



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

DETERMINAR QUE ESTILOS DE LIDERAZGO SON  
EMPLEADAS POR LOS EMPRESARIOS Y CARACTERIZAR  
LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS MYPES, SECTOR  
COMERCIO\_RUBRO TIENDAS DE ABARROTOS DEL  
MERCADO MODELO DE TUMBES, 2018

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS**

**AUTOR**

MIJAHUANCA CAMPOS, YESICA ROSA

ORCID: 0000-0001-9784-2594

**ASESOR**

ESCOBEDO GÁLVEZ JOSÉ FERNANDO

ORCID ID: 0000-0002-6443-1497

**LIMA-PERÚ**

**2020**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Mijahuanca Campos, Yesica Rosa

ORCID: 0000-0001-9784-2594

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,  
Tumbes, Perú

### **ASESOR**

Escobedo Gálvez José Fernando

ORCID: 0000-0002-6443-1497

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de ciencias  
contables financieras y Administración, Escuela Profesional de  
Administración, Tumbes, Perú

### **JURADO**

Meza De Los Santos Juan Pablo

ORCID: 0000-0001-8852-1342

Morillo Campos Yuly Yolanda

ORCID: 0000-0002-5746-9374

Espinoza Otoyá Víctor Hugo

ORCID: 0000-0002-7260-5581

## **HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

Meza De Los Santos Juan Pablo  
Presidente

Morillo Campos Yuly Yolanda  
Miembro

Espinosa Otoyá Víctor Hugo  
Miembro

Escobedo Gálvez José Fernando  
Asesor

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado a mi familia sobre todo a mi madre y a mi padre quienes son el pilar fundamental en mi vida y quienes me apoyan emocional y económicamente para poder seguir adelante con mi carrera profesional

también dedicado a mi estimado docente Escobedo Gálvez José Fernando ya que en cada asesoría nos brindó buenos conocimientos para así poder darse la elaboración del presente trabajo de investigación

## RESUMEN

La presente investigación titulada: Determinar que estilos de liderazgo son empleadas por los empresarios y caracterizar la motivación laboral de las Mypes, sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de tumbes, 2018. De tipo cuantitativa, de nivel descriptivo y de diseño no experimental. Para la obtención de la información se determinó una población de 11 Mypes de abarrotes. Obteniendo como resultado en los estilos de liderazgo que la mayoría de los empresarios en las Mypes son líderes de equipo con una calificación del 37% por otra parte el lado motivacional de los trabajadores lo que corresponde al factor de higiene dio un índice de calificación de 0.37 por lo que se puede decir que las condiciones físicas y la seguridad en la que se encuentran trabajando los empleados no los motivan y además la relación con el jefe no es la adecuada debido a que la mayoría de los trabajadores no tienen motivación bajo la supervisión del líder. El segundo factor dio un índice de calificación de 0.43 siendo un resultado no tan bueno. Se pudo concluir que el estilo de liderazgo más predominante en las Mypes es el líder de equipo y referente a la motivación laboral se obtuvo un resultado no tan bueno lo que quiere decir es que los trabajadores de las Mypes no se encuentran lo suficientemente motivados a la hora de ejercer sus actividades.

***Palabras clave:*** Mypes, motivación laboral y liderazgo.

## **ABSTRACT**

The present research entitled: Determine what leadership styles are used by entrepreneurs and characterize the work motivation of MSEs, commercial sector, grocery stores of the model market of Tumbes, 2018. Quantitative, descriptive level and non-experimental design. To obtain the information, a population of 11 Mypes of groceries was determined. Obtaining as a result in the leadership styles that the majority of entrepreneurs in MSEs are team leaders with a qualification of 37%, on the other hand, the motivational side of the workers, which corresponds to the hygiene factor, gave a qualification index of 0.37 Therefore, it can be said that the physical conditions and the safety in which the employees are working do not motivate them and also the relationship with the boss is not adequate because most of the workers are not motivated under the supervision of the Leader . The second factor gave a rating index of 0.43 being a not so good result. It was possible to conclude that the most predominant leadership style in MSEs is the team leader and regarding work motivation, a not so good result was obtained, which means that MSM workers are not sufficiently motivated at the same time. time to exercise your activities.

**Keywords:** MSEs, work motivation and leadership.

# ÍNDICE

TÍTULO.....	i
EQUIPO DE TRABAJO .....	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT .....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	6
2.1. Antecedentes .....	6
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	6
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	8
2.1.3. Antecedentes locales.....	10
2.2. Bases teóricas y conceptuales .....	13
2.2.1. Estilos de Liderazgo .....	13
2.2.2. Motivación laboral.....	16
2.2.3. Trabajadores .....	18
III. HIPÓTESIS .....	20
IV. METODOLOGÍA.....	21
4.1. Diseño de investigación .....	21

4.2.	Población y muestra.....	21
4.3.	Definición y operacionalización de variables .....	22
4.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
4.5.	Plan de análisis.....	23
4.6.	Matriz de consistencia .....	24
4.7.	Principios éticos .....	26
V.	RESULTADOS .....	27
5.1.	Resultados .....	27
5.2.	Análisis de resultados .....	30
VI.	CONCLUSIONES .....	31
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	33
	ANEXOS .....	36



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores de factores higiénicos y motivacionales .....	18
Tabla 2 Población .....	21
Tabla 3 Definición y operacionalización de variables.....	22
Tabla 4 Matriz de consistencia .....	24
Tabla 5 Tipos de liderazgo .....	27
Tabla 6 Factores de Higiene .....	28
Tabla 7 Factores Motivacionales .....	29

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Tipos de liderazgo .....	27
Figura 2 Factores de higiene.....	28
Figura 3 Factores motivadores .....	29

## **I. INTRODUCCIÓN**

Aguilera (2016) En Xalapa-México realizó una investigación en la empresa Fasti, se dio como objetivo describir a los colaboradores de esta organización respecto al liderazgo ejercido y de los factores que los motivan a desempeñar su trabajo, siendo una entidad catalogada como “de conveniencia” además de contar con 60 sucursales y teniendo una plantilla de más de 500 colaboradores. por lo cual viene a ser importante en la ciudad de Xalapa.

Tavara (2018) En Colombia realizó una investigación titulada “¿Qué estilos de liderazgo se relacionan con la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización Unisys Technical Services de Rionegro?” menciona que el liderazgo que tienen los de alto mando favorecen de una manera positiva siempre y cuando estos ayuden con sus aptitudes y capacidades por lo contrario si estas fueran negativas ,los colaboradores no tendrían motivación y no cumplirían con las expectativas que la organización requiere de cada uno de ellos.

Medina (2019) En Piura-Perú realizó la presente investigación “Caracterización del liderazgo y la competitividad en las Mype rubro Abarrotes en el mercado de Castilla, se dio como objetivo principal Identificar las características del liderazgo y la competitividad en las tiendas de abarrotes del mercado de Castilla, se mencionó que en las organizaciones se práctica el liderazgo participativo, autoritario, democrático, transformacional; compromiso con su puesto de trabajo resolución de conflictos, motivación y cumplimiento de actividades.

Castro (2016) En Amazonas-Perú realizó la investigación denominada; Motivación laboral y Estilos de Liderazgo que reciben de los profesionales y técnicos de los establecimientos de salud de la provincia de Bongara; en esta investigación mencionan que los jefes de cada red asistencial deberían tener más comunicación con su equipo de trabajo, para que ellos sientan que tienen el apoyo y la confianza necesaria para poder participar y tomar las decisiones, y así los profesionales y técnicos realicen su trabajo con mayor eficiencia, eficacia.

Según Sandoval (2017) En Tumbes-Perú realizó la investigación de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de los establecimientos de hospedaje del distrito de Tumbes, mencionan que la motivación para los trabajadores de dicho hospedaje es primordial para su ejecución y así logren obtener un mejor desempeño laboral en sus áreas de trabajo. Creando programas de incentivos atractivos para incrementar su grado de motivación y realicen sus actividades con entusiasmo.

Serna (2019) En Tumbes-Perú realizó la investigación de estilo de liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa, se menciona que la realidad problemática del liderazgo y el servicio educativo que sirve el docente, se describe como uno de los aspectos que pueden desencadenar diversos problemas que, por su magnitud, repercuten en la producción institucional.

Esta presente investigación se trata de Determinar que estilos de liderazgo son empleadas por los empresarios y caracterizar la motivación laboral de las Mypes, sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de

Tumbes,2018. El enunciado del problema es el siguiente: ¿Cuáles son los estilos de liderazgo empleados por los empresarios y características de la motivación laboral de las Mypes-sector comercio rubro abarrotes del mercado modelo de Tumbes, 2018? para dar una solución a la problemática se planteó el siguiente objetivo general: Determinar Cuáles son los estilos de liderazgo empleados por los empresarios y características de la motivación laboral de las Mypes-sector comercio rubro abarrotes del mercado modelo de Tumbes, 2018. También se plantearon los siguientes objetivos específicos; Determinar el estilo de liderazgo más predominante en los empresarios de las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes,2018. Determinar el tipo de liderazgo menos utilizado en las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes,2018. Describir los factores de higiene de los trabajadores de las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes, 2018. Describir los factores de motivación de los trabajadores de las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes,2018.

En las Mypes del mercado modelo de Tumbes hay negocios que sobresalen más que otros por lo cual la investigación se dará a conocer si es que todo esto tiene que ver con el tipo de estilo de liderazgo y la motivación laboral que se ejecute en estas organizaciones. En la presente investigación se justifica con fundamentos teóricos a causa de que nos permitirá conocer más sobre dos variables muy importantes en una entidad, estamos hablando de los estilos de liderazgo y la motivación laboral; se justifica metodológicamente ya que en esta investigación se proporcionan instrumentos de recolección de datos,

aplicando así el método estadístico para la obtener así las tablas y gráficos ; a través de métodos cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. También se justifica socialmente ya que la investigación será necesaria para que los dueños de las Mypes tomen en cuenta lo que es mejor para su beneficio y crecimiento de sus negocios y no solo será rentable para ellos sino para sus colaboradores ya que habrá una buena motivación laboral donde se pueda trabajar arduamente para lograr un solo objetivo.

Hoy en la actualidad un tema muy controversial es el liderazgo ya que cuando se habla de equipos, organizaciones e individuos es imprescindible renombrar a los líderes que son los que obtienen el logro del éxito de sus empresas y que además de ello orientan a sus trabajadores a cumplir las metas establecidas. El líder como todas las personas posee también defectos y virtudes que se deben tener en cuenta, lo primordial es que se conozcan así mismo en su interior para poder entender a las demás personas y así deslumbrar lo que se quiere realiza o lograr y junto con ellos conseguir el éxito total. Por otro lado, en la investigación también veremos otra variable muy importante para lograr un buen trabajo y beneficio para la empresa, La motivación laboral es un instrumento de vital importancia que ayuda a los individuos a desarrollar de mejor manera una actividad y para incrementar el buen desempeño de los empleados. Hoy en día más son las organizaciones que tiene preocupación por impulsar la motivación de sus trabajadores, ya que así la empresa tendrá un mayor lucro. Implica en determinar los factores de satisfacción e insatisfacción de la motivación laboral de los trabajadores en las tiendas de abarrotes del mercado modelo de tumbes.

En mi investigación implico conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en las Mypes de las tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes, por ende, se buscó determinar entre cuatro tipos de liderazgos y la mayor calificación que se obtuvo fue de un 37% ya que los trabajadores encuestados respondieron que la mayoría de sus jefes son líderes de equipo. En lo que corresponde al factor de higiene tiene como índice de calificación de 0.37 en lo que respecta a el factor motivacional de los trabajadores dio un índice de calificación de 0.43 siendo este resultado no tan bueno.

Como conclusión general podemos decir que el estilo de liderazgo más predominante en las Mypes de tiendas de abarrotes del mercado modelo de tumbes es el líder de equipo y así mismo con respecto a la motivación laboral se pudo determinar a través de los factores motivacionales y factores higiénicos por los cuales se obtuvo un resultado no tan bueno lo que quiere decir es que los trabajadores de las Mypes no se encuentran lo suficientemente motivados a la hora de ejercer sus actividades.

## **II. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Amida (2016) En su investigación de estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos, Cobán alta Verapaz. El proceso investigativo tuvo como objetivo conocer los estilos de liderazgo relacionados en el desempeño laboral de los colaboradores de Restaurante Don Carlos para identificar el tipo de liderazgo que desarrollan, la muestra estuvo conformada por 16 colaboradores, los cuales pertenecen a ambos géneros. La investigación realizada de tipo descriptivo, la metodología estadística se basa en vaciar, ordenar, recabar e interpretar los resultados obtenidos, por medio de una tabulación la cual permita clasificar la información, haciendo uso del programa Excel. Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en Restaurante Don Carlos de Cobán Alta Verapaz, es el Autocrático (orientado hacia la tarea), es por ello que derivado de los hallazgos significativos se proponen conclusiones y recomendaciones sugiriendo implementaciones de charlas motivaciones y capacitaciones para fomentar la participación y trabajo en equipo entre los colaboradores.

Vázquez (2016) El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas, el objetivo de este trabajo fue determinar la influencia que tienen los valores hacia el trabajo sobre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas del sector metal mecánico, ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí, concretamente de la Zona industrial. En dichas empresas laboran personal



sindicalizado, empleados de confianza y personal contratado a través de outsourcing. Para llevar a cabo la investigación se recolectaron datos de una muestra de 100 trabajadores (hombres y mujeres) de diferentes áreas administrativas, con edad promedio de 33 años. El tipo de estudio realizado fue correlacional y el tipo de diseño utilizado en esta investigación fue transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento. Los resultados: Señalan que existe una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación laboral, así como también una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y el desempeño, y, por último, una fuerte relación entre el desempeño y la motivación laboral. Estos resultados señalan la importancia que tienen los valores en la conducta de las personas, debido a que influyen en sus percepciones, actitudes y motivaciones, así como la importancia que deben poner las empresas al atraer talento humano con valores sólidos los cuales tendrán un efecto positivo en el desempeño laboral. Sobre la motivación, los resultados obtenidos demuestran que los empleados encuestados tienen una mayor motivación intrínseca, lo que nos indica que los empleados tienen un gusto interés por las actividades que están haciendo.

Director StaffConsultores (2016) Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile. El objetivo fue determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de las mismas, analizando también la relación entre ambos, mediante un diseño descriptivo- correlacional de corte transversal en una muestra de 179 funcionarios a contrata que se desempeñan en los centros de

atención primaria en salud de Chillán. La recolección de información se realizó a través de cuestionarios de liderazgo situacional y satisfacción laboral. Dentro de los resultados: Cabe destacar que el estilo de liderazgo directivo fue el predominante (38%), respecto a satisfacción laboral en general predominó el nivel medio (52%), y en términos generales, los resultados permiten concluir que se encontró una relación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones satisfacción con las remuneraciones, con la supervisión y con el ambiente físico. Como resultado del análisis de los datos recopilados en los centros de atención primaria en salud de la ciudad de Chillán, Chile (Figura 1), se logra evidenciar que el estilo de liderazgo predominante en los directores de los consultorios es el de tipo Directivo con 38%, seguido del estilo Participativo con 36%. También se distingue que el estilo de liderazgo que menos predomina según la percepción de los funcionarios de los consultorios, en los directores de los mismos, es el de tipo Delegativo con 9%.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Aranda (2018) En su investigación “Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017. La presente investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017. Titulada “Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”. Se utilizó el método hipotético deductivo, el tipo de investigación es de nivel descriptivo, de enfoque

cuantitativo, de diseño no experimental transversal, La población estuvo formada por 60 colaboradores de la empresa Isolima Plast, el tipo de muestra fue censal, siendo toda la población a la que se realizó la encuesta, por ser pequeña la cantidad de trabajadores de la empresa, la técnica empleada para recolectar información fue de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios con escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad. Los resultados expresaron, que el análisis estadístico dio cuenta de la existencia de relación de  $r = 0,929$  entre las variables: Estilo de liderazgo y Motivación laboral, esto indicó que el nivel de correlación entre las variables fue positiva y alta. Además, las dimensiones de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva tuvieron una relación significativa moderada alta con el estilo de liderazgo utilizado para mantener motivados a los trabajadores de la empresa.

Castro (2016) En su investigación denominada; Motivación laboral y Estilos de Liderazgo que reciben de los profesionales y técnicos de los establecimientos de salud de la provincia de Bongará – Amazonas - 2016; tuvo como Objetivo: Analizar la relación entre la motivación laboral y los estilos de liderazgo que presentan los colaboradores profesionales y técnicos de los Establecimientos de Salud de la Provincia de Bongará-2016. El tipo de Investigación que se utilizó para esta Investigación es de es de Tipo Descriptiva – Correlacional, cuya Hipótesis asumió que la motivación laboral se percibe más adecuada en los colaboradores cuando predomina el estilo de liderazgo transformacional, que el estilo visionario, carismático,

transaccional. Los Métodos y Procedimientos de la Recolección de Datos, que se utilizó fue encuesta dirigida a los colaboradores de los establecimientos de salud de la provincia de Bongará, la misma que fue validado mediante fichas técnicas por criterios de juicio de expertos (Dr. Estadística, Dr. Medicina, Dr. Metodología). Dentro de los principales Resultados se concluye que, en el establecimiento de salud de la provincia de Bongará - Amazonas; de un total de 70 colaboradores encuestados, 26 de ellos manifiestan inclinarse por los logros obtenidos; mientras que 23 de ellos se inclinaron por la afiliación entre ellos.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Pacheco (2017) Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. La investigación es de diseño no experimental – transeccional, el tipo de estudio es descriptivo – correlacional. La muestra fue censal, ya que se consideró el total de la población administrativa conformada por 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron la escala motivación para el trabajo R MAWS y la escala de compromiso organizacional, para obtener la confiabilidad de los instrumentos, primero se realizó la prueba de consistencia interna, sometiendo ambos instrumentos al criterio de cinco jueces expertos del área organizacional con la finalidad que la estructura gramatical este adecuada a la población seleccionada. En segundo lugar, se realizó una prueba piloto a 50

trabajadores el cual se obtuvo un Alfa de Cronbach de .784 en la escala motivación para el trabajo y .866 en la escala del compromiso organizacional. Luego, se realizó el análisis estadístico con el programa SPSS versión 22. Además, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para determinar si los datos de la muestra eran paramétricos o no paramétricos. Finalmente, a través del análisis correlacional mediante el método de Rho Spearman se obtuvo una (sig. bilateral (.000<0,05; Rho=.426\*\*)). De acuerdo, a los resultados se determinó “la relación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes.

Villareal (2018) La investigación se basó en la problemática que existe en la actualidad, ya que se observa que existen ciertos problemas a nivel laboral, y una motivación de logro deficiente y para dar respuesta al enunciado del problema se planteó como objetivo determinar la relación entre la motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016; el estudio es de tipo cuantitativo de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental- transversal. Para el recojo de información se seleccionó en forma aleatoria una muestra de 171, a quienes se le aplicó dos cuestionarios: ML-05 que mide motivación de logro y SL-SPC que mide satisfacción laboral; para análisis de los datos se utilizó el programa SPSS versión 22 y el programa informático Microsoft – Excel 2013. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística correlacional de Spearman, encontrando que, SI existe relación significativa entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la

Municipalidad Provincial de Tumbes, 2016. En los resultados se encontró que en la motivación de logro un 63.2% de los trabajadores se ubicaron en un nivel bajo, así mismo en la satisfacción laboral, se encontró que un 48% se ubicó en un nivel promedio de satisfacción laboral.

Serna (2019) Estilo de liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa. Tumbes, 2019. En esta presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño docente de los profesores en una institución educativa, Tumbes 2019. Se enmarcó en las investigaciones descriptivas, como un tipo No experimental, transversal y diseño correlacional. La muestra fue de 45 participantes entre los docentes de los niveles de inicial, primaria, y secundaria, de la I.E. 013. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios aplicado a todos los docentes, para lo cual se elaboró un instrumento con escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta, para las variables de estudio “liderazgo”, en la que se evaluaron tres dimensiones (Liderazgo Autoritario, Democrático, y Liberal) y “desempeño docente”, en la que evaluó tres dimensiones (Cultural, Pedagogía y Política), dichos instrumentos de recolección de datos, fueron validados por tres expertos y luego se midió su confiabilidad. En cuanto al cuestionario para el liderazgo tuvo un valor de Alfa de Cronbach de la variable Liderazgo 0,939 y el cuestionario para el desempeño docente tuvo un valor 0,982. Presentando una alta confiabilidad. Los resultados arrojaron según el coeficiente de correlación un valor de 0.918 con un p valor (Sig.) de 0,000 lo cual indica que existe una relación directa y altamente significativa entre las variables liderazgo democrático y el desempeño docente.

## **2.2. Bases teóricas y conceptuales**

### **2.2.1. Estilos de Liderazgo**

#### **2.2.1.1. Definición:**

Si hablamos de liderazgo podemos decir que es la capacidad que tiene un individuo para influir, organizar, motivar y también de lograr los objetivos que se proponga y además estos involucren a personas y equipos en un marco de valores. El liderazgo es un gran potencial ya que se puede desarrollar de varias formas y en diferentes circunstancias.

El líder es aquel individuo que actúa como guía de un grupo para que su liderazgo sea eficaz, esta persona tiene la capacidad y el poder para influir en otros sujetos debido a que el líder con su conducta tiene la facultad de motivar e incentivar a los miembros de su equipo con el fin de trabajar en conjunto por un objetivo en común. (Gardey, 2009)

Ciertos autores han tratado de conceptualizar el liderazgo, ya que según las teorías se iniciaron de acuerdo a un rasgo llamado, personalidad del líder. Según lo que nos dicen en las primeras teorías, el liderazgo es lo que viene a ser un concepto central y que las otras variables son menos importantes (Ccarhuaypiña, 2017)

#### **2.2.1.2. Características:**

Existen distintas características que se le asigna al liderazgo pero cabe recalcar que las principales se mencionaran a continuación: El líder tiene que contar con múltiples habilidades como la habilidad para ejercer su poder de manera eficiente, actuando con responsabilidad sin necesidad de abusar de su poder de mando ya que podría equivocarse y perder su posición, un

líder también debe tener la capacidad de comprender que todas las personas tienen distintas motivaciones ,como se sabe las fuerzas motivadoras que un individuo tiene puede variar dependiendo la situación. El líder debe tener en cuenta las acciones de cada uno de sus colaboradores para saber el tipo de motivación que se empleara para cada uno de ellos y de tal forma se pueda conseguir estabilidad en el grupo. Otra característica primordial en un líder es que tenga esa esencia de inspirar a los miembros que este dirige. (Exelencia, 2015)

### **2.2.1.3. Importancia**

Contar con personas que posean un liderazgo significativo en la empresa es de suma importancia ya que esto ayudara a impulsar a los otros individuos que ejerzan dentro de la organización. Es dable recalcar que una de las cualidades importantes para el personal es en que posean un sentido de liderazgo como persona individualizada, situación que contribuye a que los trabajadores se desarrollen dentro de las organizaciones de manera confiable y de tal manera poder obtener buenos resultados, cumpliendo las metas establecidas. (Amida, 2016)

### **2.2.1.4. Teoría**

#### **Teoría de los estilos de Liderazgo de Blake y Mouton**

Rejilla gerencial de Blake y Mouton

Con los estudios preliminares se complementó con las investigaciones que hicieron Blake y Mouton en 1964 con la llamada Rejilla Gerencial. Al estudiar tales dimensiones de la Rejilla Gerencial se están calculando las actitudes por qué el interés son sentimientos o emociones hacia algo, pero



no comportamientos realizados. Las dimensiones trazadas entre si son independientes y sus evaluaciones son entre 1 y 9, por lo cual, la rejilla que ellos establecieron incluyó la existencia de varios posibles estilos del liderazgo (lopez, 2013)

#### 2.2.1.5. Dimensiones:

##### Tipos de líder:

- **Líder ajeno:** Es aquella persona que no tiene ninguna preocupación alguna en conseguir que se alcancen las metas de la entidad y además de ello tampoco se preocupan por los problemas de su personal.
- **Líder autoritario:** Tiene la finalidad de realizar las actividades establecidas, pero a la vez muy débil para el manejo de las personas. Este líder es aquel que toma la iniciativa ya que dirige y motiva y también controla al subalterno. Se considera que es muy competente y que solo él tiene el poder de tomar decisiones importantes. Este estilo se frecuente mayormente en trabajos donde hay situaciones urgentes constantemente, aquellos momentos en los que se requiere decisiones inmediatas y que además sean correctas.
- **Líder Social:** (Country Club) este líder es demasiado bueno para el trato hacia la gente, pero ala ves es débil con los resultados en actividades o tareas. Da una gran libertad hacia sus empleados ya que les deja decidir por su cuenta la mejor forma de realizar las cosas.
- **Líder de equipo:** bueno en ambas cosas, tanto con el trato a la gente y también en las tareas. El líder está orientado a las relaciones y comprende que construir una productividad positiva se necesita de un

buen ambiente donde las personas se sientan dirigidos. Por último, el “estilo de equipo”, el cual se caracteriza por la máxima preocupación en cuanto a los resultados como también por las relaciones humanas.

Según en la rejilla de dirección de Blake y Mouton el líder de equipo resulta ser el ideal porque consideran tanto los intereses por la productividad como también por las personas implicadas en ella por ende cabe destacar que contiene un alto grado de compatibilidad entre los objetivos de los empleados y de la organización. (Carrillo, s.f.)

## **2.2.2. Motivación laboral**

### **2.2.2.1. Definición:**

En cuanto a la motivación Chiavenato “define que la motivación es un proceso psicológico básico”. citado de (Diaz, 2017)

La motivación es un proceso muy propio de cada individuo, ya que sirve para regular al sujeto en la ejecución de comportamiento hacia una meta establecida y que él considera necesario, citado de (Ivitt, 2015)

Para Herzberg en 1967” La motivación para trabajar depende de dos factores los que propician la satisfacción y la insatisfacción”.

### **2.2.2.2. Importancia:**

Si hablamos en el ámbito laboral, la motivación se define como uno de los procesos que orienta, dinamiza y además de ello conserva la conducta de las personas hacia una buena realización de metas establecidas, por lo consiguiente se convierte en un factor de suma importancia que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la manera de comportarse del empleado

llevándolo así hacia el logro que requieren las personas mismas y las organizaciones (Rivera, 2014)

### **2.2.2.3. Teoría**

#### **Teoría bifactorial**

Este autor Herzberg conlleva a dos factores relacionados con la motivación: factor higiene y motivadores

Dicha teoría está basada en el equilibrio que se da entre los factores de higiene y los motivadores también llamados factores de satisfacción e insatisfacción. Se dice que si el individuo trabaja en condiciones de inadecuadas de higiene tendrá sensaciones de insatisfacción laboral. El psicólogo Herzberg investigó la pregunta “¿Qué desea la gente de su puesto?” Se llevaron a cabo 12 investigaciones que afectaban a las actitudes hacia al puesto, solicitaban a los entrevistados que describan detalladamente las situaciones en las que se sentían ya sea bien o mal durante su jornada laboral.

#### **Factores que favorecen la motivación laboral**

Cabe resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa debido a que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. Además, la motivación es algo muy diverso, ya que existen varios tipos (Rivera, 2014)

#### 2.2.2.4. Dimensiones:

##### **Factores Higiénicos:**

Serrano (2018) nos dice que es aquella que surge dentro del sujeto y obedece a motivos internos que son las necesidades de hacer bien las cosas para la satisfacción personal por ello los factores de higiene satisfacen las necesidades de las personas con motivación extrínseca.

##### **Factores Motivadores:**

Serrano (2018) Considera que las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona es decir sugiere a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente y un claro ejemplo son los halagos y el dinero.

**Tabla 1**

*Indicadores de factores higiénicos y motivacionales*

<b>Factores Motivacionales</b> (De satisfacción)	<b>Factores Higiénicos</b> (De insatisfacción)
Realización	Salario
Respeto	Condiciones físicas
Reconocimiento	Seguridad en el empleo
	Relación con el jefe
	prestaciones
	procedimientos
	Supervisión

*Fuente:* factores de motivación de Herzberg

#### 2.2.3. Trabajadores

Son aquellas personas que prestan sus servicios a un individuo en particular, una empresa o también una institución. Por lo cual se habla de los colaboradores de las Mypes de tiendas de abarrotes del mercado modelo de

tumbes para poder describir su motivación laboral a la hora de ejercer sus actividades y también por el tipo de líder que está al mando de ellos

La condición del trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares. (Bembibre, 2010)

### **III. HIPÓTESIS**

Las investigaciones de tipo descriptiva no necesariamente se formula hipótesis.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2017)

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño de investigación**

La investigación fue descriptiva de diseño no experimental de corte transversal, porque no se puede influir ni manipular a las personas, solo se va a observar fenómenos tal y como están para después analizarlos.

### **4.2. Población y muestra**

#### **Población:**

La población estuvo constituida por las 11 Mypes de las tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes.

#### **Muestra:**

La muestra fueron 3 trabajadores por Mype en total fueron 33 trabajadores. El tipo de muestra que se utilizó fue no probabilístico por conveniencia, todo ello por la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas que formaron parte de la investigación.

#### **Tabla 2**

##### *Población*

<b>Detalle</b>	<b>Régimen</b>	<b># Empresas</b>	<b># Trabajadores</b>
Tiendas de abarrotes	MYPE	11	33

**Fuente:** Elaboración propia.

### 4.3. Definición y operacionalización de variables

**Tabla 3**

*Definición y Operacionalización de variables.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición
Estilos de liderazgo	El líder tiene que contar con múltiples habilidades como la habilidad para ejercer su poder de manera eficiente. (excelencia,2015)	Se describirá la variable estilos de liderazgo de acuerdo a sus dimensiones	Tipos de Liderazgo	Líder autoritario	Likert
				Líder ajeno	
				Líder social	
				Líder de equipo	
Motivación laboral	Para Herzberg (1967) "la motivación para trabajar depende de dos factores los que propician la satisfacción y la insatisfacción".	Se describirá la variable de motivación laboral según sus dimensiones.	Factores de Higiene	Salario Condiciones físicas Seguridad en el empleo Relación con el jefe Prestaciones Procedimientos Supervisión	Likert
			Factores Motivadores	Realización respeto Reconocimiento	

**Fuente:** Elaboración propia.



#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de la información se acudió a la técnica de la encuesta utilizándose, así como instrumento un cuestionario conducente a los trabajadores de las 11 tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes. También se utilizará uno de los test de liderazgo más utilizado a nivel mundial es la Rejilla Gerencial de Blake and Mouton. Es un cuestionario de 18 preguntas. Al contestarse cada pregunta se asignará un valor de 0 a 5. También se aplicará un test de motivación laboral con la teoría de los dos factores de Herzberg, test de motivación laboral.

#### **4.5. Plan de análisis**

Para el análisis de los datos recolectados en la investigación se utilizará la estadística descriptiva; se aplicarán tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales y gráficos estadísticos de las dos variables. El procesamiento de los datos se desarrollará en el programa Microsoft Excel y para el procesamiento de información Microsoft Word.

#### 4.6. Matriz de consistencia

**Tabla 4**

*Matriz de consistencia.*

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Técnicas e instrumentos
Cuáles son los estilos de liderazgo empleados por los empresarios y características de la motivación laboral de las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes,2018?	Las investigaciones de tipo descriptiva no necesariamente se formula hipótesis. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2017)	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar Cuáles son los estilos de liderazgo empleados por los empresarios y características de la motivación laboral de las Mypes-sector comercio rubro abarrotes del mercado modelo de Tumbes, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el estilo de liderazgo más predominante en los empresarios de las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes,2018.</li> <li>• Determinar el tipo de liderazgo menos utilizado en las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes,2018.</li> </ul>	<p><b>V1: Estilos de liderazgo</b></p> <p><b>V2: motivación laboral</b></p>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo. <b>Nivel:</b> Descriptivo. <b>Diseño:</b> No Experimental.</p> <p><b>población y muestra</b></p> <p><b>población:</b> La población está constituida por las 11 Mypes de las tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra son 3 trabajadores por Mype en total fueron 33 trabajadores. Tipo de muestra que se utilizo fue no probabilística por conveniencia</p>	<p><b>Técnica:</b> Para la recolección de la información se acudió a la técnica de la encuesta utilizándose, así como instrumento un cuestionario</p>

- Describir los factores de higiene de los trabajadores de las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes, 2018.
- Describir los factores de motivación de los trabajadores de las Mypes-sector comercio rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes,2018.

#### **4.7. Principios éticos**

Durante la ejecución del presente estudio se respetaron los principios para investigación en humanos y confidencialidad velando por el cumplimiento de las expectativas que presenta la investigación; se aplicó principios éticos como la protección a las personas, libre participación y derechos a estar informado, beneficencia no maleficencia (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2019)

por lo cual en mi investigación se protegió la confidencialidad y la privacidad de estas personas es así como se decidió aplicar una encuesta de manera anónima para mayor protección de las personas que laboran en entidad. Este principio no sólo implica que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente y dispongan de información adecuada, sino también involucra el pleno respeto de sus derechos fundamentales. Otro principio esencial es el derecho a estar informados sobre el propósito y finalidad de la investigación es por ello que para poder cumplir este principio se pidió el total consentimiento a todas las personas que participaron en mi investigación.

Así mismo se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en el estudio; en efecto todo fue de manera meticulosa para no causar ningún daño y por lo contrario que salgan beneficiados con los resultados todos los participantes de mi investigación para una mejora de sus microempresas.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

**Tabla 5**

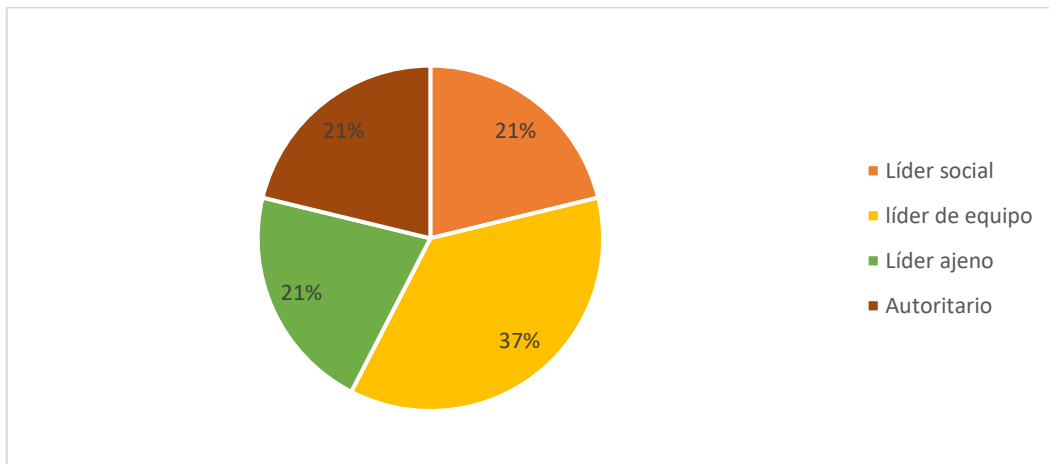
*Tipos De Liderazgo*

<b>opciones de respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Líder social	7	21%
líder de equipo	12	37%
Líder ajeno	7	21%
Autoritario	7	21%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 1** Tipos de liderazgo

*Tipos de liderazgo*



Fuente: elaboración propia

#### **Interpretación:**

De la población de objeto de estudio se determinó que el estilo de liderazgo que más predomina en las Mypes del mercado modelo de tumbes es el líder de equipo con una calificación de 37% por otro lado que los líderes con menor frecuencia son el líder social, indiferente y autoritario con una calificación de 21%.

## Motivación Laboral

**Tabla 6**

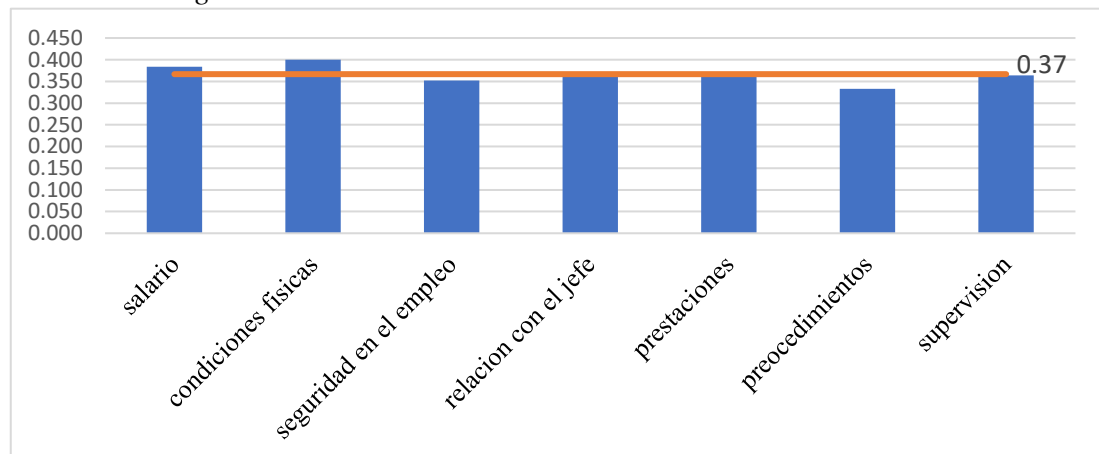
*Factores de Higiene*

Indicadores	Promedio Por Indicador	Promedio Por Dimensión.	Dimensión
Salario	0.384		Factores De Higiene
Condiciones Físicas	0.400		
Seguridad En El Empleo	0.352		
Relación Con El Jefe	0.370	0.37	
Prestaciones	0.364		
Procedimientos	0.333		
Supervisión	0.364		

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura 2**

*Factores de higiene*



Fuente: elaboración propia

### **Interpretación:**

Como objeto de estudio de la población encuestada a través de los factores de higiene que son el salario, las condiciones físicas, la seguridad en el empleo, relación con el jefe, prestaciones y la supervisión arrojaron una calificación de 0.37 siendo mala calificación la cual se determina que si el empleado trabaja en condiciones inadecuadas de higiene este se sentirá insatisfecho.

## Factores motivacionales

**Tabla 7**

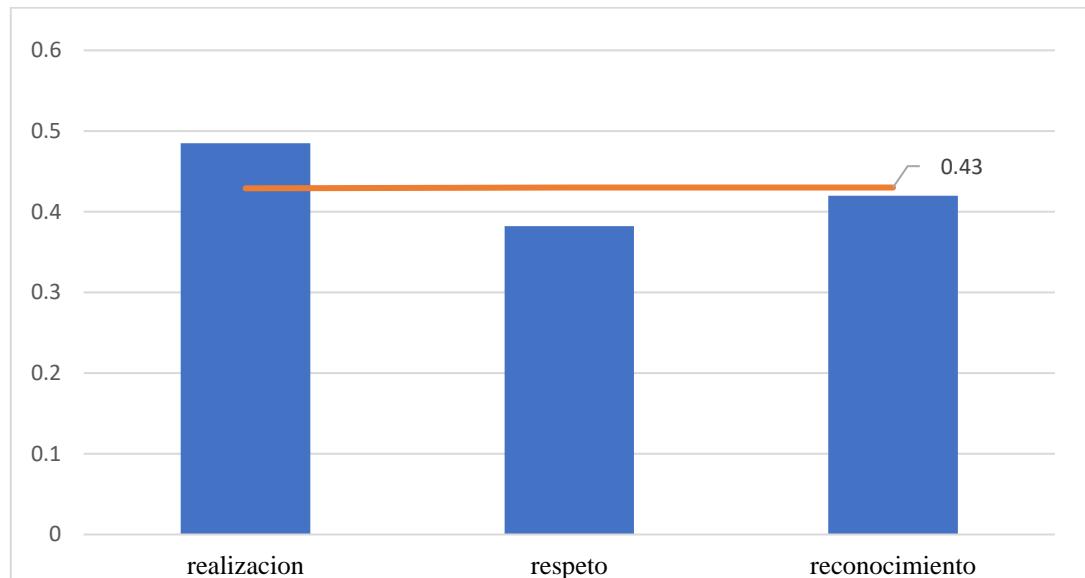
*Factores Motivacionales*

Indicadores	promedio por indicador	promedio por dimensión	dimensión
Realización	0.49	0.43	factores de motivación
Respeto	0.38		
Reconocimiento	0.42		

*Fuente:* Elaboración propia

**Figura 3**

*Factores motivadores*



*Fuente:* elaboración propia

### **Interpretación:**

De los trabajadores encuestados una gran parte de la población determino con una calificación de 0.43 que a través de los factores motivacionales que son la realización, el respeto y el reconocimiento, estos no aseguran su motivación total en el trabajo

## **5.2. Análisis de resultados**

### **5.2.1. Respecto a la dimensión tipos de liderazgo**

Implico conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en las Mypes de las tiendas de abarrotes del mercado modelo de Tumbes, por ende se buscó determinar entre cuatro tipos de liderazgos y la mayor calificación que se obtuvo fue de un 37% ya que los trabajadores encuestados respondieron que la mayoría de sus jefes son líderes de equipo siendo así este el resultado se relaciona con lo que según en la rejilla de dirección de Blake y mouton este estilo de liderazgo denominado “líder de equipo” resulta ser el ideal debido a que aquí se consideran tanto los interés por la productividad como también por las personas implicadas en ella por ende contiene un alto grado de compatibilidad entre los objetivos de los empleados y de la organización. (Carrillo, s.f.)

### **5.2.2. Respecto a las dimensiones Factor Higiénico y Factor Motivacional**

Implico determinar los factores de satisfacción e insatisfacción de la motivación laboral de los trabajadores en las tiendas de abarrotes del mercado modelo de tumbes. En lo que corresponde al factor de higiene tiene como índice de calificación de 0.37 y referente al factor motivacional de los trabajadores dio un índice de calificación de 0.43 siendo este resultado no tan bueno por ende está relacionado con lo que dijo Frederick Herzberg (1967)” la motivación para trabajar depende de dos factores los que propician la satisfacción y la insatisfacción”. En su teoría que se encuentra basada en el equilibrio que se da entre los factores de higiene por lo que se dice que si el individuo trabaja en condiciones inadecuadas de higiene tendrá sensaciones de insatisfacción laboral.



## **VI. CONCLUSIONES**

### ***Conclusión general:***

Como conclusión general podemos decir que el estilo de liderazgo más predominante en las Mypes de tiendas de abarrotes del mercado modelo de tumbes es el líder de equipo y así mismo con respecto a la motivación laboral se pudo determinar a través de los factores motivacionales y factores higiénicos por los cuales se obtuvo un resultado no tan bueno lo que quiere decir es que los trabajadores de las Mypes no se encuentran lo suficientemente motivados a la hora de ejercer sus actividades.

### ***Con respecto al objetivo 01:***

En las Mypes del rubro tiendas de abarrotes del mercado modelo de tumbes según las investigaciones realizadas y de acuerdo con los resultados obtenidos se determinó que el que más predomina en estas organizaciones es el líder de equipo.

### ***Respecto al objetivo 02:***

Conociéndose así mismo que el líder social, autoritario e indiferente, son los estilos menos utilizados en las Mypes del mercado modelo de tumbes

### ***Respecto al objetivo 03:***

Para determinar la motivación laboral de los trabajadores de las Mypes del mercado modelo de tumbes se empleó los factores de motivación de Frederick Herzberg y los resultados obtenidos en lo que corresponde al factor de higiene dio un índice de calificación bajo siendo un resultado malo se puede decir que las condiciones físicas y la seguridad en la que se encuentran trabajando los empleados no los motivan y además la relación con el jefe no es la adecuada

debido a que la mayoría de los trabajadores que fueron encuestados no tienen mucha motivación a la hora de laborar bajo la supervisión del líder.

***Respecto al objetivo 04:***

Por otra parte, se concluyó que el segundo factor motivacional tiene un índice de calificación no tan bueno por lo que la realización, respeto y reconocimiento que se tenga hacia los empleados de dichas Mypes no es muy satisfactorio para ellos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, A. (2016). Universidad veracruzana. Repositorio de Universidad veracruzana: <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/46939>
- Aranda,Mendoza, I. (2018). Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017. Repositorio UCV: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12506>
- Amida, U. y. (abril de 2016). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Bembibre, c. (octubre de 2010). Definición ABC. Definición de Trabajador: <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Carrillo, a. (s.f.). Malla gerencial: qué es, y los 5 tipos de líderes que describe. Psicologiamente: [tps://psicologiamente.com/organizaciones/malla-gerencial](https://psicologiamente.com/organizaciones/malla-gerencial)
- Castro, R. M. (2016). Motivación laboral y estilos de liderazgo. Obtenido de universidad de chichlayo: <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/216>
- Ccarhuaypiña, G. (2017). repositorio.upla.edu. Obtenido de repositorio.upla.edu.:[http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/207/T037\\_47748879\\_T.pdf?sequence=](http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/207/T037_47748879_T.pdf?sequence=)
- Diaz, L. (2017). repositorio.unjfsc. Obtenido de repositorio.unjfsc: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Director StaffConsultores, C. (7 de junio de 2016).
- Exelencia, E. d. (28 de agosto de 2015). El liderazgo. Aspectos más relevantes. Escuela europea de exelencia:

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>.

Gardey, J. P. (2009). definicion: Definicion de lider: <https://definicion.de/lider/>

Ivitte, M. (marzo de 2015). recursosbiblio. Recursos biblio: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

lopez, E. (15 de mayo de 2013). Facultad de Derecho, UAB. Repositorio de UAB. Facultad de Derecho, UAB: [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG\\_elopezmartinez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf)

Medina, d. J. (10 de 06 de 2019). Repositorio ULADECH :[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11448/Liderazgo\\_competitividad\\_Medina\\_Dominguez\\_Jostein\\_Bebeto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11448/Liderazgo_competitividad_Medina_Dominguez_Jostein_Bebeto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pacheco,Izquierdo, L. (2017). “Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes”. Repositorio de UNT:<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3341>

Rivera, j. (2014). repositorio.untels. Repositorio.untels: [http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera\\_Rosa\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2014.pdf](http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf)

sandoval, C. E. (2017). Motivación y desempeño laboral. Repositorio.untumbes:<http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/330/TESIS%20%20Carrillo%20Y%20Sandoval.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serna, W. P. (2019). Estilo de liderazgo y el desempeño docente en una institución educativa. Repositorio UCV: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45185/Ponce\\_SWR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45185/Ponce_SWR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Serrano, V. (13 de noviembre de 2018). Factores higiénicos y factores motivadores de Herzberg. Repositorio UVE:

<http://uvedevisi.blogspot.com/2018/11/factores-higienicos-y-factores.html>

Tavara, N. (2018). universidad señor de sipan. Universidad señor de sipan.

Vázquez, P. M. (julio de 2016). Docplayer: <https://docplayer.es/88013881-Universidad-autonoma-de-san-luis-potosi-facultad-de-contaduria-y-administracion-division-de-estudios-de-posgrado-tesis.html>

Villareal, C. (13 de julio de 2018). Relación entre motivación de logro y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Tumbes, 2016. Repositorio uladech: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/4301>

## ANEXOS

### Anexo 01: Encuestas



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LOS ESTILOS DE LIDERAZGOS

Lea cada una cuidadosamente, luego utilizando la escala provista decida cuál conducta se aplica más a usted. Para los mejores resultados trate de contestar lo más honesto que le sea posible.

Nunca	A veces			siempre	
0	1	2	3	4	5

N°	Preguntas	Nunca	A veces			siempre	
		0	1	2	3	4	5
1.	¿Su líder da ánimo a los miembros del equipo para que participen en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias?						
2.	¿Para su jefe nada es más importante que completar un objetivo tarea?						
3.	¿Su jefe monitorea muy de cerca la duración de las tareas para asegurarse que sean completadas a tiempo?						
4.	¿les ayuda los demás a realizar nuevas tareas o Procedimientos?						
5.	¿Entre más desafiante es la tarea, más lo disfruta?						
6.	¿Su jefe los anima a ser creativos en su trabajo.?						
7.	¿Su jefe cuando mira que una situación o tarea compleja ha sido completada se asegura de todos los detalles?						

8.	¿Para el es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo?						
9.	¿Su jefe disfruta leyendo libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo, y luego lo pone en práctica con ustedes?						
10.	¿Cuando el corrije errores no se preocupa por las relaciones personales?						
11.	¿administra su tiempo con efectividad.?						
12.	¿A su jefe le gusta explicar los detalles de una tarea compleja?						
13.	Para el es mas factible dividir grandes proyectos en pequeñas tareas manejables						
14.	Para su jefe no ha y nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo						
15.	¿A el le gusta analizar problemas de la organización						
16.	¿su lider respeta los límites de los demás?						
17.	¿Aconseja a sus empleados para que mejore su desempeño?						
18.	Disfruta leyendo libros y revistas acerca de su profesión y luego implementa prodecimientos con ustedes,sus colaboradores?						

Fuente: Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Por favor marque con una X la opción que usted crea conveniente de acuerdo con la siguiente escala.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Preguntas	1	2	3	4	5
1. ¿La empresa me proporciona oportunidades de Crecimiento económico?					
2. ¿La empresa me proporciona, oportunidades de crecimiento profesional?					
3. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, reconocimiento), cuando hago bien mi trabajo?					
4. ¿Me siento motivado cuando recibo de mis jefes y compañeros respeto por mi persona?					
5. ¿Los ingresos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?					
6. ¿Tengo días de vacaciones como parte de mis prestaciones en el trabajo?					
7. ¿Me motiva que reconozcan mi trabajo?					
8. ¿Me motiva trabajar en un lugar con iluminación, ventilación y poco ruido?					
9. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?					
10. ¿La relación laboral con mi jefe es buena?					
11. ¿Recibo alguna bonificación como parte de mis					



prestaciones en el trabajo?					
12. ¿Estoy afiliado al Seguro Social como parte de mis prestaciones en el trabajo?					
13. ¿Prefiero trabajar con mucha libertad, sin supervisión directa o muy cercana?					
14. ¿El reconocimiento social que tengo es igual al de quien hace funciones similares a las mías?					
15. ¿El esfuerzo que realizo en mi trabajo está acorde con las retribuciones que de él recibo?					
16. ¿Tengo claro de quién dependo en mi trabajo?					

Fuente: Rivera Pulache, rosa julia, Administración: Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg

## Anexo 02: Turnitin

### TALLER IV-Mijahuanca Campos Yesica

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 4%
Excluir bibliografía	Activo		



### Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	YESICA ROSA MIJAHUANCA CAMP.
Título del ejercicio:	Informe final - Revisión Turn...
Título de la entrega:	TALLER IV-Mijahuanca Campos Ye...
Nombre del archivo:	163498_YESICA_ROSA_MIJAHUAN.
Tamaño del archivo:	149.28K
Total páginas:	14
Total de palabras:	3,254
Total de caracteres:	17,072
Fecha de entrega:	11-dic-2020 08:01p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1472681305

### Anexo 3:

#### Análisis de Fiabilidad de Motivación Laboral

Escala: Todas las variables

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	33	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	33	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,666	16

#### Análisis de Fiabilidad de Estilos de Liderazgo

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	10	90,9
Excluidos <sup>a</sup>	1	9,1
Total	11	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	18

18			
19	<b>CUADRO DE RESUMEN DEL INTERIOR DEL MERCADO</b>		
20			
21	<b>N°</b>	<b>TIPO DE COMERCIO</b>	<b>CANTIDAD</b>
22	1	ABARROTOS	11
23	2	ARTEFACTOS	1
24	3	BISUTERIA	1
25	4	BODEGAS	5
26	5	CARNES	29
27	6	COMIDA	2
28	7	EMBUTIDOS	3
29	8	FERRETERIA	1
30	9	FRUTAS	4
31	10	JUGUERIA	8
32	11	LENCERIA	1
33	12	MENESTRAS	4
34	13	MERCERIA	4
35	14	PIÑATERIA	2
36	15	POLLO	10
37	17	RELOJERO	4
38	18	REPARACIONES	1
39	19	ROPA	11
40	20	ROPA DE BEBE	2
41	21	VERDURAS	2
42	22	ZAPATILLAS	10
43	23	ZAPATOS	2
44	<b>TOTAL</b>		<b>118,00</b>
45			

Fuente: Asociación de comerciantes del mercado modelo de Tumbes

**Anexo 4:**

**Fotos**

















