Malo	71	40%
Regular	36	20%
Bueno	55	31%
Muy bueno	14	8%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

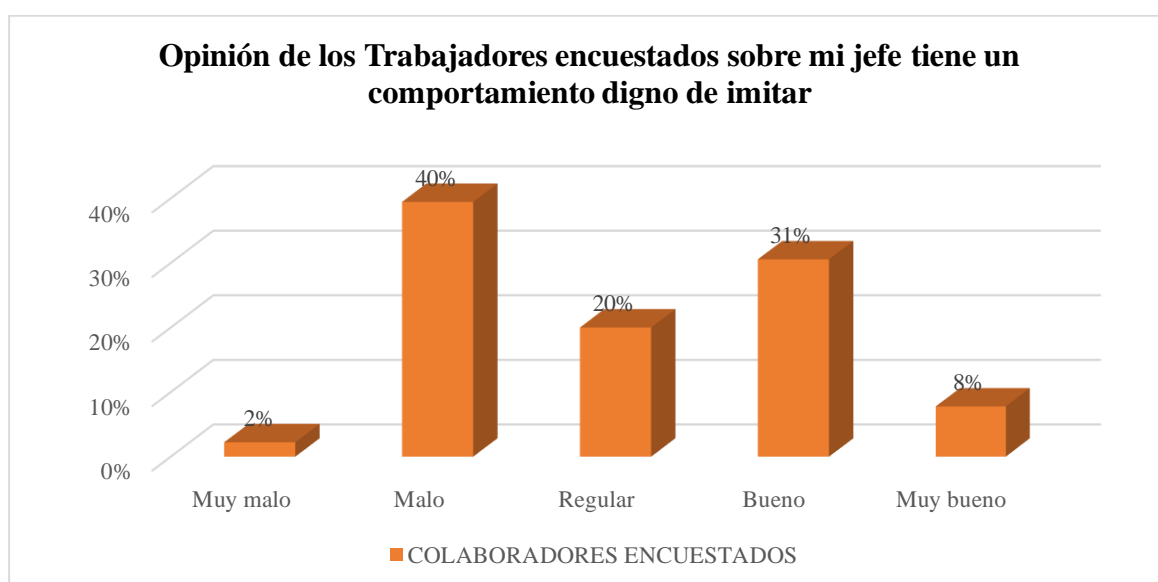


Figura 19: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre mi jefe tiene un comportamiento digno de imitar

Fuente: Tabla 19

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 71 personas que pertenecen al 39% nos dicen que mi jefe tiene un comportamiento Malo que no es digno de imitar.
- Mientras que 55 personas que pertenecen al 31% menciona que mi jefe tiene un comportamiento Bueno digno de imitar.

Tabla 20:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre mi jefe es respetuoso con todos los colaboradores

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	6	3%
Malo	55	31%
Regular	44	24%
Bueno	57	32%
Muy bueno	18	10%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

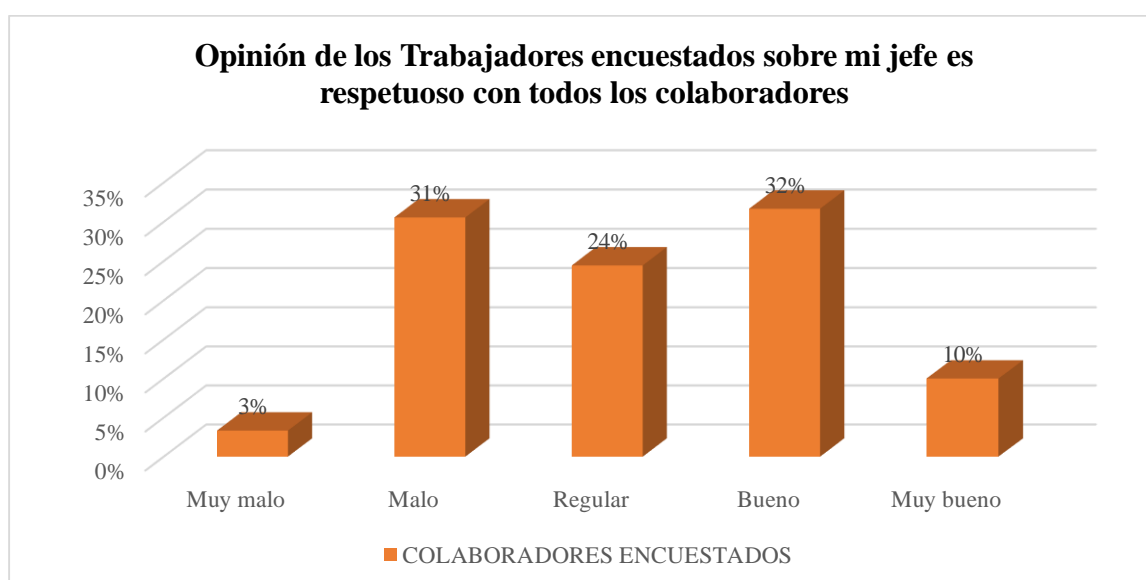


Figura 20: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre mi jefe es respetuoso con todos los colaboradores

Fuente: Tabla 20

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 57 personas que pertenecen al 32% nos dicen que mi jefe es Bueno al ser respetuoso con todos los colaboradores.
- Mientras que 55 personas que pertenecen al 31% menciona que mi jefe es Malo al no ser respetuoso con todos los colaboradores.

Tabla 21:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre ve Ud. en su jefe una persona comprometido con sus colaboradores para guiarlos a las metas establecidas

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	8	4%
Malo	76	42%
Regular	39	22%
Bueno	44	24%
Muy bueno	13	7%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

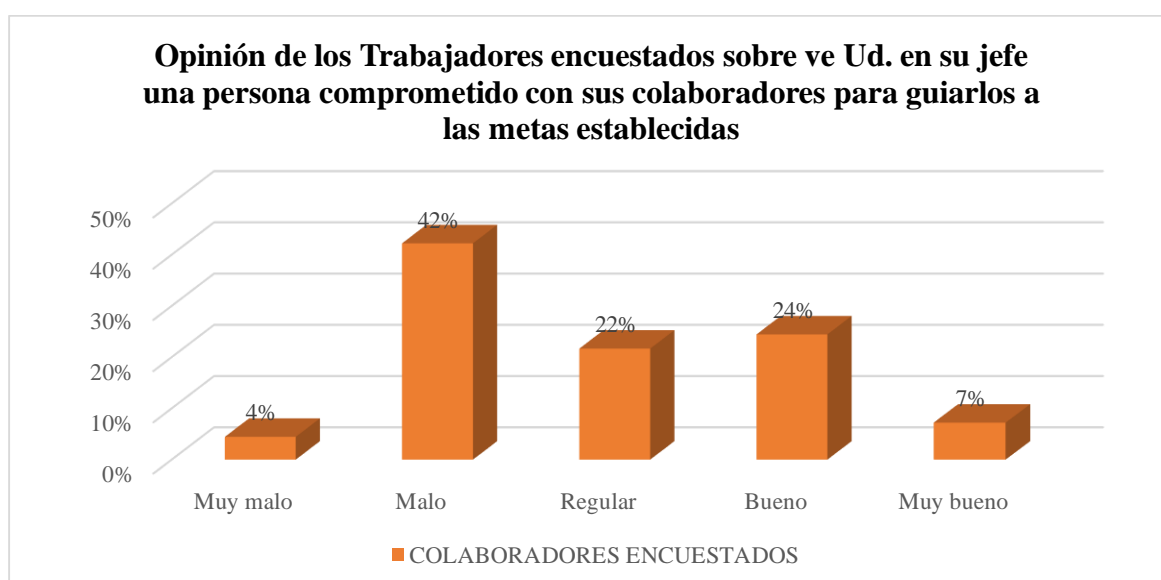


Figura 21: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre ve Ud. en su jefe una persona comprometido con sus colaboradores para guiarlos a las metas establecidas

Fuente: Tabla 21

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 76 personas que pertenecen al 42% nos dicen que su jefe es Malo porque no es comprometido con sus colaboradores para guiarlos a las metas establecidas.
- Mientras que 44 personas que pertenecen al 24% menciona que su jefe es Bueno porque es comprometido con sus colaboradores para guiarlos a las metas establecidas.

Tabla 22:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre cuando tengo problemas personales mi jefe trata de entenderme

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	10	6%
Malo	71	39%
Regular	39	22%
Bueno	43	24%
Muy bueno	17	9%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

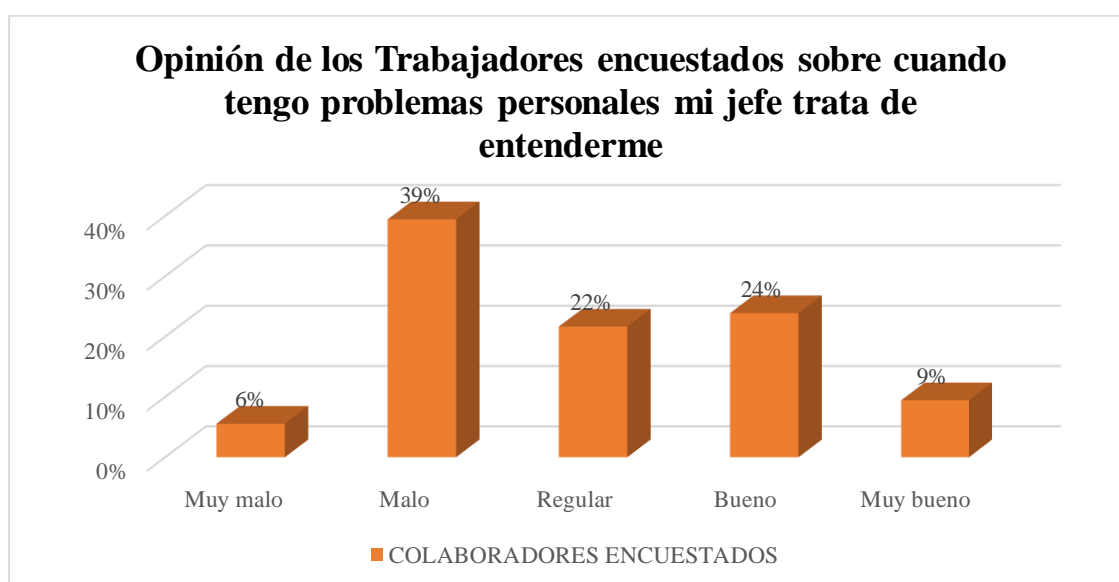


Figura 22: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre cuando tengo problemas personales mi jefe trata de entenderme

Fuente: Tabla 22

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 71 personas que pertenecen al 39% nos dicen que su jefe es Malo porque no les entiende cuando tienen problemas personales.
- Mientras que 43 personas que pertenecen al 24% menciona que su jefe es Bueno porque les entiende cuando tienen problemas personales.

Tabla 23:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe exige de buena forma el cumplimiento de trabajo por parte del personal

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	7	4%
Malo	71	39%
Regular	38	21%
Bueno	44	24%
Muy bueno	20	11%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

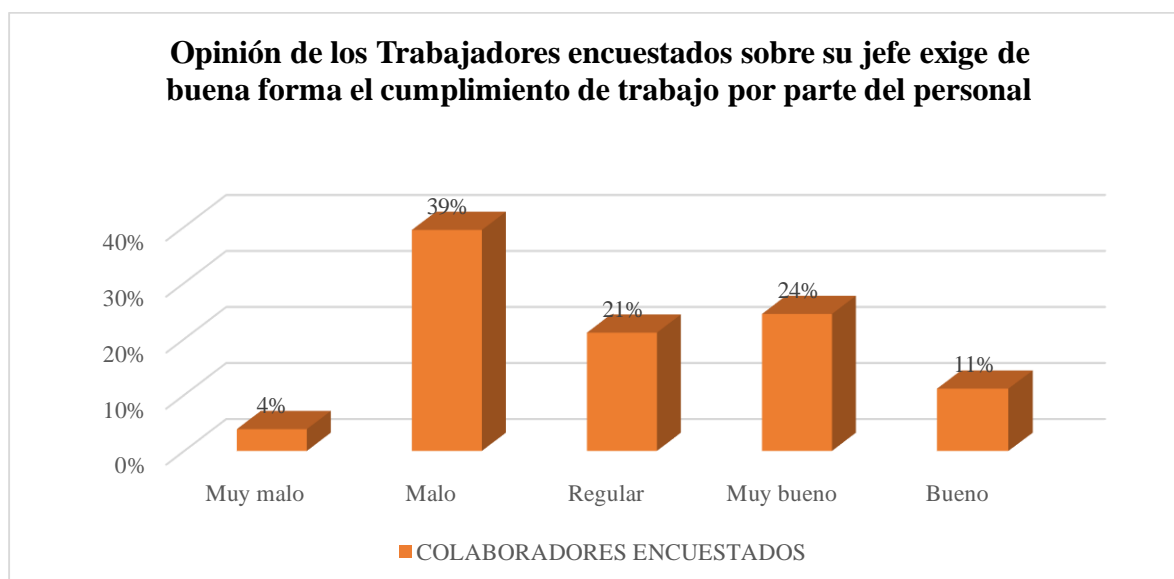


Figura 23: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe exige de buena forma el cumplimiento de trabajo por parte del personal

Fuente: Tabla 23

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 71 personas que pertenecen al 39% nos dicen que su jefe es Malo porque no exige de buena forma el cumplimiento de trabajo por parte del personal.
- Mientras que 43 personas que pertenecen al 24% menciona que su jefe es Bueno porque exige de buena forma el cumplimiento de trabajo por parte del personal.

Tabla 24:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe tiene la disponibilidad de tiempo para resolver dudas e inquietudes que ayudará al bienestar del grupo

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	5	3%
Malo	74	41%
Regular	33	18%
Bueno	50	28%
Muy bueno	18	10%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

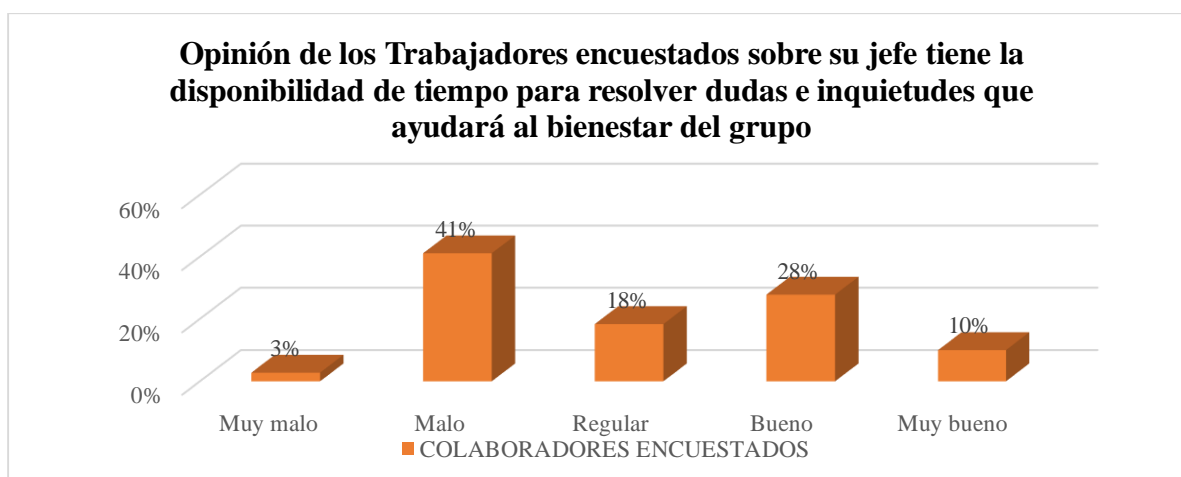


Figura 24: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe tiene la disponibilidad de tiempo para resolver dudas e inquietudes que ayudará al bienestar del grupo

Fuente: Tabla 24

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 74 personas que pertenecen al 41% nos dicen que su jefe es Malo porque no tiene la disponibilidad de tiempo para resolver dudas e inquietudes que ayudara al bienestar del grupo.
- Mientras que 50 personas que pertenecen al 28% menciona que su jefe es Bueno porque tiene la disponibilidad de tiempo para resolver dudas e inquietudes que ayudara al bienestar del grupo.

Tabla 25:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe considera que los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	5	3%
Malo	70	39%
Regular	37	21%
Bueno	49	27%
Muy bueno	19	11%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

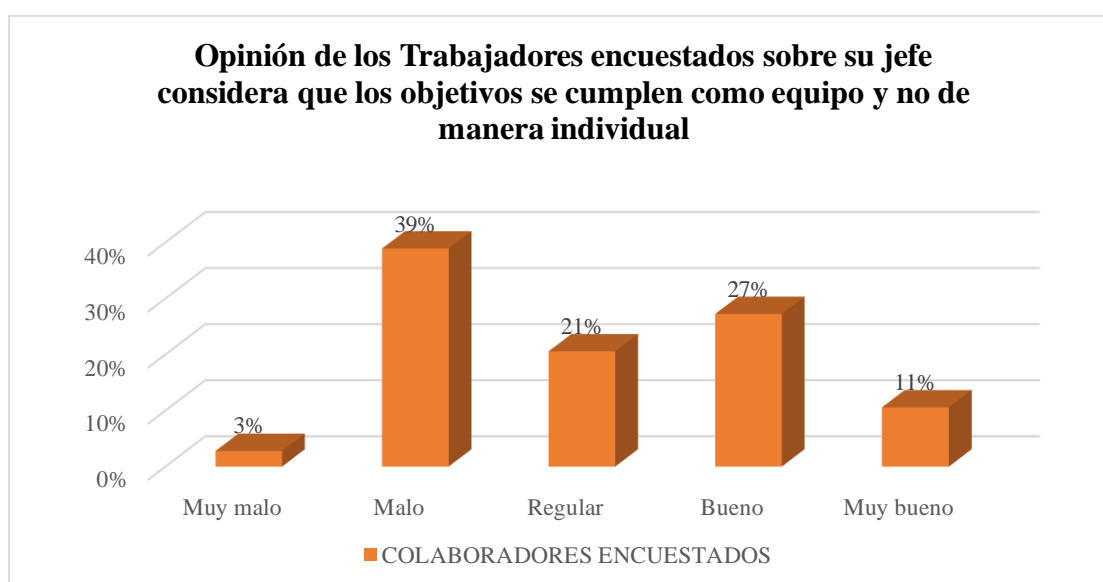


Figura 25: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre su jefe considera que los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual

Fuente: Tabla 25

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 70 personas que pertenecen al 39% nos dicen que su jefe es Malo porque no considera que los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.
- Mientras que 49 personas que pertenecen al 27% menciona que su jefe es Bueno porque considera que los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.

MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 26:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre las oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización me motivan a dar lo mejor

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	6	3%
Malo	104	58%
Regular	30	17%
Bueno	39	22%
Muy bueno	1	1%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

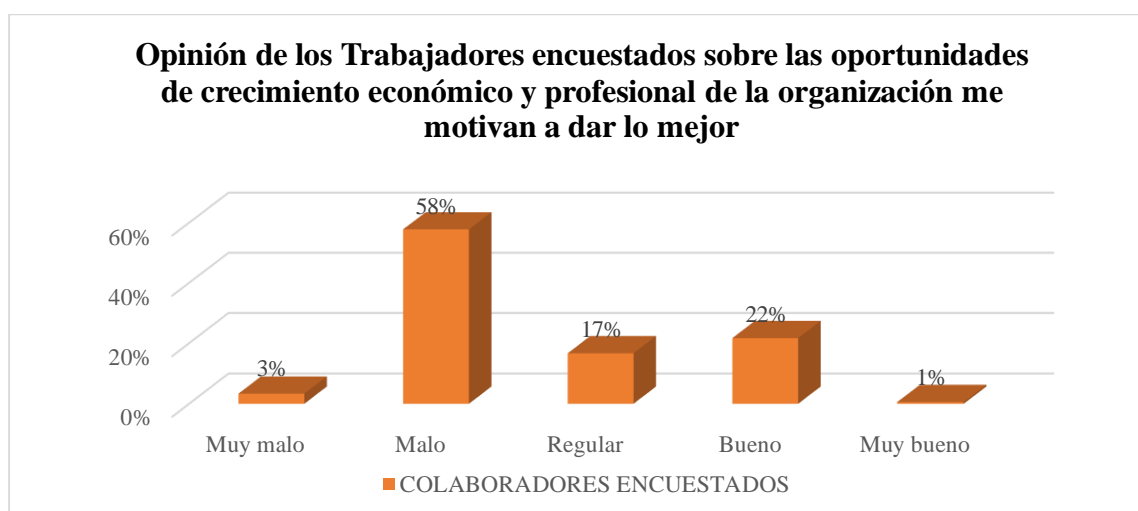


Figura 26: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre las oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización me motivan a dar lo mejor

Fuente: Tabla 26

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 104 colaboradores que pertenecen al 58% nos dicen que las oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización son Malas.
- Mientras que 39 colaboradores que pertenecen al 22% menciona que las oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización son Buenas y me motivan a dar lo mejor.

Tabla 27:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	3	2%
Malo	80	45%
Regular	45	25%
Bueno	47	26%
Muy bueno	5	3%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

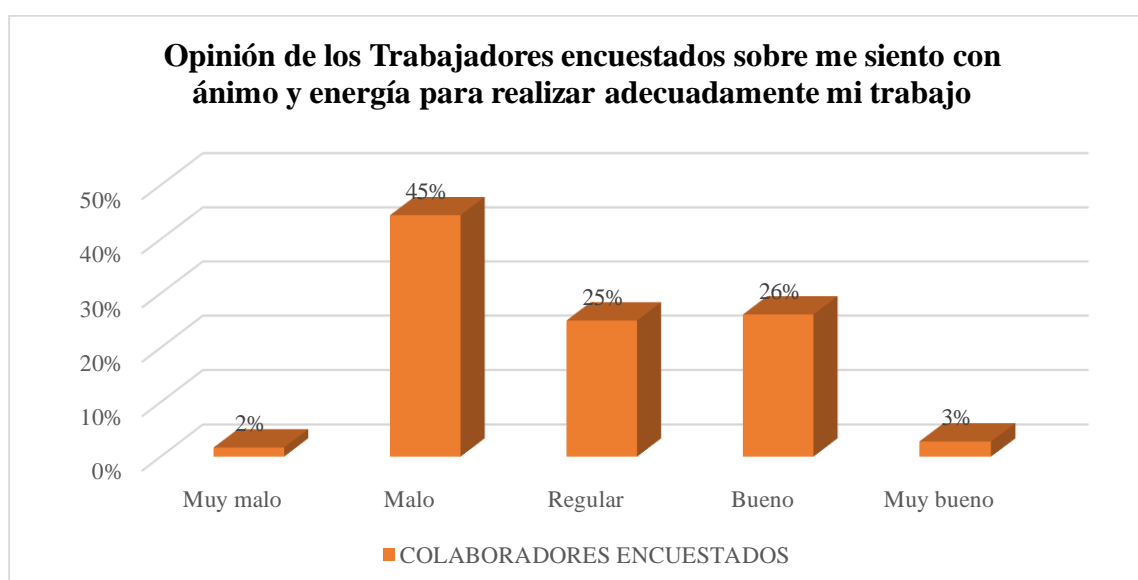


Figura 27: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo

Fuente: Tabla 27

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 80 colaboradores que pertenecen al 44% nos dicen que es Malo no tener ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.
- Mientras que 47 colaboradores que pertenecen al 26% menciona que es Bueno sentirse con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.

Tabla 28:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el reconocimiento recibido por la organización hacia su labor profesional es la que usted espera y gusta

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	3	2%
Malo	75	42%
Regular	35	19%
Bueno	64	36%
Muy bueno	3	2%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

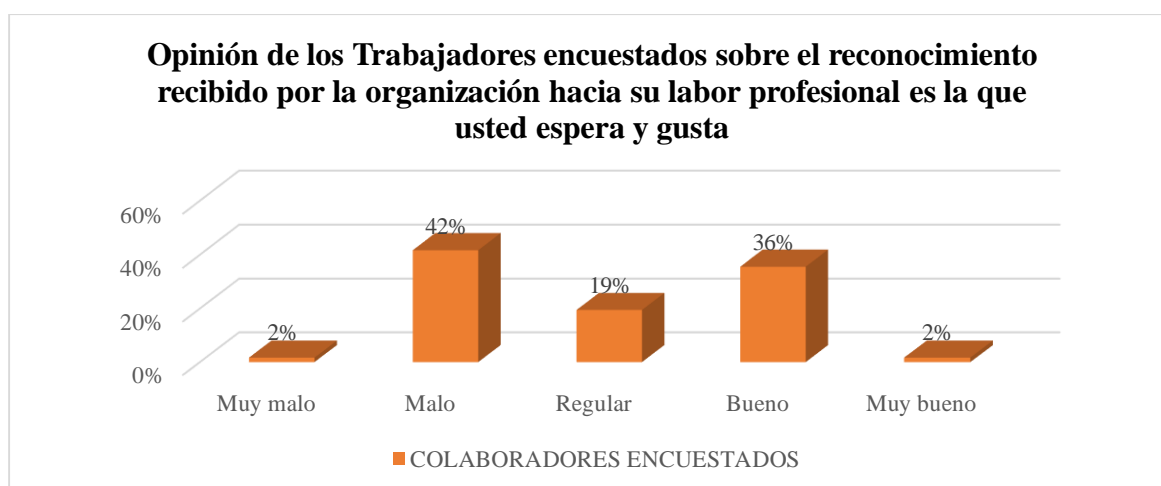


Figura 28: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre el reconocimiento recibido por la organización hacia su labor profesional es la que usted espera y gusta

Fuente: Tabla 28

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 75 colaboradores que pertenecen al 42% nos dicen que el reconocimiento recibido por la organización hacia su labor profesional es Malo ya que no es lo que espera y gusta.
- Mientras que 64 colaboradores que pertenecen al 36% menciona que el reconocimiento recibido por la organización hacia su labor profesional es Bueno ya que es lo que espera y gusta.

Tabla 29:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre un buen trato y parcialidad por parte de mi jefe me motiva hacer las cosas bien

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	2	1%
Malo	38	21%
Regular	50	28%
Bueno	70	39%
Muy bueno	20	11%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

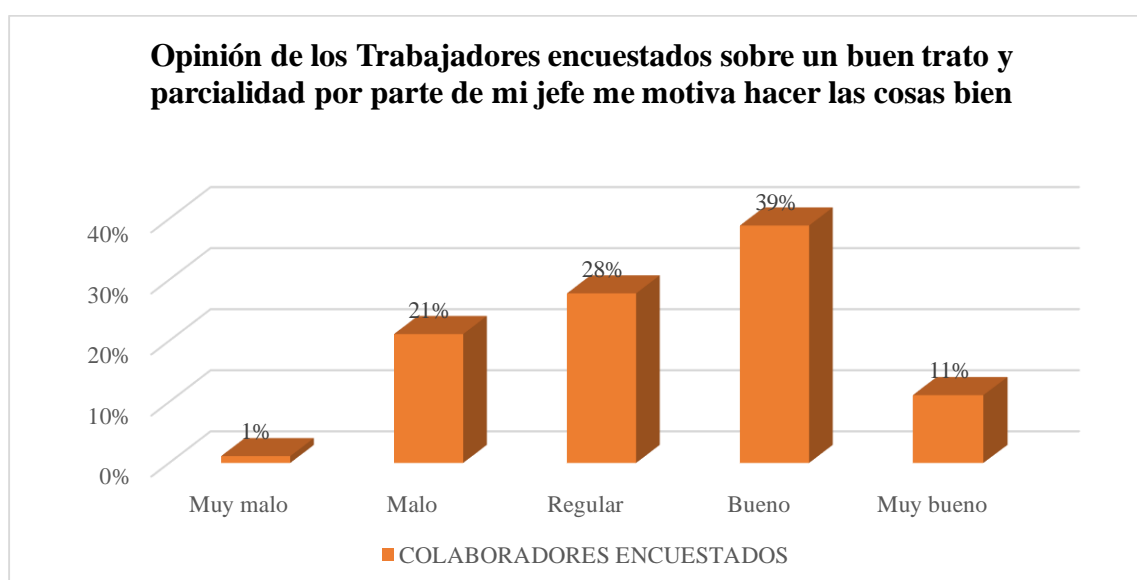


Figura 29: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre un buen trato y parcialidad por parte de mi jefe me motiva hacer las cosas bien

Fuente: Tabla 29

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 70 colaboradores que pertenecen al 39% nos dicen que es Bueno tener un excelente trato y parcialidad por parte de mi jefe que me motiva hacer las cosas bien.
- Mientras que 50 colaboradores que pertenecen al 28% menciona que es Regular el buen trato y parcialidad por parte de mi jefe que me motiva hacer las cosas bien.

Tabla 30:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la organización ofrece incentivos para incrementar su desempeño

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	4	2%
Malo	99	55%
Regular	36	20%
Bueno	34	19%
Muy bueno	7	4%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

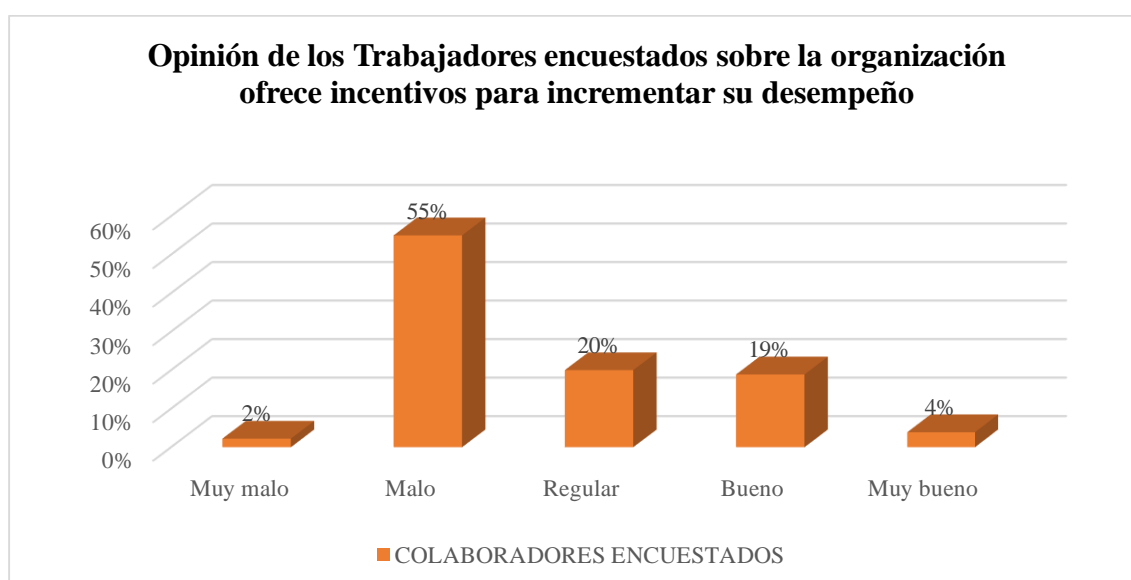


Figura 30: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la organización ofrece incentivos para incrementar su desempeño

Fuente: Tabla 30

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 99 colaboradores que pertenecen al 55% nos dicen que es Malo que la organización no ofrezca incentivos para incrementar su desempeño.
- Mientras que 36 colaboradores que pertenecen al 20% menciona que Regularmente la organización ofrece incentivos para incrementar su desempeño.

Tabla 31:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la organización me brinda bonos por resultados

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	4	2%
Malo	72	40%
Regular	43	23%
Bueno	59	33%
Muy bueno	2	1%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

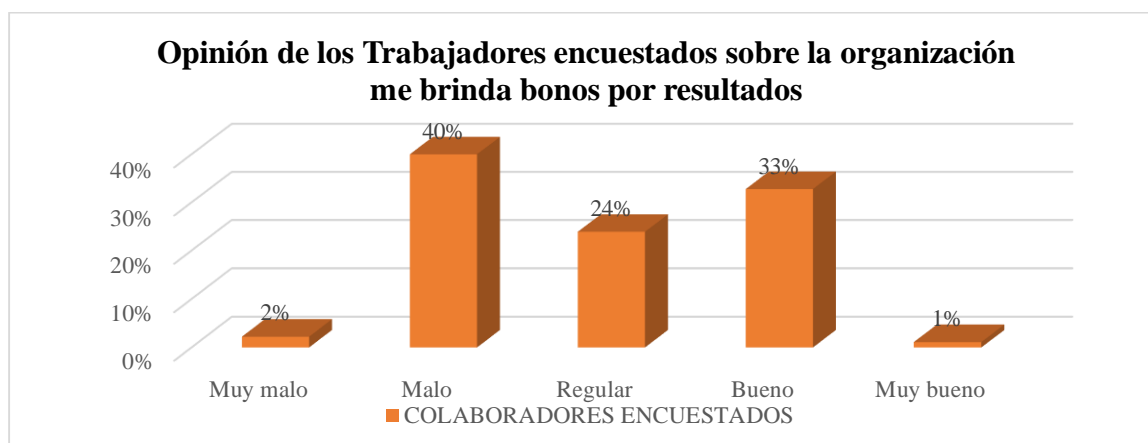


Figura 31: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la organización me brinda bonos por resultados

Fuente: Tabla 31

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 72 colaboradores que pertenecen al 40% nos dicen que Malo que la organización no me brinde bonos por resultados.
- Mientras que 59 colaboradores que pertenecen al 33% menciona que es Bueno que la organización me brinde bonos por resultados.

Tabla 32:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre las capacitaciones ayudan a mi desarrollo personal y profesional

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	3	2%
Malo	76	42%
Regular	35	19%
Bueno	55	31%
Muy bueno	11	6%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

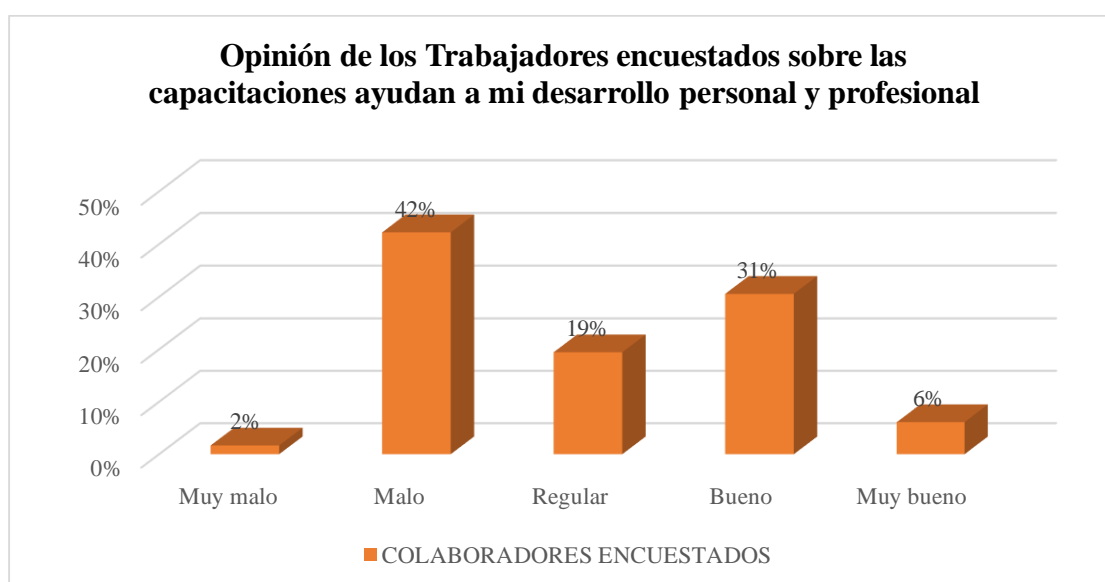


Figura 32: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre las capacitaciones ayudan a mi desarrollo personal y profesional

Fuente: Tabla 32

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 76 colaboradores que pertenecen al 42% nos dicen es Malo que no nos den capacitaciones que ayudan a mi desarrollo personal y profesional.
- Mientras que 55 colaboradores que pertenecen al 31% menciona que es Bueno que les dean capacitaciones porque ayudan a su desarrollo.

Tabla 33:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la organización le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	N°	%
Muy malo	2	1%
Malo	21	12%
Regular	54	30%
Bueno	74	41%
Muy bueno	29	16%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

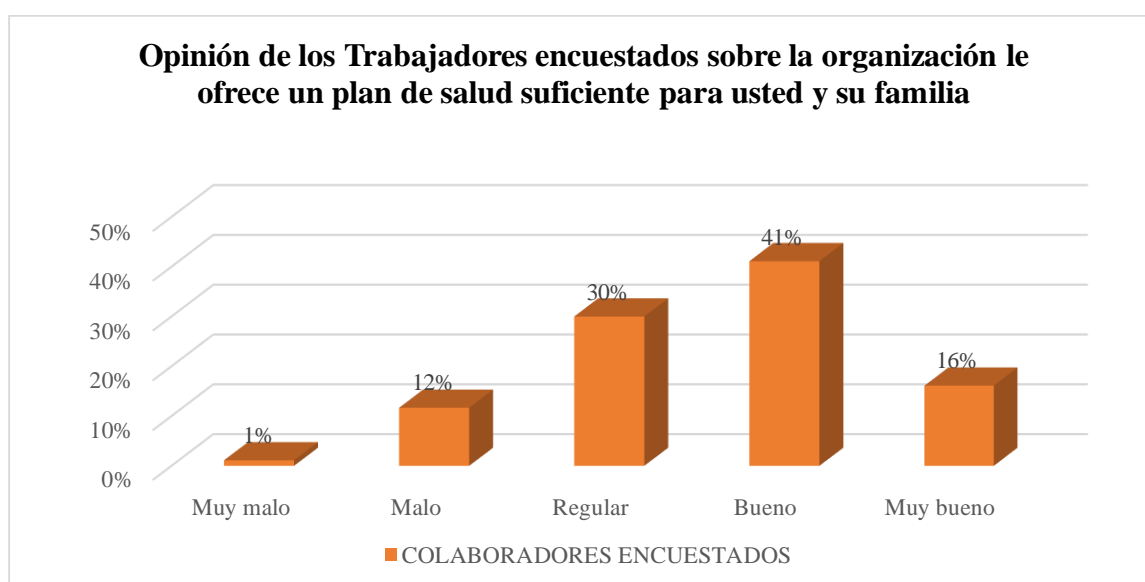


Figura 33: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la organización le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia

Fuente: Tabla 33

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 74 colaboradores que pertenecen al 41% nos dicen que es Bueno que la organización le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.
- Mientras que 54 colaboradores que pertenecen al 30% menciona que la organización Regularmente le ofrece un plan de salud suficiente.

Tabla 34:

Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la organización les facilita las medidas de seguridad como son los EPP para su bienestar en el trabajo

OPINIÓN	COLABORADORES ENCUESTADOS	
	Nº	%
Muy malo	2	1%
Malo	18	10%
Regular	48	27%
Bueno	76	42%
Muy bueno	36	20%
TOTAL	180	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C

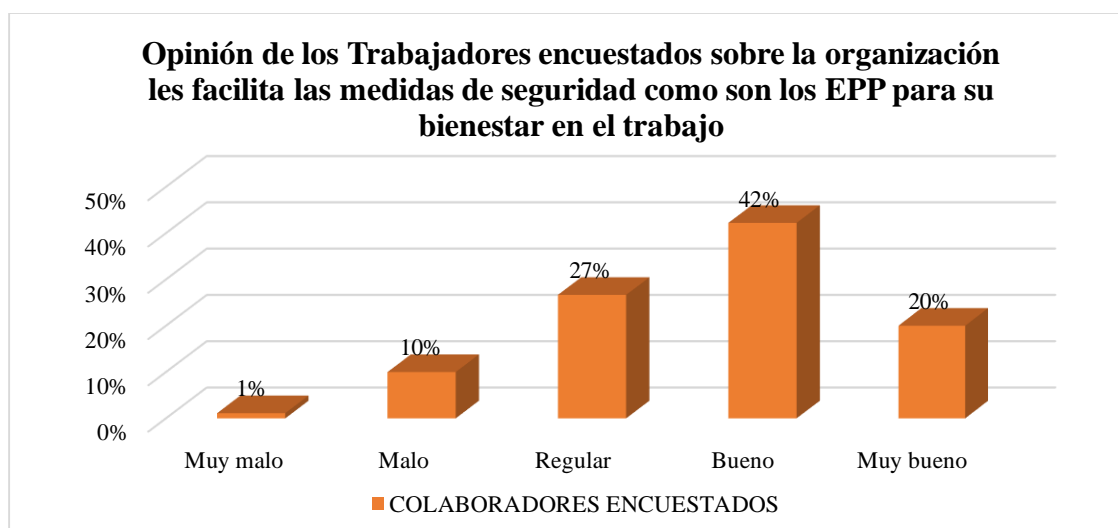


Figura 34: Opinión de los Trabajadores encuestados sobre la organización les facilita las medidas de seguridad como son los EPP para su bienestar en el trabajo

Fuente: Tabla 34

Interpretaciones:

- Se realizó la encuesta a 180 personas lo cual corresponde al 100%, así mismo 76 colaboradores que pertenecen al 42% nos dicen que es Bueno que la organización les facilite medidas de seguridad como son los EPP para su bienestar en el trabajo.
- Mientras que 47 colaboradores que pertenecen al 27 % menciona que la organización Regularmente les facilita las medidas de seguridad.

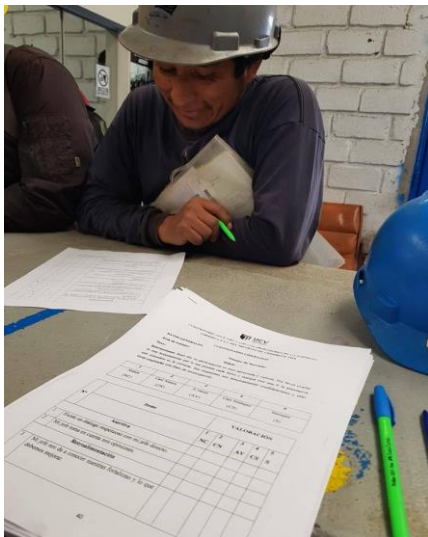
Jefe de R.R.H.H



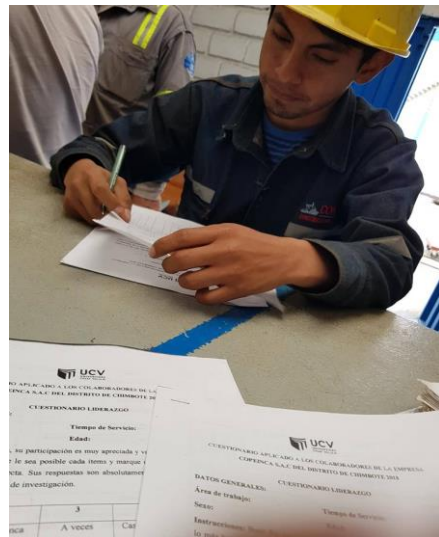
Jefe de Producción



Operario Logístico



Operario de Planta



ANEXO 02: ACTA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Liderazgo y Motivación laboral en colaboradores de la empresa Copeinca S.A.C del distrito Chimbote, 2018", del estudiante Montero Acaro Orlanda Graciela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Randall Manolo Gutierrez Chilca, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo - Chimbote, revisor de la tesis titulada:

"Liderazgo y Motivación laboral en colaboradores de la empresa Copeinca S.A.C del distrito Chimbote, 2018", del estudiante Maza Angeles Tony Brandon, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote 12 de Diciembre de 2018



Firma

Randall Manolo Gutierrez Chilca

DNI: 41942904

ANEXO 03: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo TONY BRANDON HAZA ANGELES..... identificado con DNI N° 70143193.....


Egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN..... de la
Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública
de mi trabajo de investigación titulado :

“ LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA
COPEINCA S.A.C DEL DISTRITO CHIMBOTE, 2018...... ”

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
Firma

DNI: 70143193.....

FECHA: 13 de dicembre..... del 2018

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo ORLANDA GRACIELA MONTERO ACARO identificado con DNI N° 75843304

Egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la
 Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública
 de mi trabajo de investigación titulado :

" LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA
 COPEINCA S.A.C. DEL DISTRITO CHIMBOTE, 2018. "

; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado
 en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Firma

DNI: 75843304

FECHA: 13 de oiciembre del 2018

ANEXO 04: AUTORIZACIÓN DE VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
TONY BRANDON MAZA ANGELES

INFORME TÍTULADO:

“LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA
COPEINCA S.A.C DEL DISTRITO CHIMBOTE, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
EP DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
ORLANDA GRACIELA MONTERO ACARO

INFORME TÍTULADO:

“LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA
COPEINCA S.A.C DEL DISTRITO CHIMBOTE, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 04/12/2018

NOTA O MENCIÓN: Diecisiete (17)

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN