



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA**

**LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
CONSTRUCTORA, CHIMBOTE, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR

**CANTUARIAS ORTIZ, ANA JOVANNY
ORCID:0000-0001-5127-9468**

ASESOR

**ALVAREZ SILVA, VERONICA ADELA
ORCID:0000-0003-2405-0523**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA

ACTA N° 0170-121-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **12:45** horas del día **27** de **Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA**, conformado por:

MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE Presidente
ALVARADO GARCIA PAUL ALAN ARKIN Miembro
VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA Miembro
Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, CHIMBOTE, 2024**

Presentada Por :
(0202104207) **CANTUARIAS ORTIZ ANA JOVANNY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Psicología**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

MORALES LOPEZ LUIS HESNEIDE
Presidente

ALVARADO GARCIA PAUL ALAN ARKIN
Miembro

VELASQUEZ TEMOCHE SUSANA CAROLINA
Miembro

Mgtr. ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, CHIMBOTE, 2024 Del (de la) estudiante CANTUARIAS ORTIZ ANA JOVANNY , asesorado por ALVAREZ SILVA VERONICA ADELA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 05 de Agosto del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

“A mis hermanos, por ser mi fuente de inspiración y motivación en este logro académico”.

Agradecimiento

“A mi Maestros, compañeros por compartir sus conocimientos y brindarme las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos académicos y personales con confianza y determinación”, Gracias.

Índice

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice	IV
Lista de tablas	VI
Resumen	VII
Abstract.....	VIII
I Planeamiento de la investigación	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
II Marco teórico	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases teóricas.....	6
2.2.1 Liderazgo	6
2.2.2 Motivación	7
2.2.3 Enfoque sistémico	9
2.3 Hipótesis	11
III Metodología.....	12
3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación	12
3.2 Población y Muestra	12
3.3 Variables. Definición y Operacionalización	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	13
3.5 Método de análisis de datos	14
3.6 Aspectos Éticos	14
IV Resultados.....	16
V Discusión	19
VI Conclusión.....	21

VII	Recomendaciones	22
	Referencias bibliográficas	23
	Anexos	28
	Anexo 01. Matriz de Consistencia.....	28
	Anexo 02. Instrumento de recolección de información.....	29
	Anexo 03. Validez del instrumento	44
	Anexo 04. Consentimiento Informado	45

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de definición y operacionalización de variables</i>	13
Tabla 2 <i>Niveles del liderazgo</i>	16
Tabla 3 <i>Niveles de motivación</i>	17
Tabla 4 <i>Relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores</i>	18

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024. Utilizando una metodología de tipo: cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, con un Diseño no experimental de corte transversal, Con una muestra de 100 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: Escala de auto medición del liderazgo ACP y Escala de motivaciones Psicosociales. Al finalizar el estudio se halló un valor de Rho de Spearman con el nivel de correlación 0.420, nivel de correlación positivo moderada y un P valor $0,000 < 0.01$ aceptando la hipótesis alterna, llegando a la conclusión de que existe relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024.

Palabras claves: Liderazgo, Motivación, trabajadores.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between leadership and motivation in the workers of a construction company, Chimbote, 2024. Using a methodology of type: quantitative, correlational descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design, With a sample of 100 workers. For data collection, two instruments were applied: Self-measurement scale of ACP leadership and Psychosocial motivation scale. At the end of the study, a Spearman's Rho value was found with a correlation level of 0.420, a moderate positive correlation level and a P value of $0.000 < 0.01$, accepting the alternative hypothesis, reaching the conclusion that there is a relationship between leadership and motivation in the workers of a construction company, Chimbote, 2024.

Keywords: Leadership, Motivation, workers

I Planeamiento de la investigación

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1. Caracterización del Problema

En todos los países del mundo, la imperiosa búsqueda de la competitividad empresarial en la denominada “Nueva Economía Global”, se presenta con características de alta competitividad y constante cambio, en la cual la gestión adecuada de los recursos humanos es hoy considerado uno de los factores más importante para que las organizaciones puedan lograr el éxito; y para ello se acude al liderazgo organizacional y la motivación profesional, características determinante para el buen desarrollo y la adecuada conducción de toda empresa. Tanto el liderazgo como la motivación son considerados como variables dependientes que podrían influir en el desempeño laboral (Tito y Vargas, 2013).

La abundante cantidad de trabajos o estudios de investigación que existen sobre el liderazgo y la motivación solo han evidenciar una diversidad de teorías sobres estos tópicos, así como los distintos métodos de medición de esta variable, lo que nos permite concluir que el estudio del liderazgo y la motivación dependen del ámbito o contexto en el que se aplican, debido a que cada realidad es un caso particular, como también, de la perspectiva desde el cual se hagan las investigaciones como de los objetivos que se persiguen en cada estudio (Paredes et al., 2022).

Diversos estudios han evidenciado que el liderazgo y la motivación son factores cruciales en la gestión del personal de una empresa, estos se estudian o investigan primordialmente como factores causales para otras variables como el clima laboral y el desempeño en el trabajo; sin embargo, tan importante como estudiar estas variables como variables influyentes, es estudiar cómo se condicionan ambas variables, es decir

cómo se relacionan el liderazgo y la motivación; si están asociadas y si dependen del tipo de población de estudio (Castillo et al., 2019).

En el Perú, uno de los rubros laborales que se ha incrementado en los últimos años a causa del crecimiento y desarrollo a manos de la inversión pública y privada, es el sector construcción. Es por ello que ha vuelto el sector económico de mayor crecimiento por ello en los últimos 20 años el número de empresas constructoras y de servicios afines, se han incrementado; por lo tanto, la competitividad de estas empresas y el querer mantenerse en el mercado exigente, sus funciones la realizan con eficiencia y eficacia (Seminario & Mallcco, 2022).

Muchas empresas constructoras en Chimbote se orientan por la especialidad que se ejercita principalmente son las profesiones de ingeniería civil y arquitectura; sin embargo, pocas son las empresas que dan importancia necesaria a gestionar sus recursos humanos lo que hoy tiene que ver con el talento y capital humano, de igual magnitud al liderazgo organizacional y a la motivación laboral. Se cree generalmente que estas variables están dirigidas a grandes empresas dedicadas a la fabricación en serie de bienes o productos. Por tanto, las variables liderazgo y motivación son aspectos inherentes a la gestión del recurso humano, que no pueden soslayarse debido a que gran parte de las teorías organizacionales, las consideran factores claves en el dinamismo social de las organizaciones, consideradas no únicamente como sistemas y estructuras físicas, sino también como un intrincado sistema humano y social en las cuales se llegan a establecer diversos tipos de vínculos y dinámicas dirigidas a optimizar la realización de actividades con el fin de lograr de manera eficiente y eficaz las metas u objetivos de las organizaciones.

En la actualidad, en las organizaciones del territorio nacional, se pueden observar un seri deficiencia en lo relacionado a la gestión de los recursos humanos, que

se agravan principalmente por una clara carencia de un óptimo liderazgo organizacional, así como una inexistente motivación laboral; la cuales se agudizan aún más si no se llegan a tomar en cuenta el factor personal y ambiental. Muchos de los problemas que aparecen en la gestión del recurso humano en las empresas constructoras de Lima, parecen estar asociados a la falta de liderazgo y a una deficiente motivación.

Comúnmente gran número de empresas constructoras, los recursos humanos son gestionados verticalmente predominando un liderazgo autoritario que generalmente conlleva a equipos o grupos de trabajos deficientes y con evidente desorganización, por consiguiente, manteniendo al personal en un constante estado de estrés laboral.

Atañendo al estado de concentración y el cumplimiento de las funciones productivas del personal de la empresa constructora (Armijos et al., 2019).

El estudio se ejecutó con la pregunta problemática ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y Motivación Laboral en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024?

Describir la relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024.

Describir el nivel de liderazgo en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024.

Describir el nivel de motivación en los trabajadores de una empresa constructora Chimbote, 2024.

En base a la justificación teórica el estudio aporta con la línea de investigación estipulada por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote con la línea de investigación de la Escuela Profesional de Psicología de la ULADECH Católica referido a salud mental, en base que las variables de liderazgo y motivación son do variables vinculados a la estabilidad de la salud mental del trabajador dentro de una

empresa. También se convierte en antecedente de nuevas investigaciones y tratándose de una población cuyas características principales son universitarios de recursos económicos medios y bajos, es decir son una población emergente y con conflictos familiares como la que vive la población en general.

Aunque el estudio no tiene carácter práctico o aplicado se podría usar la información resultante para la realización de talleres o actividades orientadas a fortalecer las habilidades de liderazgo y estrategias de motivación en la población estudiada

II Marco teórico

2.1 Antecedentes

Basaste (2023) En Ecuador realizó un estudio que tuvo como fin determinar el liderazgo y la motivación laboral en trabajadores, desde una metodología de diseño correlacional, con un total de 31 trabajadores a los cuales se les aplicaron instrumentos de recolección de datos para ambas variables. Al finalizar el estudio se evidenció que el valor calculado de la prueba chi cuadrado es 18,412 mayor al tabulado llegando a la conclusión de que existe una asociación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

Definición

El liderazgo es un fenómeno social que se encuentra presenta dentro de toda agrupación humana. Consiste en un conjunto de habilidades que posee un individuo para lograr motivar y dirigir adecuadamente a los integrantes de un determinado conjunto o grupo de personas (Robbins 2004).

La presencia del líder salta a la vista en prácticamente todos los ámbitos de la historia de nuestra sociedad humana, ello gracias q que las habilidades de un líder son diversas, las cuales ayudan a generar una positiva influencia en el grupo al cual pertenece, tomando iniciativa en las actividades a realizar, procurando su adecuado desarrollo durante su gestión y manteniendo una evaluación constante. Por ello, el liderazgo es una función que llegan a ocupar las personas que se distinguen del resto, considerándose personas notables con la capacidad de tomar decisiones acertadas para la actuación o comportamiento de un grupo, equipo u organización empresarial del cual se encuentre precediendo, razón por la cual uno de los trabajos fundamental del líder consistirá en el establecimiento de una meta y el lograr conseguir que la mayor parte de los individuos de su grupo deseen y trabajen para alcanzar la meta trazada (Castillo 2014).

Existen estudios en las cuales se fundamentan en la idea de que las diversas conductas y características que presentan los líderes, pueden mostrar un efecto positivo en determinada circunstancia y llegar a ser irrelevantes en otras, para entender dicho fenómeno se requiere una adecuada identificación y distinción de aquellas características y conductas que poseen los individuos a los que lidera exitosamente, tomando en cuenta el tiempo en que fueron o son líderes. Todo esto es necesario para lograr caracterizar de forma precisa los diversos tipos de situaciones o circunstancias organizacionales de las cuales surgen los lideres exitosos. De esta manera se permite la ampliación del conocimiento sobre el liderazgo como un fenómeno psicosocial y la aportación de marcos conceptuales para la caracterización y el desarrollo de los distintos tipos de líderes y el comportamiento en el ámbito laboral (Altez 2008).

La forma en que un equipo, grupo o empresa es dirigida llega a tener influencia directa en los resultados que se obtendrán, al haber un correcto liderazgo, los

subordinados saben qué hacer y hacia dónde dirigir sus esfuerzos. Por ello el líder debe encargarse de contagiar la motivación necesaria a los trabajadores para el trabajo en conjunto, esto sin imponer ordenes, sino más bien generando un interés en las metas planteadas y lograr así un trabajo armonioso e integrado entre todos los miembros de trabajo (Castillo et al., 2019).

Por otro lado, el término de liderazgo se suele confundir, porque la mayoría de las personas tiende a pensar que el hecho de poseer un puesto elevado en la empresa los convierte en líderes que saben la dirección que deben de tomar, sino más bien aquel que en todo momento está pendiente de los desafíos y dificultades que puedan llegar a presentarse. El liderazgo en las empresas hace referencia a capacidad que tiene la persona para dirigir, influir y guiar el comportamiento y el poder laboral de los trabajadores en favor de la consecución de las metas u objetivos de la empresa. Los buenos líderes son aquellos que motivan y logran inspirar a los subordinados, al mismo tiempo que se interrelaciona adecuadamente con accionistas y clientes (Hernández 2013).

Un liderazgo poderoso garantiza la obtención de los objetivos de una organización, pues al actuar con decisión en la superación de las amenazas en camina la empresa hacia el éxito. También resulta importante saber diferenciar entre los conceptos de liderazgo organizacional y el de gestión, puesto que suelen confundirse. El líder posee rasgos que llegan a extenderse más allá de los deberes de una gestión, puesto que presenta empatía, carisma, innovación o la valentía para asumir riesgos.

2.2.2 Motivación

Definición

El término motivación proviene etimológicamente del latín “*motivus o motus*”, lo cual significa “ponerse en movimiento”, por ello la motivación hace referencia a aquello que provoca una acción dirigida a la consecución de determinada meta o logro, manteniéndose dicha acción hasta la resolución del objetivo trazado. Un motivo y un estímulo tienen la capacidad de incitar una determinada acción de respuesta, sin embargo, mientras los estímulos provocan una respuesta concreta y momentánea; el motivo llega a englobar diversas actuaciones de respuesta y existe antes de la aparición

de estímulo alguno. El motivo se determina e influencia por el conjunto de la vivencia personal, social, etcétera (Mercado 673).

La motivación consiste en un estado interno de cada individuo, y esta varía de acuerdo a cada persona, esta implica una serie de complejos procesos a nivel neurológico, cognitivo y emocional, las cuales mantendrá un impulso activo para poder concretar una meta planteada, sin embargo, la motivación puede llegar a estar condicionado por factores externos, tales como las normas éticas, los valores que se tengan, el reconocimiento público o la recompensa monetaria.

Dentro de las distintas y diversas escuelas, los autores han teorizado dos marcadas orientaciones en sus escritos, respecto de la motivación, por un lado se ha estudiado los factores motivacionales que se encuentran orientados hacia la acción, y por otro lado el estudio dirigido a los procesos que llevan a la acción motivada, la cual hace posible la mantención, persistencia y dirección del comportamiento hacia el fin de una meta establecida, enfoques que se vuelven cada vez más complejas con el pasar del tiempo y la realización de nuevos estudios.

A pesar de que dentro de los estudios sobre la motivación no se ha llegado a tener un consenso entre las diversas escuelas y propuestas de los autores, se puede dilucidar una aproximación conceptual alineado al termino propuesto por García (2007), quien nos dice: la motivación “es un factor mental que nos induce a la acción en todas y en cada una de las situaciones y los ámbitos de la vida humana”. Se sabe que, en la antigua Grecia, el filósofo Aristóteles mencionaba que todas las acciones se encuentran motivadas y orientadas hacia algún tipo de deseo, el cual involucraba la imaginación. Los animales solo buscan la satisfacción del placer inmediato y esta motivación lo denomino apetito. En cuanto al ser humano al poseer la capacidad de razonar, orienta su motivación hacia metas que considera como buenas o que serán beneficiosas a largo plazo, a esta forma de motivación lo denomino anhelo. De estos términos se puede inferir otro concepto que está estrechamente vinculado con la motivación el cual es la necesidad, puesto que se sabe que, sin la aparición de la necesidad de algo, la motivación no se hace presente, y dicha necesidad puede ser básica o superior.

En psicología el concepto de la motivación surge principalmente para poder explicar las causas desencadenantes de un determinado comportamiento en los organismos. Intentando explicar las razones del propio comportamiento, comprender

cuales podrían ser las causas por las que los seres humanos llegan a realizar o no determinadas actividades, comportamiento o conductas. Por ende, desde la psicología se considera a la motivación como un proceso explicativo referente a la conducta, es decir un medio por el cual llegar a comprender las razones que mueven a las personas a realizar uno u otra actuación respecto a los objetivos que se trazan.

Autores como Robbins (2004) definen a la motivación como: “los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. De esta definición entendemos que los elementos fundamentales sobre la motivación definición son tres: la intensidad, la direccionalidad y la persistencia. Respecto a la intensidad se refiere a cuanto esfuerzo pone o realiza la persona en la consecución de una meta, sin embargo, realizar una acción con gran intensidad no garantiza que se obtenga un buen resultado, si no está direccionada el esfuerzo llega a desperdiciarse. La dirección se refiere a la orientación, organización y congruencia del esfuerzo con respecto a las metas que busca el grupo o empresa. La persistencia de la motivación se refiere a la mantención del esfuerzo que las personas pueden en el tiempo hasta el logro de una meta establecida.

La motivación siempre es fundamental en el desarrollo de cualquier actividad profesional, la mantención de la motivación del personal es imprescindible en toda industria, toda actividad este sujeto a pasar por momentos increíbles y complicadas, y es en estos momentos donde un líder gestiona y dirige los esfuerzos e ímpetu del grupo del cual está a cargo.

2.2.3 Enfoque sistémico

Carlyle y Francis Galton durante el siglo XIX, realizaron trabajos que permiten situar los orígenes del estudio sistemático del liderazgo en las empresas. Realizaron estudios independientes sobre las características que propias de cada individuo que hubiera ascendido a un puesto de poder, con ello llegaron a sentar las bases para el posterior desarrollo de las primeras teorías del liderazgo empresarial, permitiendo explicar el fenómeno del liderazgo, y como esta proporciona las bases para el desarrollo y la perfección de las capacidades que posee un líder en la toma de las decisiones y acciones dentro de una empresa (Mutton 1964).

Los límites de los trabajos de investigación que se basaron en las características individuales, denominados teorías de rasgos, trajo consigo la aparición de nuevos

marcos teóricos con los cuales se pudieran dar respuestas completas y de forma general al reto de comprender este fenómeno y usar los conocimientos obtenidos en la formación de los gerentes empresariales. Dentro de los primeros enfoques alternativos y que se encuentran estrechamente vinculados con los rasgos, apareció la teoría conductual del liderazgo, teoría que se centraba en la identificación de las conductas típicas que efectúan los individuos que ascienden a puestos de poder y tiene la capacidad de influenciar el comportamiento de sus subordinados. Dentro de la ciencia administrativa y con el consiguiente desarrollo de la escuela del factor humano, se dio inicio al interés del fenómeno organizacional y se ampliaron los estudios hacia el contexto de las características en las cuales surgen las personas como líderes, razón que condujo a la aparición de las teorías situacionales (Tanenbaum & Schmidt, 1957; Fiedler, 1964; Blake & Mutton, 1964).

El mundo globalizado trajo consigo nuevas características a las empresas del siglo XXI, como son el trabajo internacional y los medios virtuales, razones por las cuales se propusieron nuevos enfoques sobre las teorías ya conocidas combinando conceptos e ideas, para dar lugar al surgimiento de nuevos marcos teóricos más extensos. Destacándose de entre ellos la teoría del liderazgo transformacional (Bass & Riggio, 2006) quienes basan su interés en la relación existente entre el líder y sus seguidores, identificando cuales son las características conductuales e individuales que permiten a un líder llegar a inspirar a las personas que lo siguen, hasta tal punto de lograr un cambio en las percepciones, los valores y las expectativas que presentan los miembros de su grupo, generando la lealtad, la admiración y el respeto por los propósitos, métodos y medios que proponga el líder.

Valeria et al. (2005) realizan una simplificación acerca de la investigación del liderazgo transformacional, proveyendo nuevas miradas sobre el devenir de esta área de estudio. Respecto a ello Tom Cockburn y Peter A. C. Smith analizan la nueva y actual realidad global en el que nos encontramos, y por tanto realidad en que se han de desenvolver los líderes empresariales, proponiendo la revisión y renovación de los conocimientos que se poseen actualmente respecto a este tema. Así mismo, Ana Fernanda Uribe, Juan Máximo Molina L., Françoise Contreras T., David Barbosa R. y Juan Carlos Espinosa M. meditan sobre como el ejercicio del liderazgo en los equipos considerados de alto rendimiento, presenta al líder con alta efectividad como una persona facilitadora del proceso transformacional y que lo vincula con sus seguidores.

2.3 Hipótesis

Ho: No existe asociación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024.

H1: Existe asociación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024.

III Metodología

3.1 Nivel, Tipo y Diseño de Investigación

El nivel de estudio que se utilizó en la investigación fue el enfoque relacional porque se busco especificar la dependencia probabilística entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores, en este sentido se realizo procedimientos estadísticos bivariados para obtener la relación de la misma (Supo, 2015).

El tipo de estudio que se siguió en el estudio fue el observacional porque no se generaron ningún tipo de manipulación deliberada de las variables, prospectivo porque los datos seleccionados solo son con fines de la investigación, transversal porque se realizó una única medición dentro del grupo de estudio seleccionado y relacional porque los procedimientos aplicados serán bivariados (Supo, 2015).

El diseño de estudio utilizado fue el epidimiologico, porque ayudo a conocer los factores que se hallan relacionados entre la variable liderazgo y la motivación en los trabajadores de las empresas constructoras de Chimbote, durante el año 2024 (Supo, 2015).

3.2 Población y Muestra

El universo estuvo compuesto por trabajadores de una empresa de Chimbote, así mismo, y la población estuvo conformada por los trabajadores de una empresa constructora de Chimbote, que cumplieron con los siguientes criterios de elegibilidad:

Criterios de inclusión

- Trabajadores que acepten participar en el estudio.
- Trabajadores con nacionalidad peruana.
- Trabajadores que pertenezcan a las empresas constructoras de Chimbote.
- Trabajadores que comprendan los reactivos de los instrumentos de recolección de datos y respondan adecuadamente a ellos.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no pertenezcan a las empresas constructoras de Chimbote.

- Trabajadores que presenten dificultades en la comprensión de los instrumentos y que por lo tanto no consigan desarrollarlos.
- Trabajadores que no respondan en su totalidad el instrumento o la concluyan.

Por lo que no se cuenta con un marco muestral para dicha población, por lo que la población es de $N =$ desconocida.

El tipo de muestreo que siguió el estudio fue el no probabilístico por conveniencia propia del investigador, por lo que se aplicaron los cuestionarios a los trabajadores que decidan poder participar de manera voluntaria en el estudio y desarrollar los cuestionarios aplicados.

3.3 Variables. Definición y Operacionalización

Tabla 1

Matriz de definición y operacionalización de variables

Variable de asociación	Dimensiones/ indicadores	Valores finales	Tipo de variable
Liderazgo	Con Dimensiones	Bajo Tendencia bajo Promedio Tendencia alto Alto	Categórica Politómica Ordinal
Variable de Supervision	Dimensiones / Indicadores	Valores Finales	Tipos de Variable
Motivación	Con Dimensiones	Excelente Muy Bueno Bueno Deficiente	Categórica Politómica Ordinal

Se utilizó para la realización de la evaluación de la variable de estudio la técnica psicométrica, que consiste en la obtención de las repuestas declaradas en la ficha técnica de los instrumentos.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1 Técnicas

La técnica que se utilizó es la encuesta.

3.4.2 Instrumentos

Para el presente trabajo de investigación se utilizó la Escala de motivaciones Psicosociales y también el instrumento de la Escala de auto medición del liderazgo ACP.

3.5 Método de análisis de datos

El presente estudio ha tomado en consideración las siguientes técnicas.

El primer paso para la ejecución del estudio fue la redacción del proyecto de investigación según las normativas de la propia universidad. Luego se procedió a la solicitud de la aplicación del instrumento en la empresa constructora.

Como segundo paso fue la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los estudiantes seleccionados como muestra, una vez recolectada los datos se procedió a la codificación de cada ítem según la ficha técnica de cada instrumento.

Como procedimiento final se utilizaron el software Excel 2018 luego se utilizó el programa estadístico IBM SPSS V.26 para poder obtener los resultados a nivel descriptivo y inferencial, donde se describieron la prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones y la elección del estadístico de recolección de datos óptima según las propias características de normalidad de los datos analizados.

3.6 Aspectos Éticos

Los aspectos éticos seguidos fueron los establecidos por el reglamento de integridad científica en investigación versión 001 estipulada por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2024) establecido para los trabajos de investigación, el presente estudio de investigación estuvo sujeto a los siguientes principios éticos:

Protección de los participantes: Este principio se aplica mediante la mantención de la confidencialidad de toda información presentada y recogida de cada uno de los participantes en el estudio.

Libre participación y derecho a estar informado: Estos estatutos se manifiestan en la explicación del propósito de la investigación a las personas antes de participar en el estudio, dándoles a conocer que su participación será voluntaria y el cual podrá ser dimitida por el participante en cualquier etapa del proceso de investigación. Permiso que fue plasmado mediante el consentimiento informado.

Beneficencia y no maleficencia: Esta norma se cumple mediante el cuidado que se tiene al recoger la información de los participantes del estudio, y el uso única y exclusivamente para los fines de investigación, evitando en todo momento el uso inapropiado de los datos obtenidos de los participantes con el fin de maximizar los beneficios y disminuir cualquier tipo de efecto negativo adverso.

Justicia: Se prioriza la justicia y se busca el bien común por lo que el estudio prioriza los objetivos del estudio y no del investigador, además de seguir los lineamientos de la propia universidad para las investigaciones científicas.

Integridad científica: Considera que es un deber y responsabilidad del investigador mantenerse en una postura de los principios de integridad en el proceso de redacción de la investigación.

Además, los establecidos por el reglamento de integridad científica en investigación estipulada por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2024), relacionado al cuidado del medio ambiente el mismo que se cumplió por el respeto al entorno donde se realizó el estudio, realizando el reciclaje respectivo de las hojas aplicadas como instrumentos de aplicación para que no sean desechados como basura.

IV Resultados

Tabla 2

Niveles del liderazgo

Niveles	n	%
Alto	25	25,0
Medio	50	50,0
Bajo	25	25,0
Total	100	100.0

Nota. En la tabla 1 se observa los niveles de la variable liderazgo en el cual se observa que la mayoría el 50% de los trabajadores se halla en un nivel medio, seguido por el 25% en un nivel bajo y un 25% en un nivel alto.

Tabla 3*Niveles de motivación*

Niveles	n	%
Alto	20	20,0
Medio	45	45,0
Bajo	35	35,0
Total	100	100.0

Nota. En la tabla 2 se observa los niveles de la variable motivación en el cual se observa que la mayoría el 45% de los estudiantes se halla en un nivel medio, seguido por el 35% en un nivel bajo y un 20% en un nivel alto.

Tabla 4

Relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores

Variables	rho	P	N
Liderazgo - motivación	0,420**	0,000	100

Nota. En la tabla 3 se observa la relación entre las variables Liderazgo y motivación en los trabajadores. Los valores encontrados indican correlación media directa (rho=, 420**) y muy significativo (p<.01).

V Discusión

El presente trabajo de investigación se realizó con el fin de poder hallar la relación entre el Liderazgo y motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024, esta idea de estudio nació desde las diferentes observaciones que se realizó dentro de la empresa que se seleccionó como población de estudio en el cual se reportaron un mal clima laboral inadecuadas relaciones interpersonales y problemas interpersonales entre los trabajadores según su rango de puesto que tiene cada trabajador, al concluir el estudio se encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo y motivación en los trabajadores que participaron en el estudio el cual indica que mientras mejor sea las habilidades de liderazgo mayor será el nivel de motivación y viceversa por lo que no contar con habilidades básicas de liderazgo afectaría dentro de la motivación del trabajador por el tipo de relación que se tienen entre las mismas por lo que contar con un liderazgo adecuado beneficia dentro de su motivación del trabajador.

En relación con el objetivo general se obtuvo una relación directa y significativa entre el liderazgo y motivación ($\rho = .420^{**}$) y muy significativo ($p < .01$), estos resultados son similares a los que halló Rojas (2019), quien realizó un estudio donde busco liderazgo y la motivación en trabajadores gobierno regional Lambayeque con un valor de correlación 0.699 y un $p < .01$, la similitud de estos resultados son fundamentados por que en ambos estudios se utilizaron la misma metodología de estudio e instrumentos de recolección de datos además de que las características de la población son similares en las condiciones. Estos resultados son sustentados por lo que plantea Mercado (2002) quien sustenta que las habilidades de liderazgo son fundamentales para el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores ya que en cualquier área en la que se encuentre va tener responsabilidades, obligaciones y donde se busca el trabajo en equipo, por lo que no contar con capacidades básicas para la interacción con los demás el trabajador presentara problemas para poder mantener su propia motivación.

En relación al primer objetivo específico, donde se buscó describir el nivel de liderazgo en donde se halló que la mayoría representado por el 50% se ubica en un nivel de liderazgo media, estos resultados son similares a los que halló Rojas (2019), quien en su estudio encontró que el 60% de los trabajadores se ubican en un nivel medio de

liderazgo, estas similitudes se dan porque se utilizaron el mismo instrumento de aplicación. Estos resultados son fundamentados por lo que plantea Mercado (2002) quien sostiene que presentar pocas habilidades dentro del liderazgo afecta al adecuado rendimiento del trabajador y su equipo al que pertenece generando así un ambiente no óptimo para ellos mismos, las capacidades del liderazgo están relacionado a las habilidades personales y su propia experiencia.

En relación al segundo objetivo específico donde se buscó describir el nivel de motivación en donde se halló que la mayoría representado por el 45% se ubica en un nivel de liderazgo media, estos resultados son similares a los que halló Castro et al., (2020), quien en su estudio halló que el nivel de motivación es de nivel media en el 55%. Estos resultados son similares porque se estudiaron en trabajadores de empresas similares en ambos casos. Estos resultados son fundamentados por lo que plantea García (2007) quien sostiene que la motivación es fundamental dentro de las actividades del propio trabajador por lo que presentar un ambiente inadecuado y las relaciones entre compañeros es inestable se ve afectada por la misma situación.

VI Conclusión

Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores, el cual indica que mientras mayor sea el nivel de liderazgo dentro de la empresa existirá mayor motivación y viceversa.

El nivel prevalente del liderazgo en los trabajadores es de nivel medio.

El nivel prevalente de la autoestima en los trabajadores es de nivel medio.

VII Recomendaciones

Se recomienda a los encargados de la empresa a poder implementar estrategias de liderazgo en sus trabajadores y mejorar los aspectos motivacionales.

A los futuros investigadores poder estudiar las mismas variables con una mayor cantidad de población.

Referencias bibliográficas

- Altez, A. M. (2008). *Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Universidad Peruana los Andes.
<https://es.scribd.com/document/253920082/Tesis-Upla-Posgrado-Motivacion-Profesional-y-Liderazgo-en-Docentes-de-Educacion-Primaria-de-Huancayo>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, M. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 47(3), 55-88.
doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Blanchard, K., & Sánchez, E. (2007). *Liderazgo al más alto nivel: como crear y dirigir organizaciones de alto desempeño*. Norma.
https://books.google.com.pe/books/about/Liderazgo_al_mas_alto_nivel_como_crear_y.html?hl=es&id=xOKjZCLZw88C&redir_esc=y
- Cano, Y. A. (2015). *Liderazgo y motivación*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Castillo, H. D., & Cabrera, V. R. (2012). *Efectos de liderazgo y motivación* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional De Cuyo]. *Universidad Nacional De Cuyo*.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5214/castilloefectosdeliderazgoymotivacion.pdf
- Castillo, N. F. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5431>

Calagua, J. G., & Salinas, A. L. (2019). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Javier Heraud, UGEL 1, San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación].

Universidad Nacional de Educación.

[doi:https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5489/Liderazgo%20transformacional%20y%20motivaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5489/Liderazgo%20transformacional%20y%20motivaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E., & Ayala, C. I. (2019).

Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 77-90.

[doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004)

García, J. G. (2007). *Motivación: haga que lo hagan*. Madrid: Fundación Confederal.

<https://books.google.co.cr/books?id=q3oshEQMcxIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Gómez, M.M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.

Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.

<https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Hernández, J. L. (2013). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la*

perspectiva etológica [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. Universidad del

Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/items/22581f67-b18f-4aee-89ab-c694be3c2d44>

- Lugo, E. A. (2023). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa Cruz de Andamarca, Huaral 2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
[doi:https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7741/TESIS%20EALC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7741/TESIS%20EALC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, N., & Alcalá, M. (2005). *Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de la enfermera de atención directa (EAD) en la unidad de perinatología pediátrica del complejo universitario, "Ruiz y Páez", de ciudad bolívar 2do. Semestre del año 2004.* [Tesis de maestría, Universidad Central de Venezuela]. Universidad Central de Venezuela.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65507/Pinedo_IFC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martín, A. D. (2010). *Introducción al liderazgo organizacional.: Teoría y metodología.* Madrid, España: Editorial Dykinson, S.L.
<https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/18208/Introducci%C3%B3n%20al%20liderazgo%20organizacional.pdf>
- Mercado, S. (2002). *Administración aplicada/ Applied Management. México: Editorial Limusa S.A. De C.V.*
<https://books.google.co.cr/books?id=VE35sBzUmjYC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Romero, V. M. A., & Díaz, E. G. (2001). *Texto de neurociencias cognitivas. México Editorial El Manual Moderno. Texto de neurociencias cognitivas.*
<https://books.google.com.co/books?id=AJI4OW6yySkC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Narváez, V.D. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud*: RIL Editores.
- <http://media.picalab.cl/repo/descargas/bibliografia/Metodolog%C3%ADa%20de%20Investigaci%C3%B3n/m%C3%A9todosdeinvestigaci%C3%B3n/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica%20y%20estadistica.pdf>
- Ramírez, G. (2013). Liderazgo organizacional: un desafío permanente *Universidad y Empresa*, (25), 5-11. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187229746001.pdf>
- Reza, H. A. (2012). Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales: caso de estudio: subdirección comercial de una empresa de telecomunicaciones. *Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Santo Tomás, México*.
- <https://conectadas.org/modelo-teorico-basado-en-la-motivacion-liderazgo-y-gestion-de-equipos-de-trabajo-para-el-logro-de-los-objetivos-organizacionales-caso-de-estudio-subdireccion-comercial-de-una-empresa-de-telecomun/>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*: Pearson Educación.
- https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Romero, V. M. A., & Díaz, E. G. (2001). *Texto de neurociencias cognitivas*. El Manual Moderno.
- <https://books.google.com.co/books?id=AJI4OW6yySkC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Paredes, D., Ajala, E., Calderon, L. C., Guerra , V. R., & Otavalo, T. E. (2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el supermercado TÍA de Atuntaqui y Santa María de Otavalo en la provincia de Imbabura – Ecuador.

ESPACIOS, 43(12), 11-44.

[doi:https://www.revistaespacios.com/a22v43n12/a22v43n12p03.pdf](https://www.revistaespacios.com/a22v43n12/a22v43n12p03.pdf)

Tamayo, M.T. (2005). *El Proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación: Limusa.*

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

Tito, P. L., & Vargas, S. (2013). *Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/87>

54

Anexos

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Enunciado	Objetivos	Hipótesis	Variables (s)	Dimensiones/ Indicadores	Metodología
<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y motivación en los trabajadores en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024?</p>	<p>Objetivo general Describir la relación entre el Liderazgo y Motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024. Objetivos específicos Describir el nivel de liderazgo. Describir el nivel de la motivación</p>	<p>Ho: No existe relación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024. H1: Existe asociación entre el liderazgo y la motivación en los trabajadores de una empresa constructora, Chimbote, 2024.</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p>	<p>Sin Dimensiones</p> <p>Sin Dimensiones</p>	<p>El tipo de estudio fue observacional, prospectivo, transversal y analítico. El nivel de investigación fue relacional. El diseño de investigación fue epidemiológico. El universo son los trabajadores. La población estuvo constituida por trabajadores de una empresa constructora, que cumplan con los criterios de elegibilidad. Por lo que no se cuenta con un marco muestral para dicha población, por lo que la población es de N = desconocida. El muestreo será no probabilístico, de tipo por conveniencia, pues sólo se evaluará a los trabajadores de la empresa constructora y que acepten participar del estudio.</p>

Anexo 02. Instrumento de recolección de información

ESCALA DE AUTOMEDICIÓN DEL LIDERAZGO ACP

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud. Debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Marque sus respuestas en la Columna Val de este protocolo.

Nº	CONDUCTAS DESCRIPTIVAS	VALORACIÓN									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	¿Criticas lo que te rodea?										
2	¿Te preocupas por los demás?										
3	¿Confrontas con la realidad?										
4	¿Actúas en forma natural?										
5	¿Originas conflictos sin querer?										
6	¿Te sientes con actitud nerviosa?										
7	¿Te gusta amenazar?										
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?										
9	¿Te gusta analizar y orientar?										
10	¿Te agrada ser entusiasta?										
11	¿Sientes envidia por los demás?										
12	¿Te gusta orientar a otros?										
13	¿Eres severo(a) y exigente?										
14	¿Te gusta motivar e incentivar?										
15	¿Solicitas y brindas información?										
16	¿Eres vivaz e intuitivo (a)?										
17	¿Te gusta culpar a las personas?										
18	¿Te sientes inseguro (a)?										
19	¿Eres autoritario (a)?										
20	¿Te agrada proteger y orientar?										
21	¿Tomas interés en aprender?										
22	¿Te gusta estar alegre?										
23	¿Eres resentido (a)?										
24	¿Aceptas todo de los demás?										

FICHA TÉCNICA

Nombre:

Escala de Liderazgo Organizacional

Autores:

Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP)

Lugar:

Lima

Año:

1998

Presentación

Es una escala de actitudes tipo Likert está compuesto por 24 ítems de un total de 32 formulados, con diez alternativas de puntuación cada una.

Estructura:

Es una escala de actitudes tipo Likert que está compuesta de 24 ítems con diez alternativas de puntuación cada una. Las dimensiones que mide el inventario son:

1. Liderazgo generativo punitivo (GP)
2. Liderazgo Generativo nutritivo (GN)
3. Liderazgo Racional (R)
4. Liderazgo Emotivo libre (EL)
5. Liderazgo Emotivo dócil (ED)
6. Liderazgo Emotivo Indócil (EI)

Administración:

La escala es aplicada en forma individual o colectiva e inclusive puede autoaplicarse y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 15 minutos.

Calificación y Puntuación: La calificación es manual y la puntuación de cada dimensión oscila entre 40 (Puntuación Mayor) y 4 (Puntuación Menor). La suma de la

puntuación de cada dimensión es multiplicada por 2.5 y el resultado se compara con una escala de potencial que va de 0% a 100% para cada dimensión. La mayor frecuencia indica el tipo de liderazgo que ejerce la persona evaluada.

La gradiente de cada ítem va de 1 a 10:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10

Si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. El puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando.

Calificación

En el Protocolo de Respuestas deberá anotar sus datos generales y marcar el puntaje elegido de acuerdo a la numeración de cada columna de respuestas. Las alternativas a elegir pueden ser cualquiera de las 10, y para ello se coloca el puntaje otorgado en el recuadro en blanco que se encuentra al lado del número de la pregunta correspondiente.

Para proceder a la calificación, solo se clasifica los protocolos que tienen todos los ítems respondidos.

Para la calificación se siguen los siguientes pasos;

1. Se adjudican un puntaje por ítem de acuerdo a la alternativa asumida.
2. Se ubica el puntaje al lado del número de pregunta.
3. Se suman algebraicamente el puntaje adjudicado en cada columna.
4. Al resultado de la suma algebraica se le ubica en el cuadro de total.
5. A este puntaje se le multiplica por una constante de 2.5.
6. El puntaje final de cada Sub escala se ubica en las columnas correspondientes a cada Su Escala del potencial (0 a 100%). A mayor

Niveles de interpretación:

De acuerdo a tres rangos de la puntuación de cada dimensión:

- 0-25 = Bajo
- 26-40 = Tendencia bajo
- 41-65 = Promedio
- 66- 80 = Tendencia alto
- 81- 100 = Alto

Baremos

Variable	Dimensiones	Estructura De La Encuesta		Potencial										
		Ítems	TOTAL	Porcentaje %										
Liderazgo Organizacional	Generativo Punitivo (GP)	1, 7,13,19	4	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Generativo Nutritivo (GN)	2,8,1,2	4	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Rationale (R)	3,9,1,2	4	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Emotivo Libre (EL)	4,10,16,22	4	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Emotivo Dócil (ED)	5,1,1,2	4	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
	Emotivo Indócil (EI)	6,1,1,2	4	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
TOTAL			24	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Validez y confiabilidad del cuestionario

Los criterios estadísticos de validez y confiabilidad estadística en grandes grupos están por establecerse. Sin embargo, la validez de la Escala de Liderazgo Organizacional está basado en el criterio de validez de Jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos organizacionales que laboran en Empresas privadas y estatales. Para tal efecto se sometió a la validez de Ayken.

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES

Esta Escala no es una prueba con respuestas correctas o incorrectas. Se trata de un cuestionario que describe aspectos, sobre todo de tipo profesional y laboral.

En ella encontrará dos tipos de enunciados. En la primera parte encontrará enunciados con dos alternativas.

EJEMPLO (1a parte): «Los éxitos profesionales me importan mucho...». v en la Hoja de respuestas estarán las letras V y F. Si Ud. está de acuerdo con la frase anterior, señalará en la Hoja la V (verdadero); si Ud. no está de acuerdo con el enunciado, marcará en la Hoja la F (falso). En la segunda y tercera partes hallará unos enunciados y Ud. podrá elegir solamente aquellos que le resulten atractivos. No tiene que elegir necesariamente todos.

EJEMPLO (2a parte): «Trabajaren equipo...». y en la Hoja de respuestas estarán los números 2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de importancia que tiene para Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: 2 - normal, 3 - mucho, 4 - muchísimo.

EJEMPLO (3a parte): «Decisiones de mis jefes...». Y en la Hoja estarán los números 1,2, 3 y 4. Si este enunciado le resulta atractivo, precise el grado de satisfacción que le produce a Ud. señalando en la Hoja uno de los números, atendiendo a la escala siguiente: 1-alguno, 2 - normal, 3 - mucho, 4 - muchísimo. Por favor, sea sincero en sus respuestas y procure contestar a todas las cuestiones. La prueba no tiene tiempo limitado; no obstante, trabaje con rapidez.

PRIMERA PARTE

01. Busca con afán la confianza y aprecio del director(a) o subdirector(a).
02. Necesita ocupar algún cargo de alta responsabilidad para poner a prueba su valía profesional.

03. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos.
04. En general, tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo.
05. Siempre le ha gustado formar parte del equipo directivo de su centro educativo.
06. Tener un puesto de trabajo fijo es muy importante para Ud. y/o su familia.
07. En general, prefiere su trabajo en equipo que individualmente.
08. Le gusta que le pidan opinión en los asuntos relativos a su actividad profesional.
09. Generalmente intenta resolver los problemas de su vida por sí mismo.
10. Ocupar un cargo con mayor responsabilidad es tan importante para Ud. que lo aceptaría con la misma asignación económica que la que percibe actualmente.
11. Desearía realizar alguna actividad que le permitiera dirigir algún grupo de personas.
12. Preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades profesionales, al de grandes posibilidades pero no fijo.
13. Con frecuencia necesita de otras personas comprensión y afecto.
14. Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.
15. Es importante para Ud. conseguir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto.
16. Prefiere aceptar nuevas responsabilidades profesionales con gran riesgo, a trabajar con menos responsabilidad y riesgo.
17. Ocupando algún cargo directivo y/o político se sentiría más feliz.
18. No le importa que supervisen su labor con tal de asegurarse el puesto de trabajo.
19. Con frecuencia siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas de confianza.
20. Busca las situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su preparación y valía.
21. Cada vez más, necesita que todos sus proyectos le salgan bien.
22. Desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.
23. Le gustaría tener algún papel influyente en las decisiones de su centro educativo aunque no tenga puesto directivo ni mando personal.
24. Siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir.
25. Para Ud. es muy importante estar unido y ser aceptado por los compañeros, amigos y personas en general.
26. Le gusta realizar con frecuencia algún tipo de acciones que llamen la atención a los demás.
27. A menudo considera que debería cambiar su imagen ante los demás.
28. Preferiría un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.
29. Desearía ocupar algún cargo importante con el fin de lograr una posición social más alta.
30. Sería más importante para Ud. trabajar en otra institución líder del sector educación.
31. Considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles.
32. Generalmente tiende a ocupar un primer plano y a destacar sobre los demás.
33. Ganando más dinero conseguirá mayor seguridad en sí mismo.
34. Debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser.

35. Es Ud. una persona que está dispuesta a lodo para conseguir lo que se propone.
36. Desearía tener un mejor ambiente físico y humano en su trabajo.
37. Una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos
38. Amigo (a) s.
39. Desearía tener la oportunidad de ofrecer alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional.
40. Desearía tener una personalidad más ajustada a las situaciones.
41. Frecuentemente siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida.
42. En general, le gusta influir en los proyectos y decisiones de los demás.
43. Le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña, hasta que se jubile,
44. Siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades.
45. Busca que la gente hable bien de Ud. y/o de su trabajo.
46. Le gustaría dirigir y/o supervisar el trabajo de otras personas.
47. Desearía que la organización y funcionamiento de su centro educativo fuesen más efectivas.
48. Le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud. ante problemas importantes o difíciles o de otro tipo de actividades.
49. Es Ud. de esas personas que luchan en la búsqueda de una mayor promoción profesional y ascenso social.
50. Es preferible trabajar en la Administración del Estado con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en el sector privado, con superior retribución y posibilidades profesionales.
51. Desea que sus relaciones afectivas de pareja y amistad sean siempre estables.
52. Es muy importante para Ud. conseguir en su trabajo unas buenas relaciones humanas.
53. Se considera Ud. como una persona que posee una gran capacidad para ganarse amigos.
54. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en alguna tarea importante.
55. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada.
56. Podrá lograr en gran medida todo lo que se proponga en la vida.
57. Se arriesgaría en la toma de decisiones con tal de impresionar a los demás.
58. Por sus méritos (conocimientos y valía), tiene asegurado el puesto que actualmente ocupa en su centro educativo.
59. Puede alcanzar un pleno desarrollo afectivo en el ámbito familiar.
60. Piensa que los demás le aceptan tal como es.
61. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto de nivel superior.
62. Desde el nivel profesional que ocupa puede llegar a alcanzar algún cargo de responsabilidad.
63. Estaría dispuesto a utilizar todos los medios con tal de subir social y/o profesionalmente.
64. Considera que la solvencia del sector o centro educativo le pondrá mantener en planilla un largo plazo de tiempo.
65. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles.

66. Cree que la dirección de su centro educativo le elegiría entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad.
67. Posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo.
68. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas,
69. Considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira.
70. Teniendo o ganando más dinero se sentirá más seguro de sí mismo.
71. Como persona puede llegar a lograr una integración satisfactoria dentro del mundo laboral.
72. Si Ud. ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional.
73. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad.
74. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas.
75. Podrá mejorar su rendimiento laboral actual.
76. Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales.
77. Es una persona promocionable dentro de su centro educativo.
78. Su puesto de trabajo favorece el desarrollo integral de la persona.
79. Cree que su centro educativo le ofrecerá la posibilidad de participar en la toma de decisiones.
80. Piensa que tiene en su centro o sector educativo muchas posibilidades de alcanzar sus aspiraciones de promoción y ascenso.
81. Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector educativo.
82. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas.
83. Como persona puede lograr un status profesional y social adecuados.
84. Considera que tiene facilidad para formar un equipo de trabajo y que este le aceptaría fácilmente.
85. Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo le marginan.
86. Sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de Ud.
87. Las decisiones tomadas por Ud., en la mayoría de los casos, son las más adecuadas.
88. En general, se preocupa por el desempeño de sus tareas profesionales.
89. Es constante en la búsqueda de medios para ascender de nivel o categoría profesional.
90. Ha conseguido un puesto de trabajo seguro en el sector o centro educativo.
91. Se esfuerza por ganarse la confianza y aprecio de sus compañeros, amigos y otras personas.
92. Su director(a) o subdirector(a) consideran que las decisiones tomadas por Ud. son generalmente las más adecuadas.
93. Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo.
94. Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo.
95. Ha realizado en su vida grandes proyectos.
96. Considera que tiene un trabajo bien remunerado.

97. En general, en los momentos difíciles de su vida, siente el respaldo de las personas allegadas.
98. Sus jefes y superiores le reconocen su valía personal.
99. Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros.
100. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas.
101. Gana o posee mucho dinero y bienes.
102. Tienen en la actualidad un puesto de trabajo que le permite ofrecer alternativas y soluciones a los problemas del centro educativo.
103. Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o área.
104. Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena.
105. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa.
106. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente.
107. Ocupa ya un puesto considerado como importante de ejecución o consulta.
108. Su sector o centro educativo tiene solvencia para mantenerle estable por mucho tiempo.
109. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas.
110. En su centro educativo tienen en cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo o actividad profesional.
111. En general, resuelve, por sí mismo los problemas relativos a su trabajo.
112. Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas.
113. Su cargo o puesto le permite dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.
114. Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo.
115. Sus relaciones afectivas en el ámbito son estables y satisfactorias.
116. Si tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice.
117. El ámbito físico y humano de su trabajo favorece el buen hacer e, incluso la creatividad.
118. Es Ud. una persona importante e influyente profesionalmente.
119. Está satisfecho de las tareas y funciones que desempeña actualmente.
120. Intenta ganarse cada día más amigos.
121. A menudo sus proyectos le salen mal.
122. Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos.
123. Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio.
124. Se siente a gusto con sus compañeros de trabajo.
125. En la actualidad pone los medios necesarios para su promoción profesional y ascenso social.
126. Su trabajo le permite su valía profesional.
127. Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida.

SEGUNDA PARTE

A continuación se presentan 21 incentivos, brevemente descritos. Entre estos 21, elija solamente aquellos que le resulten más atractivos, tanto en el momento actual como presumiblemente en el futuro, y atendiendo no solo el plano personal, sino

también al profesional. El modo de proceder es el siguiente: si le resulta atrayente, precise el grado de importancia que ese incentivo tiene para Ud. marcando también con un aspa en la Hoja de Respuestas uno de los números atendiendo a la siguiente escala:

2: normal 3:mucho 4:muchísimo

- 128. Participación en la toma de decisiones.
- 129. Buen ambiente laboral.
- 130. Aprecio y consideración del director o superiores.
- 131. Aprecio y consideración de sus compañeros.
- 132. Aprecio y consideración de sus subordinados.
- 133. Relaciones afectivas estables.
- 134. Cargo o puesto de gran responsabilidad.
- 135. Valía profesional.
- 136. Status profesional y social alto.
- 137. Posibilidades de promoción y ascenso profesional.
- 138. Independencia y autonomía en el trabajo.
- 139. Retribución económica elevada.
- 140. Éxito profesional.
- 141. Oportunidades de formación y desarrollo profesional.
- 142. Innovación científica en el centro educativo.
- 143. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo.
- 144. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo.
- 145. Dirigir y supervisar.
- 146. Influencias y poder en el centro educativo.
- 147. Adaptación física y normativa al trabajo.
- 148. Solvencia, prestigio y organización del centro educativo.

TERCERA PARTE

El modo de proceder es similar al que se ha descrito en la anterior. La diferencia está en que el criterio de elección será el grado de satisfacción que le produzcan a Ud. esos aspectos relacionados con su vida, atendiendo a la siguiente escala:

1: alguna 2: normal 3: mucho 4: muchísimo

- 149. Retribución económica actual.
- 150. Trabajo altamente especializado.
- 151. Innovación tecnológica del centro educativo
- 152. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo.
- 153. Influencia y poder en su centro educativo.
- 154. Dirigir y supervisar a otros.
- 155. Moral de grupo o equipo de trabajo.
- 156. Participación con la toma de decisiones.
- 157. Rendimiento laboral.

158. Desarrollo de la propia iniciativa.
159. Tareas y funciones que realiza actualmente.
160. Ambiente humano en su trabajo.
161. Condiciones físicas y ambientales del trabajo.
162. Relaciones con sus compañeros.
163. Relaciones con sus amigos.
164. Formación y desarrollo profesional.
165. Promoción y ascenso personal en su centro educativo.
166. Valía profesional.
167. Éxitos profesionales alcanzados.
168. Con su personalidad y carácter.
169. Status profesional y social.
170. Puesto o cargo actual.
171. Organización y funcionamiento de su centro educativo.
172. Opinión de los demás acerca de Ud.
173. Relaciones afectivas de pareja.
174. Relaciones positivas con los hijos.

M PS

Hoja de Respuestas y Perfil

Apellidos y Nombres:

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Profesional: () Técnico: () Operario ()

Distrito:

Tipo de empresa: Inmobiliaria () constructora () Contratista ()

Corretaje () Otro ()

Al contestar, compruebe que el número es igual en Cuadernillo y Hoja.

1.	V	F	27.	V	F	52.	V	F	77.	V	F	103.	V	F	127.	2	3	4	148.	1	2	3	4
2.	V	F	28.	V	F	53.	V	F	78.	V	F	104.	V	F	128.	2	3	4	149.	1	2	3	4
3.	V	F	29.	V	F	54.	V	F	79.	V	F	105.	V	F	129.	2	3	4	150.	1	2	3	4
4.	V	F	30.	V	F	55.	V	F	80.	V	F	106.	V	F	130.	2	3	4	151.	1	2	3	4
5.	V	F	31.	V	F	56.	V	F	81.	V	F	107.	V	F	131.	2	3	4	152.	1	2	3	4
6.	V	F	32.	V	F	57.	V	F	82.	V	F	108.	V	F	132.	2	3	4	153.	1	2	3	4
7.	V	F	33.	V	F	58.	V	F	83.	V	F	109.	V	F	133.	2	3	4	154.	1	2	3	4
8.	V	F	34.	V	F	59.	V	F	84.	V	F	110.	V	F	134.	2	3	4	155.	1	2	3	4
9.	V	F	35.	V	F	60.	V	F	85.	V	F	111.	V	F	135.	2	3	4	156.	1	2	3	4
10.	V	F	36.	V	F	61.	V	F	86.	V	F	112.	V	F	136.	2	3	4	157.	1	2	3	4
11.	V	F	37.	V	F	62.	V	F	87.	V	F	113.	V	F	137.	2	3	4	158.	1	2	3	4
12.	V	F	38.	V	F	63.	V	F	88.	V	F	114.	V	F	138.	2	3	4	159.	1	2	3	4
13.	V	F	39.	V	F	64.	V	F	89.	V	F	115.	V	F	139.	2	3	4	160.	1	2	3	4
14.	V	F	40.	V	F	65.	V	F	90.	V	F	116.	V	F	140.	2	3	4	161.	1	2	3	4
15.	V	F	41.	V	F	66.	V	F	91.	V	F	117.	V	F	141.	2	3	4	162.	1	2	3	4
16.	V	F	42.	V	F	67.	V	F	92.	V	F	118.	V	F	142.	2	3	4	163.	1	2	3	4
17.	V	F	43.	V	F	68.	V	F	93.	V	F	119.	V	F	143.	2	3	4	164.	1	2	3	4
18.	V	F	44.	V	F	69.	V	F	94.	V	F	120.	V	F	144.	2	3	4	165.	1	2	3	4
19.	V	F	45.	V	F	70.	V	F	95.	V	F	121.	V	F	145.	2	3	4	166.	1	2	3	4
20.	V	F	46.	V	F	71.	V	F	96.	V	F	122.	V	F	146.	2	3	4	167.	1	2	3	4
21.	V	F	47.	V	F	72.	V	F	97.	V	F	123.	V	F	147.	2	3	4	168.	1	2	3	4
22.	V	F	48.	V	F	73.	V	F	98.	V	F	124.	V	F					169.	1	2	3	4
23.	V	F	49.	V	F	74.	V	F	99.	V	F	125.	V	F					170.	1	2	3	4
24.	V	F	50.	V	F	75.	V	F	100.	V	F	126.	V	F					171.	1	2	3	4
25.	V	F	51.	V	F	76.	V	F	101.	V	F								172.	1	2	3	4
26.	V	F						102.	V	F									173.	1	2	3	4

	Act		Exp		Ejec		Inc		Sat	
	P. directa	PC	P. directa	PC	P. directa	PC	P. directa	PC	P. directa	PC
As										
Rs										
Ac										
Ad										
Po										
Se										

FICHA TÉCNICA

Nombre:

Escala de motivaciones Psicosociales MPS

Autor:

Fernández Seara, José Luis

Procedencia:

Madrid: TEA

Año:

1996

Finalidad:

Evaluación de seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales en el mundo laboral.

Estructura:

Está conformada por 173 dividido en tres partes, las dimensiones que mide el inventario son:

- As: Aceptación e integración social.
- Rs: Reconocimiento social
- Ac: Autoestima/Autoconcepto
- Ad: Autodesarrollo
- Po: Poder.
- Se: Seguridad

Administración:

La escala es aplicada a adultos de 18 años en adelante en forma individual y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 20—30 minutos. La primera parte está compuesta de 126 ítems de la 1 a la 126 cuyas respuestas corresponden a valores verdaderos (V) y falsos (F). La segunda parte está compuesta de los ítems 127 a 147

cuyas respuestas corresponden al grado de importancia según los valores 2. Normal, 3 Mucho, 4 Muchísimo. La tercera parte está compuesta de los ítems 148 a 173 cuyos valores corresponden al grado de satisfacción de su vida atendiendo a la siguiente escala. 1 Alguno, 2 Normal, 3 Mucho, 4 Muchísimo

Calificación y Puntuación:

La calificación es manual. Para la corrección se han construido seis plantillas transparentes (una de cada factor), con cinco franjas verticales (una de cada componente o nivel). Es aconsejable corregir y puntuar los componentes de cada factor antes de pasar a la siguiente. Para la puntuación se sigue el siguiente procedimiento:

El procedimiento es el siguiente:

- Se colocara la plantilla de cada factor sobre la Hoja de respuestas de modo que coincidan las esquinas de los cuadros.
- En activación y Expectativa se obtendrá la puntuación del sujeto sumando uno o dos puntos (según que la respuesta marcada en la plantilla indique 1 ó 2) por cada contestación que coincida con la señalada en la plantilla, y su resultado se anotara en la parte inferior de la Hoja, en la casilla correspondiente.
- En Ejecución se suman los valores positivos, los negativos y se hallará la diferencia antes de anotar el resultado en la casilla correspondiente de la Hoja.
- En Incentivos y Satisfacción, se sumaran los puntos de los valores (1, 2,3, ó 4) de las respuestas del sujeto que coincidan con los recuadros de la plantilla.
- Las puntuaciones directas recogidas en la parte inferior de la Hoja pueden ahora transformarse en centiles.

Puntuaciones máximas en cada componente

Factor	Componente				
	Act	Exp	Eje	Inc	Sat
As	20	19	15	24	24
Rs	19	15	15	48	48
Ac	20	16	16	48	48
Ad	20	16	18	48	48
Po	20	16	14	24	24
Se	18	16	15	24	24

Calificación

1. Se analizará la jerarquía de los factores motivacionales dentro de cada componente, comparando las puntuaciones centiles alcanzadas por el sujeto en el mismo componente de los seis factores; es decir se trata de ver el peso relativo de cada motivo psicosocial en los distintos componentes. En Incentivos y Satisfacción interesa conocer el rango o grado de cada uno en los distintos factores.
2. Se observará la relación de los componentes de cada factor, para ver si hay una aparente correspondencia entre las puntuaciones de cada factor. Para ello se tienen en cuenta, como punto de referencia, las puntuaciones centiles de cada componente en dicho factor.
3. Una interpretación más inmediata y directa de los resultados interindividuales ofrecerá la estructura diferencial y dinámica de las motivaciones y orientará el análisis de los mismos atendiendo a cada uno de los componentes.

Niveles de interpretación: De acuerdo a tres rangos de los centiles

- Excelente (86-100)
- Muy Bueno (60-85)
- Bueno (30-59)
- Deficiente (0-29)

Baremos

VARIABLE	DIMENSIONES	Act.		Exp.		Ejec.		Inc		Sat	
		P. direc.	P.C	P. direc	P.C	P. direc.	P.C	P. direc.	P.C	P. direc.	P.C
Motivación	Aceptación e Integración Social (As)										
	Reconocimiento Social (Rs)										
	Autoestima/Autoconcepto (Ac)										
	Autodesarrollo (Ad)										
	Poder (Po)										
	Seguridad (Se)										

Anexo 03. Validez del instrumento

Escala de Liderazgo Organizacional

Los criterios estadísticos de validez y confiabilidad estadística en grandes grupos están por establecerse. Sin embargo, la validez de la Escala de Liderazgo Organizacional está basado en el criterio de validez de Jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos organizacionales que laboran en Empresas privadas y estatales. Para tal efecto se sometió a la validez de Ayken.

Escala de Motivaciones Psicosociales

Para analizar la validez de la Escala MPS se utilizaron dos procedimientos de tipo factorial y convergente:

a) Composición factorial.

Para este análisis de la estructura interna de la Escala, se utilizaron datos recogidos en las distintas aplicaciones de la misma y se contó con un grupo inicial de 325 sujetos. A partir de una muestra de 215 elementos, se han aislados factorial mente seis dimensiones (componentes principales, rotación Varimax). Después del primer análisis factorial se eliminaron 42 elementos, y quedo reducido la Escala a 173.

b) Validez Convergente.

Este tipo de validez se obtuvo sobre una muestra de 287 sujetos a los que se aplicó conjuntamente la Escala MPS y MAE de V. Pelechado. Que consta de seis factores de motivación, de ejecución y de ansiedad denominados:

- M1 = Tendencia o sobrecarga del trabajo
- M2 = Indiferencia laboral y separación entre el mundo privado y el laboral.
- M3 = Autoexigencia laboral.
- M4 = Motivación positiva hacia la acción.
- A1 = Ansiedad inhibidora del rendimiento.
- A2 = Ansiedad facilitadora del rendimiento.

Anexo 04. Consentimiento Informado

Protocolo de consentimiento informado para encuestas

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación en Salud se titula:

_____ y es dirigido por _____, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará _____ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____. Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Anexo 05. Documento de presentación.



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
COORDINACIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

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

Chimbote 29 de marzo 2024

CARTA N° 299-2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor:

Ing. Hector Javier Cardoso Rojas

Empresa Ancash Mayu Consultoría e ingeniería

Presente:

A través del presente, recibe el cordial saludo en nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, a la vez solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA, CHIMBOTE, 2024, que involucre la recolección de información/datos en estudiantes de psicología, a cargo de CANTUARIAS ORTIZ, ANA JOVANNY, con DNI N° 32909636, cuya asesora es la docente ALVAREZ SILVA, VERÓNICA.

La investigación se llevará a cabo siguiendo estos estándares éticos y de confidencialidad, y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad, para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

Dr. Willy Valle Salvatierra
Coordinador de Gestión de Investigación



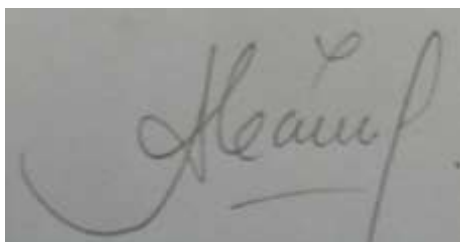
www.uladech.edu.pe/

Email: rectorado1@uladech.edu.pe / Telf: (043) 343444
Jr. Tumbes N° 247 - Centro Comercial y Financiera - Chimbote, Perú

Anexo 06. Evidencias de la ejecución

Yo Cantuarias Ortiz, Ana Jovanny con DNI. N° 32909636, natural de la ciudad de Chimbote, declaro bajo juramento que la presente investigación cuenta con datos reales, recogidos por mi persona para este estudio, sometiéndome a las disposiciones legales vigentes de incurrir en falsedad de datos.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos firma la presente declaración en la Ciudad de Chimbote, el día 14 de abril 2024.

A rectangular box containing a handwritten signature in dark ink. The signature is cursive and appears to read 'Ana Jovanny Cantuarias Ortiz'.

Cantuarias Ortiz, Ana Jovanny


DNI: 32909636




Porcentaje De Turnitin

Mis envíos

Parte 1

Título	Fecha de inicio	Fecha Esperada	Fecha de publicación
Turnitin - Parte 1	4 jun 2024 - 20:47	11 jun 2024 - 20:47	4 jun 2024 - 20:47

 Refrescar Envíos

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	
 Ver Recibo Digital	<u>CANTUARIAS</u> <u>ORTIZ, ANA</u> <u>JOVANNY</u>	2396205531	5/06/2024 09:57	0% 	 --