

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL –
ANDAHUAYLAS, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

JANE FIORELA PALOMINO PALOMINO

Andahuaylas, Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL –
ANDAHUAYLAS, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2018**

JANE FIORELA PALOMINO PALOMINO

Asesor:

Mag. John Peter Aguirre Landa

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas



Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

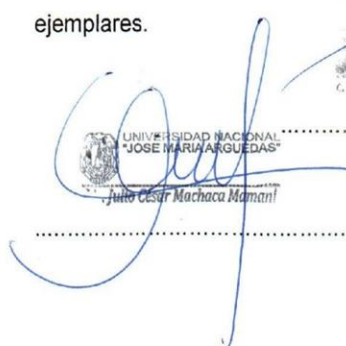
ACTA DE SUSTENTACIÓN


En el local de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
 de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de
Audahuaylas....., siendo las 17:45 horas del día veintidos
de noviembre del año 2018..... se reunieron el Lic. Víctor Ruiz -
Garrate Luque, Mg. Julio César Machaca Mamani
 y el CPC Godofredo E. Campos Pelaez
 integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado:
Estilos de liderazgo y motivación lateral en la Unidad
de Gestión Educativa local Audahuaylas, Provincia
de Audahuaylas, 2018
 cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas
Valerino Valerino Jara Fariela, y su Asesor Mg. Fabín Peter
Aguirre Louche....., con el propósito de
 proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ:
aprobar por unanimidad al Bachiller en Administración de
Empresas, Valerino Valerino Jara Fariela, obteniendo la siguiente
 calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>13</u>	<u>Trece</u>	<u>Regular</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 C. Adm. Víctor Ruiz Garrate Luque
 DOCENTE ORDINARIO
 C.I.A.P. 1296


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
 CPC Godofredo E. Campos Pelaez
 DOCENTE

DEDICATORIA

Al soberano, al otorgarme fortaleza, salud y sabiduría para seguir alcanzando mis ideales.

A mis progenitores, que por su sacrificio y dedicación en mis sueños han sido mi mayor inspiración, por su comprensión e incondicional apoyo en cada proceso de mi camino.

AGRADECIMIENTO

Dios el todopoderoso, al estar a mi lado, por protegerme y guiarme por el camino correcto.

A los que me dieron la vida Orlando y Maritza, que, gracias a su esfuerzo, dedicación y trabajo, he podido aprender muchas cosas nuevas que me ayudaran a ser mejor cada día, a levantarme cada vez que he caído, a superar mis dificultades, no existen palabras para poder expresar todo mi agradecimiento a los dos seres que amo solo existe un profundo amor.

A la gran casa superior donde me forje, que me brindó la oportunidad de estudiar en sus aulas adquiriendo nuevos conocimientos.

Al Mg. John Peter Aguirre Landa, asesor de este trabajo de investigación, por sus sugerencias, aportes, palabras y por guiarme en este proceso.

A los maestros de esta prestigiosa entidad, que gracias a sus amplios conocimientos me permitieron ver la realidad de mi país con otras perspectivas.

PRESENTACIÓN

En esta indagación cuyo título: Estilos de liderazgo y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, Provincia de Andahuaylas, 2018, tiene como finalidad representar de modo concreto y concisa las 2 variables reconocidas en la indagación; los cuales son: variable I, Estilos de liderazgo y variable II, Motivación laboral.

Se considera como elemento de indagación útil de los universitarios y demás individuos que efectúen labores de indagación para descubrir el acontecimiento actual establecido en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, Provincia de Andahuaylas – 2018.

El trabajo, se realizó con los procedimientos establecidos por esta primera casa superior de estudios.

De igual proceder se considera la metodología y pautas procedimentales que son parte de la indagación científica.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Delimitación de la investigación	17
1.3.1. Delimitación espacial	17
1.3.2. Delimitación temporal	17
1.3.3. Delimitación teórica	17
1.4. Justificación	18
1.4.1. Justificación teórica	18
1.4.2. Justificación social	18
1.4.3. Justificación metodológica.....	18
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO II	20
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Marco teórico	27
2.2.1. Liderazgo	27
2.2.2. Definición de Estilos de liderazgo	27
2.2.4. Motivación laboral.....	37
2.2.5. Teorías de la motivación	39

2.2.6. Importancia de la motivación	42
2.3. Marco conceptual	43
CAPÍTULO III	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.1. Hipótesis	45
3.1.1. Hipótesis general	45
3.1.2. Hipótesis específicas	45
3.2. Variables	45
3.3. Cuadro de operacionalización de variables	46
3.4. Metodología	47
3.4.1. Enfoque	47
3.4.2. Tipo de estudio	47
3.4.3. Diseño de investigación	47
3.5. Población y muestra de estudio	48
3.5.1. Población	48
3.5.2. Muestra	48
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.6.1. Técnica	49
3.6.2. Instrumento	49
3.7. Métodos de análisis de datos	50
3.7.1. SPSS 25	50
4.1. Resultados de la investigación	51
4.1.1. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach	51
4.1.2. Distribución de frecuencias de variables y dimensiones	53
4.2. Contrastación estadística de hipótesis	59
CAPITULO V	64
DISCUSIÓN	64
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Variable 1 :Estilos de Liderazgo	53
Figura 2: Dimensión 1: Estilo Directo.....	54
Figura 3: Dimensión 2: Estilo Participativo	55
Figura 4: Variable 2: Motivación Laboral	56
Figura 5: Dimensión 1: Factores Motivacionales.....	57
Figura 6: Dimensión 2: Factores Higiénicos	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	48
Tabla 2 Muestra.....	49
Tabla 3 Fiabilidad según kuder Richardson	51
Tabla 4 Estadística de fiabilidad (V1 - V2: Estilos de liderazgo y Motivación laboral)	51
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad (V1: Estilos de liderazgo)	52
Tabla 6 Estadísticas de Fiabilidad (V2: Motivación laboral).....	52
Tabla 7 Frecuencia de la V1: Estilos de liderazgo	53
Tabla 8 Frecuencia de la V1-D1: Estilo directivo.....	54
Tabla 9 Frecuencias de la V1-D2: Estilo participativo	55
Tabla 10 Frecuencias de la V2: Motivación Laboral.....	56
Tabla 11 Frecuencias de la V2-D1: Factores motivacionales	57
Tabla 12 Frecuencias de la V2-D2: Factores higiénico.....	58
Tabla 13 Correlación entre estilos de liderazgo y motivación laboral	59
Tabla 14 Correlación entre estilo directivo y factores motivacionales	60
Tabla 15 Correlación entre estilo directivo y Factores higiénico	61
Tabla 16 Correlación entre estilo participativo con factores motivacionales	62
Tabla 17 Correlación entre estilo participativo con factores higiénicos	63

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación	74
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	76
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos	78
Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto	83
Anexo 5: Fotografías de la investigación	86

RESUMEN

El estudio consideró como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local¹ – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Representa al enfoque cuantitativo, es un estudio básico no experimental y cuyo diseño es descriptivo – correlacional, la población se conformó por 40 trabajadores en la UGEL - Andahuaylas, integrados por nombrados, contratados de la parte administrativa, constatándose con la misma cantidad la muestra de estudio por su reducida población.

La técnica e instrumento utilizado ha sido la encuesta, entrevista y cuestionario. Del procesamiento de información, se tuvo como resultado según alfa de Cronbach el ,942 este representa una excelente confiabilidad, en cuanto al instrumento del presente estudio.

Al contrastar la hipótesis general resultó que el liderazgo y la motivación laboral se encuentran relacionados en forma positiva alta.

Lo cual significa que, cuando hay mejoras en los estilos de liderazgo se tiene la misma respuesta en la motivación laboral y viceversa. El error considerado final después del cálculo es menor al 1% lo cual es altamente significativo, por la seguridad de los datos al 99%.

Palabras claves: Liderazgo y Motivación laboral.

¹ UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local

ABSTRACT

The study considered as a general objective to determine the relationship between leadership styles and work motivation in the Local Educational Management Unit - Andahuaylas, province of Andahuaylas, 2018.

Represents the quantitative approach, is a basic non-experimental study and whose design is descriptive - correlational, the population was formed by 40 workers in the UGEL - Andahuaylas, integrated by appointed, hired from the administrative part, verifying with the same amount the sample of study for its small population.

The technique and instrument used has been the survey, interview and questionnaire. Of the information processing, the result was according to Cronbach's alpha, 942, which represents an excellent reliability, as regards the instrument of the present study.

When comparing the general hypothesis it turned out that leadership and work motivation are related in a high positive way.

This means that, when there are improvements in leadership styles, the same response is found in work motivation and vice versa. The final considered error after the calculation is less than 1% which is highly significant, for the 99% data security.

Keywords: Leadership and work motivation.

INTRODUCCIÓN

Esta indagación se efectuó para conocer la relación de los Estilos de liderazgo y Motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

En el primer capítulo de esta indagación se conoce netamente el problema de la indagación, el cual comprende plantear el problema, formular el problema general y específico, la delimitación, justificación, objetivo general y específicos.

El segundo capítulo, trata el análisis teórico de la indagación, en el cual se visualiza los antecedentes que justifican la presente, marco teórico y marco conceptual.

El capítulo tercero, consideramos la metodología, así como, la hipótesis general y específicas, la variable, operacionalización de variables, la metodología, técnica e instrumento de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

El capítulo cuarto, demostramos los resultados, del mismo se menciona los logros alcanzados y el contraste estadística de hipótesis.

El quinto capítulo, determinamos la discusión, a través de los antecedentes y teorías planteadas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El mundo de hoy vive una globalización a pasos agigantados, los cuales son determinados estilos de liderazgo que repercuten en el quehacer competitivo entre las empresas o instituciones. Por tal sentido, el tiempo en que toda organización permanezca dependerá de cómo se ejecuta la tarea en cuanto al recurso humano, habilidad, motivación, contribución y entusiasmo de todos los colaboradores que deberán elevar al máximo el trato y la manera de inspirar y motivar (Acevedo, 2017).

En tal sentido Latinoamérica, no está ajeno del acontecimiento que se está suscitando en cuanto al manejo del liderazgo inadecuado que no beneficia en lograr los objetivos propuestos en las organizaciones. Puesto que el liderazgo está siendo estudiado con minuciosidad en las diferentes instituciones, lo cual repercute de manera preponderante debido que el líder debe ser aquel eje importante que toma las decisiones y lleva el mando de toda entidad ya sea para bien o para mal (Acevedo, 2017).

Analizándolo, minuciosamente se ha determinado que los líderes no lideran sin el actuar de aquellos que los siguen, que los que no siguen y no actúan pueden destruir a cualquier líder, por muy talentoso y sincero que sea. “El liderazgo puede ser el bastión de la solución de problemas, sin embargo, esta solución se puede dar siempre y cuando nos comprometamos con una educación y un futuro diferente, nos hacemos cargo como líderes y aprendemos a otorgar poder a aquellos que nos siguen”.

En el Perú, el liderazgo no ha sido estudiado en su máximo esplendor debido a que quiere comprender el interés y las destrezas de los demás a nivel particular y no a nivel de grupo, en función individual están dispuestos a asumir responsabilidades de conciliar los intereses individuales y decidir, sin previa participación a los seguidores o a la organización, con lo cual no se podrá alcanzar los objetivos de grupo ni de la entidad.

Siendo así, el ejercer mando en las instituciones educativas, implica que sean realizadas por individuos que posean habilidades necesarias para influir en el recurso humano y poder lograr cumplir con los objetivos propuestos, pero lamentablemente sucede lo contrario hay muchas instituciones que no están siendo ejercidas por personas probas lo cual afecta seriamente en el desarrollo de los personales y la organización.

Y por otra parte no está aislado la motivación laboral de los colaboradores, se dice que la motivación, surge por diversas fuentes como podrían ser los incentivos, reconocimientos, promociones, la labor realizada por el factor humano, ello orientadas en metas y objetivos que se propongan, las condiciones laborales y salariales.

Por otro decir, recae la responsabilidad en los líderes que ocupan cargos, poseen la capacidad de asociar estrictamente competencias técnicas, conceptuales y humanas. Lo cual se evidencia con el tipo de liderazgo o el modelo de comportamiento que exhibe el individuo para que este sea determinante en la conducta de un grupo y en el esfuerzo que se pueda otorgar en una situación dada, sin embargo; existe desconocimiento no muy fructífero en cuanto a liderazgo y motivación a nivel de las unidades de gestión local del departamento de Apurímac.

Abordando, la UGEL -Andahuaylas, se observó que existe un inadecuado ejercicio de liderazgo que ello embarga a que exista desmotivación, conformismo, baja disposición de los empleados, asumiendo que se vean reflejados otros aspectos que perturban, las relaciones interpersonales, estatus, seguridad, una comunicación no acertada, conflictos internos y en general tomar decisiones, estos factores son condicionantes para que fluya un nivel o estilo de liderazgo.

Es por tal razón que, en la UGEL-Andahuaylas, mediante observaciones y entrevistas a los administrativos, se ha realizado el presente trabajo denominado “Los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018”

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cuál es la relación entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?

b. ¿Cuál es la relación entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?

c. ¿Cuál es la relación entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?

d. ¿Cuál es la relación entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación espacial

Lugar : Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas

Provincia : Andahuaylas

Departamento : Apurímac

1.3.2. Delimitación temporal

Abril – Noviembre de 2018

1.3.3. Delimitación teórica

Estilos de liderazgo

Motivación laboral

Estilo directivo

Estilo participativo

Factores motivacionales

Factores higiénicos

1.4. Justificación

Lo que se desea lograr con la investigación es buscar la relación de estilos de liderazgo y motivación laboral, esto con la elaboración de una metodología de instrumento el cuestionario que permitan dar a conocer sobre la relación que tienen los trabajadores. Las organizaciones se encuentran integrados por individuos que con rutinas diarias dirigen sus esfuerzos para cometer sus objetivos empresariales, del mismo modo, se orientan mediante programas o métodos para lograr sus metas, su éxito fundamental depende del recurso humano que lo integra y de cómo los líderes responsables dirigen de manera eficiente las actividades propuestas en la organización.

1.4.1. Justificación teórica

Estilos de liderazgo

Motivación laboral

Estilo directivo

Estilo participativo

Factores motivacionales

Factores higiénicos

1.4.2. Justificación social

La población que se beneficiará, serán las instituciones públicas y privadas específicamente en la UGEL – Andahuaylas en la provincia de Andahuaylas quien viene a ser el objeto de estudio, también las personas que efectuarán investigaciones sobre el tema en particular podrán considerarlo como antecedente.

1.4.3. Justificación metodológica

EL trabajo de investigación es muy importante para el autor, pues el presente permitió poner en práctica los saberes previos adquiridos durante mi formación profesional, además de conocer de los estilos de liderazgo y motivación laboral en la UGEL – Andahuaylas, ubicado en la provincia de Andahuaylas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación de los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018
- Determinar la relación del estilo directivo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018
- Determinar la relación del estilo participativo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018
- Determinar la relación del estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

a. Antecedentes internacionales

(Valeria & Giglio Gallardo, 2006), efectuó la investigación “Motivación laboral y compensaciones: una indagación de orientación teórica”, presentado a la Facultad de ciencias sociales de la Universidad de Chile. Santiago de Chile.

La indagación llevo a los siguientes términos:

- Corresponde la manera de cómo se integra la motivación laboral y las compensaciones, es una tendencia que ayudará crear las compensaciones, el mismo comprende su concepción integral, se relacionan de cómo hay una motivación en el trabajo, de forma usualmente esquematizadas, son determinantes para hacer que la motivación en los individuos revelen mejores desempeños. Compensación integral puede ser relevante ante la motivación porque muestra estímulos de manera extrínsecos o intrínsecos; extrínsecos en forma monetaria, intrínsecos referido a la actividad y al ambiente laboral.
- Son extensos las causas que inducen el comportamiento en los sujetos, en general, una compensación pensada desde una idea completa, podrá complacer las diversas prioridades para fortalecer esos hechos, ayudando a mantener el direccionamiento de la conducta, y lo que la entidad pretenda recabar, esto permitirá alcanzar una sincronía tanto de las metas y de los colaboradores de la organización.
- Determinado el diagnóstico de la motivación y la relación existente con las compensaciones ha determinado en efectuar dos horizontes: una mirada “objetiva”, cuyo conglomerado es el comportamiento visible, y otro relacionado al aspecto “subjetivo”, que se ve reflejado en las emociones, ideologías personales y propensiones instintivas. Aquel horizonte identifica una de las comunes interrogantes dentro de la psicología y abarca la importancia de lo que es el individuo. Separar excesivamente, lo interno con lo externo puede ser viable en razón a comprender erradamente a los individuos de manera estática e inalterable. Reconocer que los individuos son dinámicos que interactúan

con el medio ambiente que los rodea, y que se interrelacionan vinculándose con elementos de su entorno, de manera que resulta algo incierto separar el origen de los motivadores.

- Al realizar ciertos planes de compensación es indispensable encontrar una secuencia de factores, ello para establecer el éxito y así lograr los objetivos como: captar, mantener y motivar a quienes colaboran. Mediante algunos componentes se establece la organización, la cultura y principios, comunicación, estilo de administración, y otros. Sin embargo; la reparación se encuentra directamente asociado con la totalidad del personal, por lo cual su enlace estratégico es importante.
- Otra forma, de elaborar un sistema de compensación sería obligatorio, reconocer la identidad cultural del país en donde se encuentra ubicado la entidad, por lo mismo está causará impacto en las percepciones y prioridades de los colaboradores, según sean estas cualidades culturales máspreciadas como retribuciones.
- Las organizaciones son manejables deben tener visión a las transformaciones que observan en su entorno. Significa compensación dinámica a: las miras de compensación las cuales deben renovarse continuamente y deben estar incluidos con los principios, políticas y características particulares de cada institución.
- Integra parte importante de los lineamientos vinculados con la psicología laboral - organizacional, aquel que implica ser un aporte valioso con respecto a la asociación de motivación y las compensaciones, de modo particular en las entidades lucrativas. Determinando una perspectiva de la entidad, es fundamental tener como interrogativas: ¿Será misión de la entidad proteger por la motivación de sus colaboradores, en sucesos que sus objetivos son primordialmente económicos?, ¿Qué tipo de vínculo plantean los colaboradores con su administración de manera que ella deberá encaminar su propia motivación en la labor?, ¿requieren los colaboradores fuentes externas de motivación para conseguir sus objetivos laborales? y en la parte final, ¿Es la compensación el principal camino para lograr alinear los objetivos particulares con los quehaceres generales de la entidad?
- Como apreciación de aquellas interrogantes comprende, la preocupación ética referido al vínculo que posee el trabajador con su

organización, y la responsabilidad de aquellas empresas que generan círculos y sistemas de trabajo que aporten en el bienestar del recurso humano. Motivar es fundamental porque es un desafío para los administradores. Según diversos autores, las empresas son los directos responsables quienes indagan qué es lo que valoran sus empleados para luego utilizarlo como información, ello permitirá crear situaciones de trabajo y de compensación que se plasmen a la realidad de los empleados.

- De la misma manera, en la asociación compensación – motivación; los estímulos extrínsecos e intrínsecos, será identificable, porque en gran mayoría, es la motivación intrínseca - que nace del propio sujeto, de sus propensiones internas y sus prioridades psicológicas, en donde se verá reflejada el desempeño sobresaliente y sostenido. En ese sentido las entidades que logren y ayuden a impulsar estas atribuciones internas, por intermedio de labores importantes y retadoras, podrán establecer acciones en favor de sus colaboradores.
- Mediante el estudio práctico, el psicólogo laboral - organizacional es un agente, quien establece acciones para averiguar etapas del comportamiento de los sujetos que laboran. A partir del mismo se inicia la información para que los directivos tengan conocimiento teórico y aplicado, de modo que, se intentará instituir redes de compensación que reflejen justicia y equidad en la remuneración de quienes intervienen en la organización, al tiempo que se conceda las metas y, el éxito de la entidad.
- La función del profesional en psicología se centrada en razón a la orientación que otorgue a los integrantes de la organización con respecto a sus labores, de esta forma la entidad asimilará las interrogantes que el profesional otorgue, por medio de estrategias de corrección que aseguren a la entidad. La motivación debe ser impulsada de la parte interna, de aquel quien oriente y estimule la tarea para la organización, este deberá de facilitar y concretar con los hechos sus destrezas. Se refiere a una labor como empuje a los sujetos, más allá de lo netamente funcional y pragmático.
- No se debe dejar de lado los enlaces de compensación, los mismos deben ser similares que las diferentes estrategias de talento humano,

son materiales de comunicación de la organización, que se enfocan en sus colaboradores de la entidad.

- En síntesis, las motivaciones de los que integran la organización y su asociación con las compensaciones pueden repercutir en muchas etapas. Se reflejan en función del diagnóstico y forma de los estímulos, como las contradicciones de numerosas ídoles culturales y el rol de la compensación.

(Awe, 2016), según su tesis “Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz”, Facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar.

El presente alcanzó a estos términos:

- Por medio de los logros efectuados del intento de estilos de liderazgo del INCAE, se plasmó un estilo de liderazgo autocrático el mismo que predominó en el núcleo de integrantes de la investigación.
- Al diagnosticar el denominado estilo de liderazgo liberal, se obtuvo como resultado el estilo de liderazgo menos esgrimido según muestra examinada.
- Se evidenció que el estilo de liderazgo participativo es esgrimido a un cociente, por la masa de integrantes del tratado.

b. Antecedentes nacionales

(Mendoza, 2018), y su trabajo “Estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”, en la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.

La indagación alcanzó los términos siguientes:

- **Primero:** Del resultado que se obtuvo se aprecia que hay reciprocidad elevada de estilos de liderazgo y motivación laboral, el mismo que refleja un valor de $p = 0,000$ y $r = 9,29$, estos datos ratifican lo planteado en la hipótesis general por el autor, el mismo que aduce que tiene una agrupación significativa entre Estilos de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de la empresa Isolima Plast SAC.
- **Segundo:** Los plasmado en el trabajo, se aprecia que liderazgo transformacional está asociado a la motivación laboral, este refleja datos con un valor de $p = 0,000$ y $r = 0,810$, por esta razón según

contrastación de hipótesis específica 1: Se demuestra que existe correlación de liderazgo transformacional y motivación laboral.

- **Tercero:** Del resultado, se aprecia que liderazgo transaccional se asoció con motivación laboral, de tal modo que refleja un resultado positivo alto según estadística, obteniendo resultado de valor de $p = 0,000$ y $r = 0,904$, por lo mismo, según hipótesis específica 2: Si, existe correlación entre el liderazgo transaccional y motivación laboral.
- **Cuarto:** según las últimas conclusiones establecidas por el autor de este trabajo, apreciamos en los resultados; correlación positiva moderada con respecto a conducta pasiva con motivación laboral, de cuyos valores resultantes son $p = 0,000$ y $r = 0,669$, de esta forma la hipótesis específica 3: contrasta que efectivamente existe una asociación significativa entre conducta pasiva y motivación laboral.

(Rosa, 2017), realizó su trabajo “Estilo de liderazgo directivo y motivación laboral de los servidores del Instituto del Mar del Perú – IMARPE, 2016”, información presentada a la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.

Esta información alcanzo a los términos detallados:

- **Primero.** De los resultados existe directa significancia entre liderazgo directivo y motivación laboral en los servidores del Instituto del Mar del Perú, 2016. Reflejándose según resultados del estadístico de Spearman (sig. bilateral= .000 < .05; Rho =0.595).
- **Segundo.** Se tiene relación directa significativa entre liderazgo democrático y motivación extrínseca en los servidores del Instituto del Mar del Perú, 2016. El resultado reflejado según el estadístico de Spearman es de sig. bilateral= .000 < .05; Rho= 0.502.
- **Tercero.** Estableció según datos relación directa con significancia de liderazgo democrático y motivación intrínseca. Del resultado obtenido y calculado según ensayo (sig. bilateral= .000 < .05; Rho= 0.431).
- **Cuarto.** Se demuestra que hubo relación de liderazgo democrático y motivación extrínseca en el recurso humano del Instituto del Mar del

Perú, 2016. De cuyos resultados ha obtenido según calculo estadístico (sig. bilateral= .000 < .05; Rho= 0.498).

- **Quinto.** Según conclusión realizada por el autor demuestra que se tuvo relación directa con significancia entre liderazgo democrático y motivación intrínseca en los trabajadores del Instituto del Mar del Perú, 2016. Del resultado según ensayo (sig. bilateral= .000 < .05; Rho= 0.488).

c. Antecedentes locales

(Huamani, 2015), quien elaboró el trabajo “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el club campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015”, en la Facultad de ciencias de la empresa de la UNAJMA. Andahuaylas – Apurímac.

Concluyendo en lo siguiente:

- En razón de sus conclusiones determinó que existe correlación de estilo de liderazgo y satisfacción laboral, información que se refleja según tabla N° 16, además según estadístico Spearman se obtuvo 0,594, ello significa una asociación positiva media, entre las variables antes mencionadas, de este modo se estableció afirmativamente la hipótesis general que planteó.
- De acuerdo a la síntesis que realizó sobre la dimensión D1 liderazgo autoritario coercitivo y variable satisfacción laboral, en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015, evidencia información (Tabla N°17), el mismo donde el valor (sig.) es 0,189, que es mayor al 0,05, de tal manera se demuestra “que no tiene relación” entre la dimensión 1 y la variable 1, de esta manera se rechazó la hipótesis específica 1 (H1).
- Según síntesis los efectos alcanzados de la D2 liderazgo autoritario benevolente y la V2 satisfacción laboral, en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015, muestra (Tabla N°18), un coeficiente de correlación de 0,395, este determina correlación positiva débil, entre la dimensión 2 y variable 2, de la manera, se aceptó la hipótesis específica 2 (H2).
- En función a la síntesis del efecto sobre correlación entre la dimensión liderazgo consultivo y variable satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015, según resultado mostrado

(Tabla N°19), muestra según estadístico Spearman un valor de 0,447, ello representa correlación positiva débil, de la D3 y V2, y se aceptó la hipótesis específica 3 (H3).

- De acuerdo a síntesis obtenida sobre la relación de la dimensión 4 liderazgo participativo y variable 2 satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015, se apreció (Tabla N°20), un coeficiente de correlación de 0,469 esto significa que hay asociación positiva débil, de la D4 y V2, por lo tanto, se aceptó la hipótesis específica 4 (H4).

(Acevedo, 2017), realizó el trabajo “Liderazgo y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, Apurímac – 2016”, en la EPAE - UNAJMA. Andahuaylas – Apurímac.

Llego a alcanzar en sus conclusiones:

- El objetivo general fue determinar si influye el liderazgo con motivación laboral de los trabajadores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, Apurímac 2016. Dentro de los resultados alcanzados y estadístico usado muestra un coeficiente de correlación de 0,776, el mismo que considerado positiva alta.
- El 1° objetivo específico fue lograr una asociación que hay entre capacidad y motivación Intrínseca de los trabajadores, hay una relación entre las 2 dimensiones, el coeficiente de correlación es de 0,562, lo cual es positiva moderada.
- El 2° objetivo específico fue lograr qué relación hay entre la capacidad y la motivación extrínseca, demostró que existe relación significativa entre ambas dimensiones (02), resultando un coeficiente de 0,493 de correlación, lo cual es positiva baja.
- El 3° objetivo específico fue lograr qué relación hay entre la comunicación y motivación intrínseca, existe relación entre las 2 dimensiones, de esta manera consiguió un coeficiente de correlación de 0,648, el mismo que se considera como positiva moderada.
- El 4° objetivo específico fue lograr qué relación hay entre la comunicación y motivación extrínseca, hay una relación significativa entre la 2 dimensión, resultando 0,670, considerándose como positiva moderada.

- El 5° objetivo específico fue lograr qué relación hay entre trabajo en equipo y la motivación intrínseca, es así que existe relación significativa en las 2 dimensiones, de ello resultó un coeficiente de correlación de 0,677, lo cual es correlación positiva moderada.
- 6° objetivo específico fue lograr la relación entre trabajo en equipo y la motivación extrínseca, tiene una relación de significancia entre las 2 dimensiones, de lo que resultó 0,424. Considerándose como positiva baja.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Liderazgo

2.2.1.1. Definición

Se dice que el liderazgo es el poder de persuadir en un conjunto de individuos para alcanzar los objetivos propuestos (Robbins & Judge, 2009).

El liderazgo habilidad del individuo para interrelacionarse con sus seguidores. Liderazgo debe ser abierto ante múltiples situaciones del que hacer y que permita realizar un adecuado vínculo entre sus colaboradores, ello generará un clima laboral favorable en concordancia con lo que pretende la empresa el cual le permitirá fomentar su éxito (Anuncibay & de Diego Vallejo, 2008).

2.2.2. Definición de Estilos de liderazgo

Viene a ser la unión de características, capacidades y conductas que usan los líderes mientras se relacionan con sus seguidores (Lussier & Achua, 2016).

Acción de comportamiento que es efectuado por el líder para conducir a los integrantes de una organización, orientados a los objetivos que pretenden alcanzar. Son mecanismos particulares de como dirigirse a las personas en ciertas situaciones.

Diversidad de comportamientos, que forman parte de la forma de dirigir, que caracteriza al gerente.

2.2.3. Teorías sobre estilos de liderazgo

- Teorías del comportamiento

Son similares a la denominada teoría de rasgos, estos determinan que

el liderazgo es importante en el desempeño; por lo que, es importante las diferencias personales de cada individuo (Chiavenato, 2009). Las teorías que evaluaron estilos de liderazgo son:

Investigación de Universidad de Iowa

Año 1930, Kurt Lewin y un equipo de personas efectuaron las primeras investigaciones, para luego identificar tres tipos de liderazgo:

El liderazgo autocrático. Se refiere cuando el individuo líder centraliza el poder en la toma de decisiones. En resumen, este resuelve, para luego informar al grupo de lo que deben de realizar y luego supervisa lo que vienen realizando. El líder predomina y es personalista en elogiar o criticar al grupo.

El liderazgo liberal (*laissez - faire*). Es poco participativo, su accionar es muy limitada, otorga mucha libertad en las decisiones grupales o individual, este tipo de líder no evalúa o regula las acciones que pretenda alcanzar en favor del equipo que lo rodea.

El liderazgo democrático. Tiene iniciativa, hace que los demás participen y discutan para poder tomar decisiones; descentraliza su autoridad. El líder actúa, orienta a los que lo rodean y se limita ante hechos que puedan causar elogios o críticas.

Investigación de la Universidad de Michigan

Año 1940, estudios efectuados en la universidad de Michigan obtuvieron información de liderazgo para conocer el desenvolvimiento que producen un desempeño eficaz. Efectuaron entrevistas a grupo de personas de varios niveles de rendimiento en las distintas organizaciones, obteniendo como resultado dos tipos de liderazgo:

Liderazgo centrado en el empleado. El que está enfocado en las relaciones interpersonales del trabajo.

Liderazgo centrado en la producción. Reflejado en los objetivos alcanzados.

Los inspectores se centraban en los empleados para fortalecer las relaciones con el personal que los rodeaba pensando en el bienestar de

los mismos. Además, estos se centraban en la producción y tomaban como prioridad el trabajo. En resumen, los supervisores que se centraban en los empleados poseían trabajadores que producían más que los supervisores que se dedicaban netamente a producir. Los dos enfoques se pudieron observar mediante una escala, el primero los supervisores preocupados por el trabajador subordinado y el segundo preocupado en la producción. Se utilizó conceptos como supervisores enfocados a las relaciones humanas y el otro orientado a las actividades.

Investigación de la Universidad Estatal de Ohio

La Universidad de Ohio, de igual modo que la Universidad de Michigan realizó trabajo de investigación. Este ente universitario efectuó la entrega del instrumento cuestionario a organizaciones militares e industriales para recabar información sobre la percepción de los subordinados con respecto al liderazgo de sus superiores. De este instrumento se identificó dimensiones parecidas a las realizadas en los estudios de Michigan:

- Consideración por la persona
- Enfoque en la estructura de trabajo.

El líder que se centra hacia los individuos tiene en consideración los sentimientos y considera como prioridad los empleados, efectúa acciones agradables para sus subalternos. Distintamente, el líder que se enfoca al trabajo se ve muy preocupado en las labores y cumplir la agenda de trabajo, de tal modo se asemeja al supervisor que piensa más en la producción. Las dimensiones que fueron obtenidas en este estudio se orientan más con la preservación del grupo y las actividades operativas. De la investigación se pudo concluir que el líder con demuestra consideración y calidez socio emocional, encuentra subordinados muy satisfechos y que demuestran un mejor desempeño.

Investigación Rensis Likert

Se efectuó diversos estudios para la Universidad Michigan, cuya razón fue revelar la conducta de liderazgo. Estas indagaciones tuvieron en un

inicio a empleados de una empresa aseguradora. Se pudo observar estilos distintos de liderazgo los cuales se encontraban asociados a diversos niveles de productividad. Las áreas donde mostraban mayor producción eran dirigidas con distintos estilos arrojando índices menores. Se demostró que en las áreas con mayor productividad existía supervisores que otorgan mayor autoridad, porque practicaban una supervisión flexible y demostraban mayor beneficio por lo personal y bienestar de sus subordinados.

Existen información similar de otras investigaciones, Likert 1975, concluye que los supervisores que se orientan y preocupan por los empleados más que por las tareas, son primeros en productividad a diferencia de aquellos que anteponen mayor interés por las tareas, esto demostró que los subordinados mostraban una moral más baja e insatisfacción en el trabajo. Consecuentemente, pudo percatarse que el interés por sus subordinados e interés por la tarea, son autónomos, ello quiere explicar, que pueden ser calificadas como baja o alta o uno y otro tener el mismo resultado de calificación, que puede asemejarse al mismo resultado obtenido por otros.

Likert (1975), dispuso el estudio para la conducta del líder, el mismo que denomina sistemas de administración, este modelo relata tres tipos de líder:

- Autoritario - coercitivo, autoritario.

Benevolente, consultivo y participativo. Este enfoque se caracteriza en razón a:

- Proceso decisorio
- Sistema de comunicación
- Relaciones interpersonales
- Sistema de recompensa y castigos.

Liderazgo autoritario coercitivo. Es extremista, centralista, coercitivo y arbitrario que dispone rigidez dentro del entorno de una organización. Sistema más duro y cerrado.

Proceso decisorio. Se encuentra por encima de la organización. Cualquier suceso imprevisto y no rutinario deben ser consensuado en primer lugar por la alta administración para su solución, además, todas las acciones son evaluadas exhaustivamente y decididas por éste. Resumiendo, el nivel jerárquico de mayor nivel tiene excesiva carga con las decisiones, otros niveles de menor jerarquía son ajenos en gran parte con las decisiones tomadas.

Sistema de comunicaciones. Es limitada y precaria, es vertical, es en sentido descendente, emitiendo habitualmente mandatos y excepcionalmente orienta y explica. No muestran comunicaciones laterales. Como consecuencia no se solicita información a las personas, ello refleja que las decisiones que se toman a nivel jerárquico mayor se fundamentan en información limitada y generalmente incompletas y distorsionadas.

Relaciones interpersonales. Son perjudiciales en el rendimiento de los trabajos. A nivel jerárquico de mayor nivel observa con desconfianza los diálogos como informales entre personas y tiende a restringirlas. Está prohibida la organización informal. Los cargos y trabajos son diseñados para aislar a las personas entre sí y evitar su relación.

Sistema de recompensas y castigos. El castigo y algunas medidas disciplinarias generan climas de temor y desconfianza. Los individuos obedecen reglamentos internos y ejecutan las actividades conforme a los métodos y procedimientos que establezca la organización. Los estímulos son limitados y se plasman a través de lo material y salarial.

El proceso decisorio centralizado, la comunicación es precaria, existe comunicación descendente portadora sólo de mandatos, está prohibido la organización informal, tiene mayor arraigo a los castigos ya que esto obedece a lo que se fundamenta en los reglamentos internos.

Liderazgo autoritario benevolente. Viene a ser autoritario, pero de menor fuerza y poco cerrado que el líder autoritario - coercitivo. Es distinto al enfoque anterior, tiene mayor condescendencia y menor rigidez. Este es caracterizado se ve reflejado en lo siguiente:

Procesos decisorios. Se centra en el nivel más alto, este permite al menos que exista delegación de pequeñas decisiones, estas que a su vez están orientadas en lo rutinario pero sujetos a una aprobación posterior; es decir que sigue predominando el aspecto centralizador.

Relaciones interpersonales. Existe limitaciones, no toleran que el individuo se relacione. Rechazan que interactúen personas, por lo que, consideran que sería una desventaja dentro de los objetivos de la empresa.

Sistemas de recompensas y castigos. Se instruyen castigos según medidas disciplinarias que consideran, siempre y cuando el entorno sea menos arbitrario, de manera fortuita ofrecen recompensas materiales y salariales eventualmente. Son escasas las recompensas de orden simbólico o social.

El proceso decisorio centralizado; permite y delega algunas decisiones simples, no hay comunicación esto es precario, las juntas interpersonales son toleradas mínimamente, se otorga mayor énfasis a las medidas disciplinarias y poco o ningún otorgamiento de recompensas.

Liderazgo consultivo. Sistema que se orienta en lo participativo a distinción del autocrático e imperante. Sus principales características son:

Procesos decisorios. Son determinadas las decisiones ya que son asumidas en los distintos niveles de jerarquía, aun cuando estas se guíen por políticas y directrices establecidas por la dirección, quienes determinan las acciones para asumir la responsabilidad de tomar decisiones. Es consultivo porque considera la opinión de los demás en los puntos relevantes de niveles inferiores en la definición de políticas y directrices. Para ello a su vez permite que todas las decisiones son posteriormente sometidas y aprobadas por el nivel más alto de la administración.

Sistemas de comunicación. Establecido por las comunicaciones verticales descendentes (se reflejan ordenes generales y no

específicas), y ascendente, porque son medio de información lateral entre personas del mismo nivel de jerarquía. La organización establece ciertos sistemas de comunicación para luego facilitar el nivel de información, que permita cumplir con los objetivos.

Relaciones interpersonales. Establece contextos para el surgimiento de una organización informal saludable y positiva. Tiende a reflejar una mayor suspicacia entre las personas, aun si no es completa y definitiva.

Sistemas de recompensas y castigos. Predomina el estímulo material por ejemplo: incentivo salarial, oportunidad de ascenso y desarrollo profesional, a nivel simbólico la influencia y status, aunque también, se aprecian sanciones leves y esporádicas (Chiavenato, 2009).

El proceso decisorio. Se presenta escasamente en lo participativo y consultivo, donde es poco influyente la comunicación en ambos sentidos, existe escasa confianza hacia el subordinado, tiene mayor énfasis en las recompensas que en los castigos.

Liderazgo participativo. Se refiere a la administración abierta, que participa y es democrática por su perfección. Se caracteriza por:

Proceso decisorio. Las decisiones generales y particulares son asumidas por niveles de jerarquía menor. Quienes encabezan el entorno son quienes definen políticas y normas a seguir, para luego controlar sus resultados, así permitiendo que las demás acciones se encuentren bajo responsabilidad de otros niveles jerárquicos. En situaciones de emergencia, estos niveles jerárquicos altos asumen la responsabilidad de tomar decisiones, orientados según información obtenida de los demás entornos involucrados. El término consenso es su mayor bastión para tomar decisiones.

Sistemas de comunicación. En este tipo la comunicación es de tipo vertical, horizontal y lateral, el entorno organizacional realiza inversiones para implementar sus sistemas de información, de ello es fundamental y básico para lograr la flexibilidad, eficiencia y eficacia. Determinada información que posea será compartida con los integrantes que la requieran para luego convertirse en un recurso de mayor relevancia

para la organización.

Relaciones interpersonales. Es importante el trabajo en equipo. Permite establecer equipos espontáneos que genera relaciones interpersonales, efectivas, orientadas en la mutua confianza entre personas, esta no esquematiza formalidad como:

- Descripciones de cargos
- Relaciones formales determinadas en el organigrama.

Además, estimula la participación, de forma que los individuos se encuentren contentos de lo que opinen y realicen tareas en todos los niveles de la organización.

Sistemas de recompensas y castigos: Esta reflejado por las recompensas, que son muy frecuentes que son de modo simbólicos y sociales, sin dejar de lado estímulos materiales y de salarios. Escasamente se observan castigos, que en ocasiones son establecidos por los grupos involucrados.

El proceso decisorio. Es asumido por otros de forma descentralizada, existe comunicación fluida en forma general, se comparte información considerando como prioridad la labor en equipo, la confianza mutua, la participación y lo que posteriormente viene los estímulos salariales y sociales.

Kurt demostró, quienes gerencian y aplican enfoques participativos a las operaciones, tienen mayor éxito como líderes. Asimismo, realizó apreciaciones donde determinó que las diversas áreas inmersas en las compañías administradas mediante este tipo de enfoque, lograban metas; por lo general producían más. Atribuye todo el éxito fundamentalmente al nivel de participación y la práctica en el respaldo que tenían los gerentes hacía sus subordinados.

El autor descubrió que hay distintas variables que afectan la relación del liderazgo y el desempeño en las organizaciones. Estas son:

Variables causales. Son independientes, dependen exclusivamente al desarrollo de hechos y lo que obtiene en sus logros la organización. Estas a su vez sólo admite variables que se puedan controlar, como

son:

- Estructura organizacional
- Políticas
- Decisiones
- Estilos de liderazgo
- Habilidad
- Conductas.

Variables intermitentes. Se observan dentro del clima interno de la organización. Las mismas que determinan cómo:

- Afectación a las relaciones interpersonales
- Comunicación
- Toma de decisiones.

Ejemplos: Desempeño, lealtad, actitud, percepción y motivación.

Variables de resultados finales. Son los logros alcanzados por el desarrollo de sus actividades de la organización; sus variables dependientes son:

- Productividad
- Servicio
- Nivel de costos
- Calidad
- Utilidades.(Chiavenato, 2009).

Rejilla del liderazgo

Establecido por Blake y Mouton, este instrumento permite medir la preocupación de las personas y la producción, el mismo donde se anota los resultados esbozados en nueve (09) espacios. Es una guía tridimensional basados en 5 tipos y/o estilos de liderazgo, cuyo esquema está en forma de rejilla, que presenta un eje vertical (preocupación por las personas) y en horizontal (preocupación por la producción). Los ejes están circunscritos en nueve escalas:

- El primero indica una escasa preocupación
- El noveno una elevada.(Chiavenato, 2009).

Teoría del liderazgo por etapas House

Ha sido plasmado por Robert House, sus orígenes datan del modelo de las expectativas sobre la motivación, es conocido con el nombre de "Teoría del camino y la meta o teoría dirigida a los objetivos". Se basa demostrando sobre la influencia que el líder ejerce y lo que percibe en las metas de trabajo que sus subordinados realizan, además de los fines de desarrollo en lo personal y los caminos que puedan alcanzar. Esta teoría, define la responsabilidad del líder que es incrementar y motivar a sus subordinados en poder alcanzar sus logros individuales y organizacionales. Como refiere el autor, la actitud, satisfacción, comportamiento y esfuerzo de la persona dentro de la organización se pueden prever en razón a aspectos como:

- Forma de como la persona percibe el trabajo
- Manera de comportarse
- Aquellos que generan resultados que espera
- Expectativas que tienen.

Las preferencias de la persona, según el enfoque, House y Dessler establecen cuatro tipos de liderazgo:

- Liderazgo directivo. Utiliza el estilo directivo, da decisiones específicas e inspecciona la labor de cerca. Con el estilo directivo el adalid deberá comprometerse con los colaboradores nuevos para que se desenvuelvan de la mejor manera, lo cual plantea lo cual establece cimientos consistentes para el logro y la plenitud en el horizonte (Hellriegel & Slocum, 2009).
- Liderazgo solidario. Se preocupa por las necesidades de quienes subordina pensando en su bienestar, este encabeza y promueve un clima de trabajo confortable. Es consciente y considerado con los demás. Tiene comportamiento abierto, genera un ambiente en equipo y considera que el subordinado es igual que los demás. Lo considera modelo que genera y aumenta la complacencia de los subordinados que laboran y efectúan acciones repetitivas o que están consideradas como: desagradables, estresantes o frustrantes. Su actuar es solidario porque permite compensar ciertas condiciones

adversas. En conclusión el liderazgo solidario hace que las actividades fueran algo incómodas (Chiavenato, 2009).

- Liderazgo orientado a resultados. Es el tipo de líder que da mayor importancia a los objetivos y retos. Su comportamiento esta más definido por destacar la importancia del desempeño excelente; así como, mostrar confianza a las habilidades de los miembros que obtienen altos niveles de desempeño. Es considerado como alentador de los subordinados porque busca retos. Si los subordinados son rehaceos a efectuar labores repetitivas, este tipo de líder los orienta para que puedan asumir mayores retos y por ello puedan incrementar las expectativas y generan un mayor esfuerzo.
- Liderazgo participativo. Maneja un estilo participativo, el adalid incentivo en los discípulos compartir pensamientos y encamina la labor motivando y auxiliando a los colaboradores (Hellriegel & Slocum, 2009).

Son aquellos que centraliza todo sus fuerzas o capacidades de influencia en el cambio de muchos principios por otros.

Aquel canje se da entre los directores y los representantes educativos, de tal forma se facilitan canjear una óptima atmósfera de labor atractiva, fomentada por los maestros o en su caso quienes intervienen para este cambio son los progenitores para que sus hijos reciban una mejor calidad de enseñanza ello por parte de sus docentes.

2.2.4. Motivación laboral

2.2.4.1. Definición de motivación laboral

Se conceptualiza como aquel proceso que incide en el ímpetu, orientación y perseverancia del quehacer de un individuo para poder lograr sus objetivos (Robbins & Judge, 2013).

Otros definen, como un estado psicológico que se presenta en lo interior y/o exterior estimulante, es el ser interno quien dirige o mantiene el comportamiento (Hellriegel, Jackson S., & Slocum J., 2011).

Se define la motivación como la pujanza que otorga energía, encamina y mantiene los esfuerzos que un individuo pueda lograr su propósito.

Son tres elementos claves los mismos que son la intensidad, dirección y persistencia. Se entiende por intensidad a lo enérgico del intento que hace una persona cuando habla de motivación. No obstante, es imposible que una intensidad elevada conduzca a que se obtenga algo favorable con respecto al desempeño en el trabajo. Es por ello que tenemos que considerar la cantidad de esfuerzo que debemos buscar con los objetivos que pretendemos lograr en la organización. Finalmente, el motivar tiene una dimensión de persistencia, que viene a ser la medida del tiempo durante y de quien se esfuerza. Las personas motivadas siempre están en constante labor para lograr con sus objetivos.

Por otro lado, motivar posee una influencia interna el mismo que estimula al individuo a tener un comportamiento de manera distinta el mismo que procura alcanzar la satisfacción y que le permitirá contar con un equilibrio emocional, tanto personal y profesional (Louffat, 2009).

Motivación, proviene de determinado término general que se instruye:

- Los impulsos
- Deseos
- Necesidades
- Anhelos
- Y fuerzas similares. (Koontz, Weihrich , & Cannice, 2012).

Motivar, Fuerza que induce al individuo a actuar y a conseguir sus metas específicas; de tal manera que le permita provocar y modificar un determinado comportamiento, motivar es un proceso de dependencia, su intensidad y persistencia se manifiesta a través de su propio esfuerzo para alcanzar un determinado objetivo (Chiavenato, 2009).

2.2.5. Teorías de la motivación

2.2.5.1. Teoría de dos factores de Herzberg

- Factores motivacionales

Indican a las características del puesto y a las labores vinculadas con él. Brindan una plenitud perenne e incrementan la productividad a grados de perfección. Es por ello cuando algún factor motivacional es inapreciable suben considerablemente la plenitud de los individuos y cuando son pésimos terminan con ella. La motivación intrínseca son escenarios donde el individuo efectúa diligencias por el placer de realizarlas, autónomamente de si logra una afirmación o no.

- Factores higiénicos

Son condiciones de trabajo que se encuentra en el entorno del individuo. Lo cual comprende la instalación, ambiente y abarcan las realidades intangibles como:

- El salario
- Prestaciones políticas de la entidad
- Estilo de liderazgo
- Clima laboral
- Interrelaciones entre la dirección y los colaboradores
- Normativas internas
- Posibilidades de mejora
- Correspondencia con los condiscípulos, etc.

Son el medio de la labor. En la experiencia, son los factores empleados comúnmente por las instituciones para estimular a los individuos (Chiavenato, 2009).

Acata a contextos donde el individuo se compromete en diligencias fundamentalmente con intenciones instrumentales o por circunstancias externos a la diligencia misma, como debería ser lograr una distinción.

2.2.5.2. Teoría de necesidades de Abraham Maslow

Este autor exhibió su teoría de motivación en el cual plasma que existen necesidades humanas estructuradas y colocadas en niveles, según jerarquías de clase y convencimiento. Las jerarquías, se encuentran representada por una figura en forma piramidal, según el nivel diseñado por el autor encontramos: Necesidades primarias compuestas por las necesidades fisiológicas y, por último, necesidades de autorrealización.

- Necesidades fisiológicas. Componen el primer nivel que son las prioridades humanas, pero de relevante valor. Dentro de este nivel encontramos:
 - Alimentación (hambre y sed)
 - Descanso (sueño y reposo por el cansancio)
 - Abrigo (frío o calor),
 - Y deseo sexual.

Este tipo de necesidades están ligadas con la persistencia del sujeto y la conservación del género. Son prioridades instintivas y que originan con el sujeto y que surgen. Son las más importantes de aquellas prioridades humanas; cuando aquella prioridad no se compensa, aquella somete la dirección del comportamiento. Cuando aquellas prioridades se establecen como descontentas, la primera forma de motivar será a través de la prioridad fisiológica, que ello permitirá que el comportamiento del sujeto asuma el objetivo de hallar satisfacción en las prioridades que han causado en su ser interno.

- Necesidades de seguridad. Compone el segundo nivel dentro de la prioridad del ser humano. Estas se enmarcan en la estabilidad personal y busca la protección de las amenazas o privación y huida de algún peligro. Se origina con el comportamiento, observando de que las prioridades fisiológicas se hallan respectivamente gratificadas. Si el sujeto es sometido por alguna prioridad de seguridad, su cuerpo en integridad procede como un dispositivo de exploración de seguridad y sus prioridades actuarán como medios dinámicos de forma

particular a su comportamiento. Las prioridades de seguridad tienen gran valor en el comportamiento humano una vez que aquellos colaboradores se hallan continuamente en razón de la obediencia con la entidad, de tal manera, los efectos administrativos arbitrarios o decisiones inconsistentes obtienen inducir vacilación o inseguridad en el colaborador en función a la estabilidad en su trabajo.

- Necesidades sociales. Se origina con el comportamiento, es a partir que las prioridades más bajas (fisiológicas y de seguridad) se hallan consecutivamente indemnizadas. De modo que, las prioridades sociales son prioridad de la forma como se asocia el individuo, o se involucra o es aceptado por los demás, mientras las prioridades sociales no son en su totalidad cumplidas, el sujeto se sostiene invulnerable, opuesto y discrepante en relación con los sujetos que lo rodean. En el medio en donde vivimos, el infortunio de las prioridades de afecto y de aprecio encamina a la falta de sociabilización, la separación y a la humanidad. Brindar y recoger cariño son pujanzas valiosas motivantes del comportamiento humano.
- Necesidad de estima. Son prioridades vinculadas con la manera por la que el sujeto se observa y se examina. Implica la autocrítica, autoconfianza, necesidad de consentimiento social y acatamiento, de estatus, de reputación y de cuidado.
- Necesidad de autorrealización. Viene a ser las prioridades humanas más enaltecidas y que se ubican por encima de la pirámide. Se ven reflejadas con la ejecución del potencial y progreso constante. Ese estilo se manifiesta.

2.2.5.3. Teoría de X y teoría "Y" de McGregor

Forma de relación de gerentes con sus empleados, McGregor; hace la conclusión según su enfoque la naturaleza de quienes dirigen a personas es plasmar ante el grupo su comportamiento de acuerdo al entorno que lo rodea (Robbins & Judge, 2009).

- Teoría X. Los gerentes, consideran que los trabajadores les encanta el trabajo, de modo que, deben ser encaminados, incluso forzados a efectuarlo.

- Teoría Y. Los gerentes presumen que el trabajador considera al trabajo como algo muy natural o relativamente a modo de descanso o juego, por lo que; el individuo aprende a aceptar y busca la responsabilidad.

2.2.6. Importancia de la motivación

Los gerentes buscan motivar a sus subordinados para que luego se desempeñen en niveles altos. Ello supone mientras laboren de manera ardua, contribuirán de manera regular con los objetivos institucionales. Sin embargo, su desempeño dependerá de su propia capacidad y su entorno.(Griffin & Moorhead, 2010).

2.3. Marco conceptual

- Estilos de Liderazgo

Mezcla de características, destrezas y actitudes que los adalides manejan al actuar con los discípulos.

- Estilo directivo

Es un tipo de liderazgo tomado por un adalid que acoge la función de comunicar a los colaboradores lo que tienen que efectuar y de qué manera deben efectuar todos los días en sus áreas.

- Estilo participativo

Liderazgo en el que el líder incluye a uno o más colaboradores para establecer que efectuar y cómo efectuarlo. El adalid sostiene el mando en los fallos finales.

- Factores motivacionales

Se puntualizan a las características del área y a las labores vinculadas con él. En otras palabras, están vinculadas con la complacencia en el cargo y con el ambiente de las ocupaciones que el sujeto efectúa.

- Factores higiénicos

Son los escenarios de labor que circunscriben al sujeto, en otras palabras, están atañidos con la insatisfacción, puesto que se ubican en el medio que cercan a los sujetos y comprenden los medios en que se desenvuelven su labor.

- Liderazgo

Facultad de un sujeto de influenciar en un conjunto para conquistar una visión o compuesto de ocasiones. Es decir, es el cargo que posee un sujeto que se diferencia de los demás y es idóneo de elegir decisiones adecuadas para el aglomerado o conjunto con horizonte en común.

- Motivación

Es la causa que envuelve el ímpeto, orientación y constancia del

atrevimiento de un sujeto hacia el beneficio de un propósito. Es decir, la motivación es razonada como el ánimo que encamina a un sujeto a escoger y efectuar un acto entre muchas posibilidades que se muestran en una ocasión.

- Motivación laboral

Constituye las fuerzas que efectúan sobre o en el interior de un sujeto y que inducen que se intervenga de modo particular para encaminarse donde los horizontes. La motivación laboral es la cualidad que sostienen las entidades para conservar la provocación positiva de sus colaboradores en correspondencia a aquellas diligencias que se efectúan.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018

3.1.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018
- b. Existe relación entre el estilo directivo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018
- c. Existe relación entre el estilo participativo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018
- d. Existe relación entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018

3.2. Variables

Se, pondrán precisarse como semblantes de los problemas de indagación que manifiestan una gama de patrimonios, caracteres y potenciales visibles de los mecanismos de diagnóstico, los cuales son sujetos, catervas sociales, vidas, anómalos naturales (Díaz, 2005).

V1: Estilos de liderazgo

V2: Motivación laboral

3.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Estilos de liderazgo	Es mezcla de caracteres, destrezas y prácticas que los adalides esgrimen mientras interactúan con los discípulos (Lussier & Achua, 2016)	Se mencionan a la actitud y desenvolvimiento que identifica a un adalid al instante de tratar con los colaboradores.	Estilo directivo Estilo participativo	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona instrucciones claras - Da órdenes específicas - Supervisa el trabajo de cerca - Fomenta que compartan ideas - Facilita el trabajo alentando y ayudando
Motivación laboral	Personifica las energías que operan en el interior de un sujeto y que inducen que se colabora de una forma particular para encaminarse a las metas. (Hellriegel & Slocum, 2009)	La motivación laboral son las energías que mueven en la parte interna de los colaboradores.	Factores motivacionales Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal - Reconocimiento - Responsabilidad - El trabajo en si - Crecimiento personal - Avance en la carrera - Políticas de la organización - Salario - Prestaciones - Condiciones de trabajo - Estilo de supervisión - Relaciones interpersonales - Estatus - Seguridad en el trabajo

Fuente: Elaboración propia

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

- Enfoque cuantitativo

Usa la recopilación de información que comprueba la hipótesis, cuyo fundamento es numérico y de diagnóstico estadístico. (Sampieri, 2010).

3.4.2. Tipo de estudio

- Descriptivo correlacional

Es descriptivo correlacional, ya que su intención es detallar y evaluar la correlación que existe entre las variables estilos de liderazgo y motivación laboral.

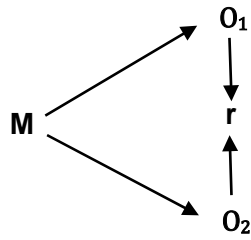
Su intención es alcanzar el nivel de dependencia (no causal) entre dos o más variables, en esta indagación, 1° se calculan las variables y por consiguiente, por intermedio ensayos de hipótesis correlacionales y el empleo de técnicas estadísticas, lo cual tiende brindar sospechas de las probables causas de un fenómeno (Arias, 2012).

3.4.3. Diseño de investigación

- No experimentales – Transeccionales

El presente se orienta a la clase no experimental, transeccional correlacional; no experimental, porque se observarán acontecimientos evidentes en el interior de las áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local; transeccional, debido a que los datos se efectuaron en un solo instante y tiempo; y correlacional, debido a que se determinó la relación entre ambas variables de estudio.

No experimental – transeccional este se esgrime para efectuar indicios de hechos y fenómenos del contexto, en un determinado tiempo (Díaz, 2005).



Dónde:

M = Muestra

O₁= Variable 1

O₂= Variable 2

r = Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Es el acumulado de las unidades de análisis que conciernen al perímetro espacial en el cual se efectúa la investigación (Díaz, 2005).

En esta indagación, la población está compuesta por trabajadores administrativos de la UGEL – Andahuaylas, correspondiente al año 2018.

Tabla 1

Población

POBLACIÓN 2018	CANTIDAD
D.L. N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	74
Contrato Administrativo de Servicios D.L. N° 1057 (CAS)	77
TOTAL	151

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal (CAP) UGEL – Andahuaylas.

3.5.2. Muestra

Es aquella partícula simbólica de la población, cuya característica fundamental es ser imparcial, de tal modo que los logros efectuados de la muestra puedan extenderse hacia los elementos que constituyen la población (Díaz, 2005).

En la indagación, se consideró como muestra según la población total de trabajadores administrativos de la UGEL – Andahuaylas, durante el año 2018, por ser reducida la población.

Tabla 2

Muestra

MUESTRA 2018	CANTIDAD
D.L. N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	23
Contrato Administrativo de Servicios D.L. N° 1057 (CAS)	17
TOTAL	40

Fuente: Elaboracion Propia

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Con este nombre se denominan a aquellas técnicas, que facilita a recopilar información comprendida en legajos concernidos con el problema y objetivo de indagación (Díaz, 2005).

- Encuesta

Se menciona que la encuesta intenta alcanzar información que acumula al grupo muestral de sujetos con respecto de ellos mismos, o en relación con un contenido personal (Arias, 2012).

La encuesta, es una técnica de indagación social por excelencia, es útil, versátil, sencillo y veraz en la información que se obtiene (Díaz, 2005).

3.6.2. Instrumento

Son aquellos que crean viable recopilar datos que después serán examinados para transformarse en sapiencias verídicos, con carácter de rigurosidad y generalidad (Díaz, 2005).

- Cuestionario

Herramienta de indagación social muy utilizado donde se examina a la gran mayoría de sujetos, ya que facilita una contestación directa, por medio de una hoja de interrogante que se le brinda a cada una de ellas (Díaz, 2005).

Es la particularidad de encuesta que se efectúa de manera escrita por medio de una estructura en medio físico (papel) cuyo contenido se presenta con una gama de interrogantes. A ello se le denomina cuestionario auto administrativo, ello porque es llenado por el

encuestado, sin mediación de quien encuesta (Arias, 2012).

3.7. Métodos de análisis de datos

3.7.1. SPSS 25

Es un instrumento para la evaluación y administración de información o datos con la capacidad de generar reportes y gráficos estadísticos de forma inmediata, con gran diversidad de técnicas estadísticas especializadas (Nel, 2014).

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

4.1.1. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach

Este instrumento permitió medir la fiabilidad y consistencia del instrumento utilizado y está asociado en los rangos de cero a uno, el cual cero significa nula fiabilidad y uno significa fiabilidad perfecta, como referencia se ha utilizado la tabla de Kuder Richardson que se presenta como sigue:

Tabla 3

Fiabilidad según kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Es Nula confiabilidad
,54 a ,59	Es Baja confiabilidad
,60 a ,65	Es Confiable
,66 a ,71	Es Muy confiable
,72 a ,99	Es Excelente confiabilidad
1.00	Es Perfecta confiabilidad

Fuente: (Solis, 2015)

Al comparar el resultado obtenido con la tabla 3, observamos que el valor alfa es de ,942 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El valor alfa de Cronbach de las 20 preguntas, es decir de las dos variables, se puede observar en la tabla siguiente (tabla 4).

Tabla 4

Estadística de fiabilidad (V1 - V2: Estilos de liderazgo y Motivación laboral)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,942	20

Fuente: Datos recogidos de la encuesta

Al comparar el resultado obtenido con la tabla 3, observamos que el valor

alfa es de ,806 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El valor alfa de Cronbach de las 06 preguntas, es decir de la primera variable, estilos de liderazgo; se puede observar en la tabla siguiente (tabla 5).

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad (V1: Estilos de liderazgo)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,806	06

Fuente: Datos recogidos de la encuesta

Al comparar el resultado obtenido con la tabla 3, observamos que el valor alfa es de ,948 que representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El valor alfa de Cronbach de las 14 preguntas, es decir de la segunda variable, motivación laboral; se puede observar en la tabla siguiente (tabla 6).

Tabla 6

Estadísticas de Fiabilidad (V2: Motivación laboral)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,948	14

Fuente: Datos recogidos de la encuesta

4.1.2. Distribución de frecuencias de variables y dimensiones

Tabla 7

Frecuencia de la V1: Estilos de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	Totalmente de acuerdo	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

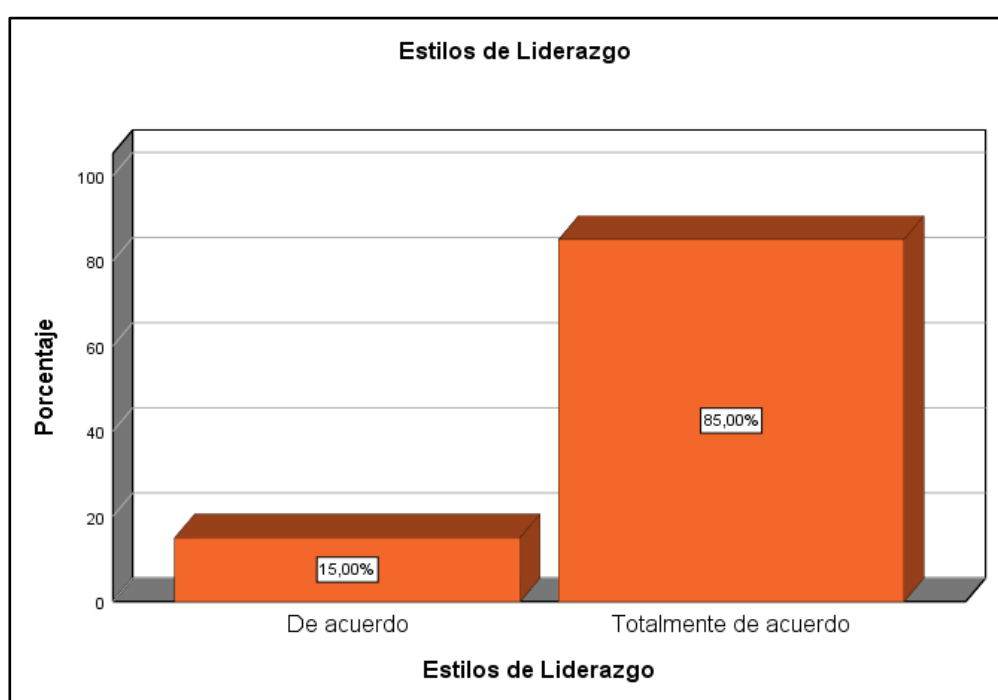


Figura 1. Variable 1: Estilos de Liderazgo

Al observar la tabla 7 y figura 1, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados, acerca de los estilos de liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, resultando lo siguiente: **De acuerdo**, que viene hacer el **15%** de los encuestados (06 trabajadores), en segundo lugar, **Totalmente de acuerdo** respondieron el **85.0%** de los encuestados (34 trabajadores). El 100%, de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con los estilos de liderazgo en la UGEL – Andahuaylas.

Tabla 8

Frecuencia de la V1-D1: Estilo directivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	Totalmente de acuerdo	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

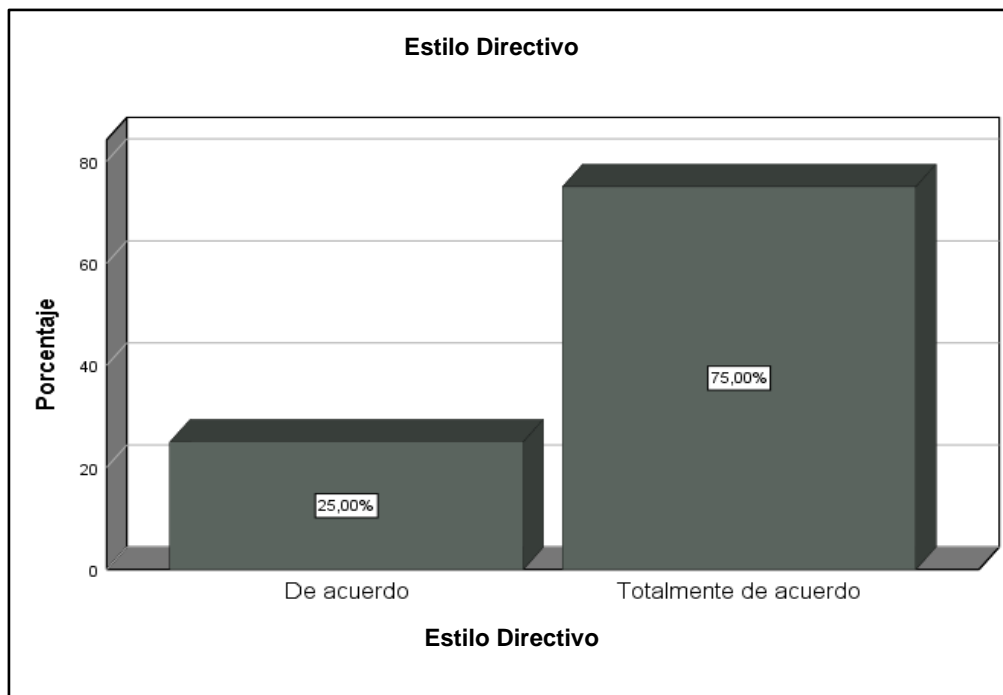


Figura 2. Dimensión 1: Estilo Directivo

Al observar la tabla 8 y figura 2, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados de la dimensión 1 de la primera variable en la UGEL – Andahuaylas, resultando lo siguiente: **De acuerdo**, que viene hacer el **25.0%** de los encuestados (10 trabajadores), en segundo lugar, **Totalmente de acuerdo** respondieron el **75.0%** de los encuestados (30 trabajadores). El 100%, de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el estilo directivo en la UGEL – Andahuaylas.

Tabla 9

Frecuencias de la V1-D2: Estilo participativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	Totalmente de acuerdo	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

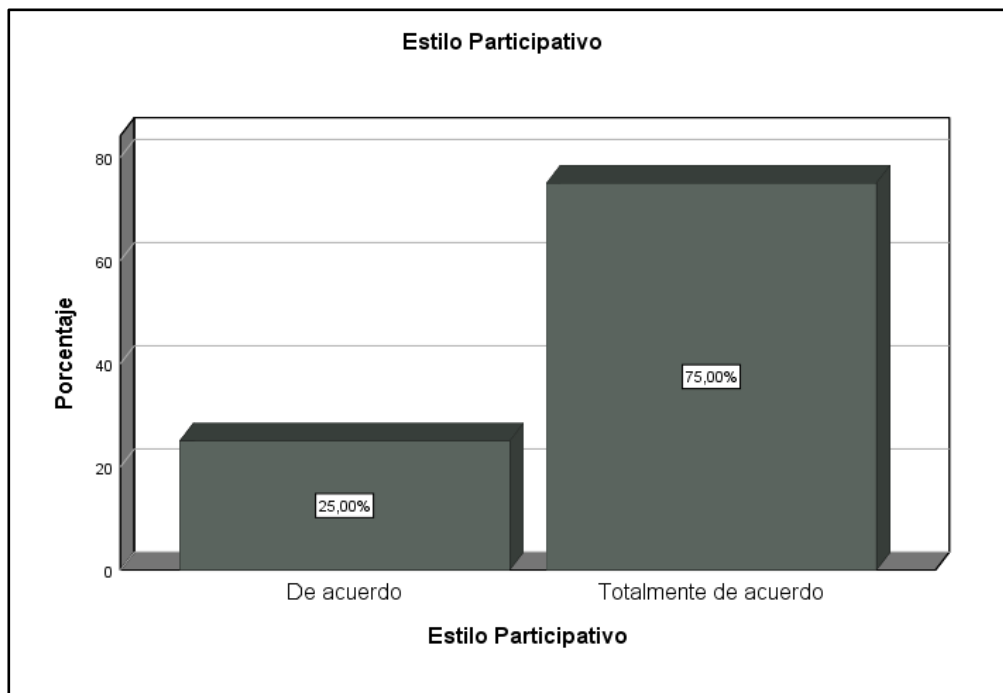


Figura 3. Dimensión 2: Estilo Participativo

Al observar la tabla 9 y figura 3, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados de la dimensión 2 estilo participativo en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, resultando lo siguiente: **De acuerdo**, que viene hacer el **25.0%** de los encuestados (10 trabajadores), en segundo lugar, **Totalmente de acuerdo** respondieron el **75.0%** de los encuestados (30 trabajadores). El 100%, de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el estilo participativo en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas.

Tabla 10

Frecuencias de la V2: Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	Totalmente de acuerdo	29	72,5	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

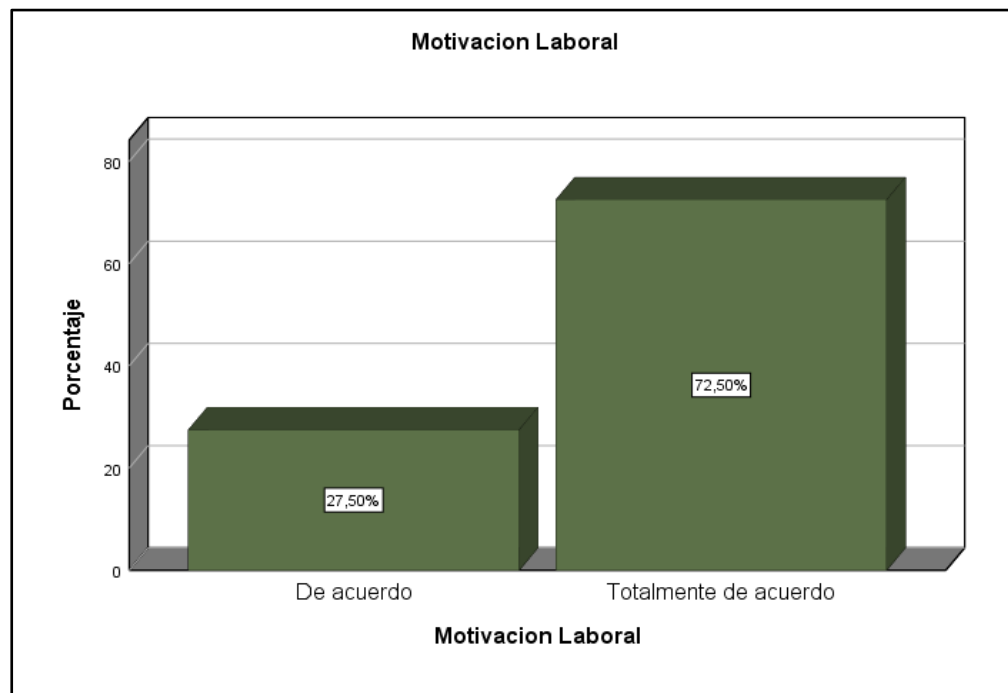


Figura 4. Variable 2: Motivación Laboral

Al observar la tabla 10 y figura 4, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados de la variable 2 Motivación laboral en la UGEL – Andahuaylas, resultando lo siguiente: **De acuerdo**, que viene hacer el **27,70%** de los encuestados (11 trabajadores), en segundo lugar, **Totalmente de acuerdo** respondieron el **72,5%** de los encuestados (29 trabajadores). El 100%, de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la motivación laboral en la UGEL – Andahuaylas.

Tabla 11

Frecuencias de la V2-D1: Factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	15	37,5	37,5	37,5
	Totalmente de acuerdo	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

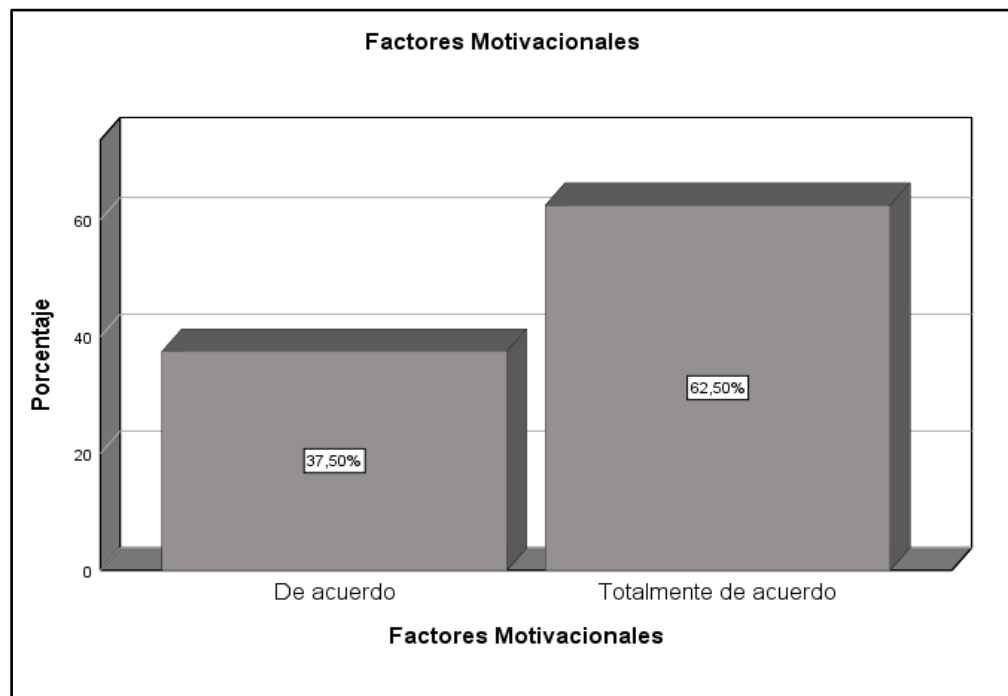


Figura 5. Dimensión 1: Factores motivacionales

Al observar la tabla 11 y figura 5, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados de la dimensión 1 de la variable 2 Factores motivacionales en la UGEL – Andahuaylas, resultando lo siguiente: **De acuerdo**, que viene hacer el **37,5.0%** de los encuestados (15 trabajadores), en segundo lugar, **Totalmente de acuerdo** respondieron el **62,5%** de los encuestados (25 trabajadores). El 100%, de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con los factores motivacionales en la UGEL – Andahuaylas.

Tabla 12

Frecuencias de la V2-D2: Factores higiénico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	14	35,0	35,0	35,0
	Totalmente de acuerdo	26	65,0	65,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

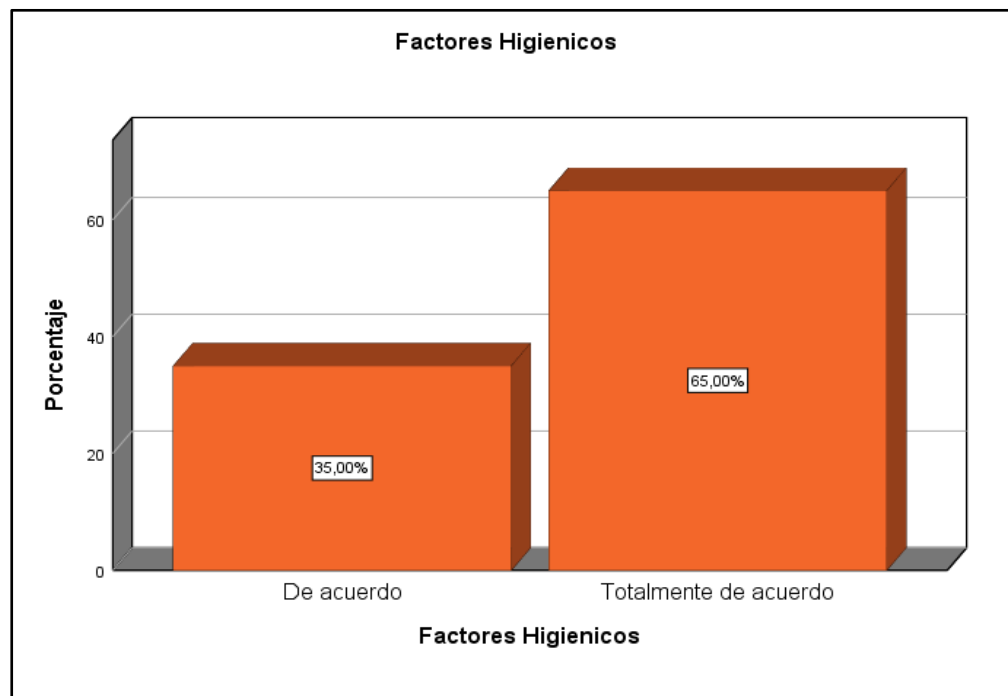


Figura 6. Dimensión 2: Factores Higiénicos

Al observar la tabla 12 y figura 6, apreciamos las respuestas de los trabajadores encuestados de la dimensión 2 de la variable 2 Factores higiénicos en la UGEL – Andahuaylas, resultando lo siguiente: **De acuerdo**, que viene hacer el **35.0%** de los encuestados (14 trabajadores), en segundo lugar, **Totalmente de acuerdo** respondieron el **65%** de los encuestados (26 trabajadores). El 100%, de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con los factores higiénicos en la UGEL – Andahuaylas.

4.2. Contrastación estadística de hipótesis

Hipótesis general

Conforme al problema y objetivo general planteado, se presenta las hipótesis evaluadas con el Coeficiente Rho de Spearman

Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Tabla 13

Correlación entre estilos de liderazgo y motivación laboral

			V1:Estilos de Liderazgo (agrupado)	V2: Motivación Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	V1: Estilos de Liderazgo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2: Motivación Laboral (agrupado)	Coeficiente de correlación	,609**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	40	40

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

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

El resultado que se observa en la tabla 13, que muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,609** y una significancia (bilateral) menor a 0,01 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza del 99% que existe correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la UGEL – Andahuaylas, 2018.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Tabla 14

Correlación entre estilo directivo y factores motivacionales

			V1d1: Estilo Directivo (agrupado)	V2:d1 Factores motivacionales (agrupado)
Rho de Spearman	V1d1: Estilo Directivo (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,358*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	40	40
	V2d1: Factores motivacionales (agrupado)	Coefficiente de correlación	,358*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	40	40

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

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

El resultado que se muestra en la tabla 14, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,358* y una significancia (bilateral) menor a 0,01 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la UGEL – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el estilo directivo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación entre el estilo directivo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Tabla 15

Correlación entre estilo directivo y Factores higiénico

		V1d1: Estilo Directivo (agrupado)	V2: d2 Factores higiénicos (agrupado)
Rho de Spearman	V1d1 Estilo Directivo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,342*
		N	40
Rho de Spearman	V2:d2 Factores higiénicos (agrupado)	Coeficiente de correlación	,342*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,031
		N	40

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

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

El resultado que se muestra en la tabla 15, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,342* y una significancia (bilateral) menor a 0,01 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre el estilo directivo y los factores higiénicos en la UGEL – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Hipótesis específicas 3

Ho: No existe relación entre el estilo participativo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación entre el estilo participativo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Tabla 16

Correlación entre estilo participativo con factores motivacionales

			V1d2: Estilo participativo (agrupado)	V2d1: Factores motivacionales (agrupado)
Rho de Spearman	V1d2: Estilo participativo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,001
			N	40
	V2d1: Factores motivacionales (agrupado)	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
		N	40	40

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

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

El resultado que se muestra en la tabla 16, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,522** y una significancia (bilateral) menor a 0,01 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, se afirma a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre el estilo participativo y los factores motivacionales en la UGEL – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Hipótesis específicas 4

Ho: No existe relación entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Ha: Existe relación entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

Tabla 17

Correlación entre estilo participativo con factores higiénicos

			V1d2: Estilo participativo (agrupado)	V2d2: Factores higiénicos (agrupado)
Rho de Spearman	V1d2: Estilo participativo (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		40	40
	V2d1: Factores motivacionales (agrupado)	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		40	40	

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

Fuente: Datos recogidos de la encuesta procesados en el programa SPSS V25

El resultado que se muestra en la tabla 17, muestra un coeficiente de correlación de rho de Spearman 0,680** y una significancia (bilateral) menor a 0,01 al nivel esperado de ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por lo tanto, se afirma a un nivel de confianza del 99%, existe una correlación positiva moderada entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la UGEL – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

Examinado los resultados que se obtuvieron luego del procesamiento de los datos se expone la comparación a las bases teóricas y a los antecedentes utilizados, que corroboran y justifican la investigación, de acuerdo al problema, objetivos e hipótesis planteados:

Primero: Se planteó la hipótesis general. Existe relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018. El coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,609** afirma que existe una correlación positiva alta. En tanto significa que ambas variables sufren los mismos cambios; es decir, que, si la aplicación de los estilos de liderazgo aumenta, también aumentará la motivación laboral; y si ocurriese lo contrario, también ambas variables disminuirían en su aplicación. Asimismo, la representación de los 2 asteriscos significa el nivel de confianza del 99% es altamente significativa.

El resultado se confirma con la indagación: “Estilo de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”, en la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú, llego a la siguiente conclusión: del efecto alcanzado en esta indagación se visualizó que hay una correlación directa y alta de los estilos de liderazgo y motivación laboral lo cual tiene un $r = 9,29$, aplicado a 60 colaboradores (Mendoza, 2018).

Por otro lado, este resultado concuerda con la indagación: “Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica”, en la Facultad de ciencias sociales de la Universidad de Chile. Santiago – Chile, donde concluye lo siguiente: correspondiente al modo en que se asocian la motivación laboral y las compensaciones, es dable reconocer la presencia de una tendencia que ayudara crear que las compensaciones, comprendidas en su concepción integral, se asocian con la motivación en el trabajo, de manera que, cabalmente diseñadas, alcanzan influir en la motivación de los colaboradores a revelar mejores desempeños. La compensación integral repercutirá en la motivación en cuanto acuerda estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del mecanismo monetario, e intrínsecos en su mecanismo intangible vinculado a la actividad misma y su ambiente laboral (Valeria & Giglio Gallardo, 2006).

Los estilos de liderazgo es la unión de características, capacidades y conductas que utilizan los adalides cuando se relacionan con sus discípulos (Lussier & Achua, 2016).

La motivación laboral, está definida como los procesos que influyen en la intensidad, dirección y persistencia de la labor que efectúan las personas para lograr sus objetivos (Robbins & Judge, 2013).

De acuerdo a los resultados obtenidos, antecedentes y al marco teórico, cabe indicar que las dos variables están relacionadas en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas.

Segundo: Se planteó como hipótesis específica 1 que, existe relación entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018. El coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,358, nos muestra una correlación positiva moderada, ambas dimensiones sufren los mismos cambios; Así mismo, presenta un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado no es confiable.

En la indagación titulada: "Estilo de liderazgo directivo y motivación laboral de los personales del Instituto del Mar del Perú – IMARPE, 2016", en la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú, donde concluye que, Hay una asociación directa y significativa entre el liderazgo democrático y la motivación extrínseca de los personales del Instituto del Mar del Perú, 2016. Lo que se expone con el diagnostico de Spearman (sig. bilateral= .000 < .05; Rho= 0.502) (Rosa, 2017).

El estilo directivo mientras el adalid utiliza el estilo directivo, da decisiones específicas e inspecciona la labor de cerca. Con el estilo directivo el adalid deberá comprometerse con los colaboradores nuevos para que se desenvuelvan de la mejor manera, lo cual plantea lo cual establece cimientos consistentes para el logro y la plenitud en el horizonte (Hellriegel & Slocum, 2009).

Los factores motivacionales indican a las características del puesto y a las labores vinculadas con él. Brindan una plenitud perenne e incrementan la productividad a grados de perfección. Y es así en que los factores motivacionales son inapreciables levantan enormemente la plenitud de los individuos y por ende son pésimos terminan con ella (Chiavenato, 2009).

Tercero: Se planteó como hipótesis específico 2 que, existe relación entre el estilo directivo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018. El coeficiente de correlación de rho de

Spearman de 0,342, nos indica que existe una correlación positiva moderada, ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, la aplicación de estilo directivo aumenta, también aumentar los factores higiénicos; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación. Así mismo, presenta un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado no es muy confiable.

El resultado se confirma con la indagación: "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el club campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015", en la Facultad de ciencias de la empresa de la UNAJMA. Andahuaylas – Apurímac, se efectuó, en función a la síntesis de los efectos logrados en la asociación entre la D2 liderazgo autoritario benevolente y la V2 satisfacción laboral, en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015, se visualiza en la tabla N° 18, se aprecia un resultado de según estadístico Spearman de 0,395, ello supone que existe correlación positiva débil, entre la dimensión 2 y la variable 2, por lo que, se aceptó la hipótesis específica 2 (H2) (Huamani, 2015).

El estilo directivo mientras el adalid utiliza el estilo directivo, da decisiones específicas e inspecciona la labor de cerca. Con el estilo directivo el adalid deberá comprometerse con los colaboradores nuevos para que se desenvuelvan de la mejor manera, lo cual plantea lo cual establece cimientos consistentes para el logro y la plenitud en el horizonte (Hellriegel & Slocum, 2009).

El factor higiénico son condiciones de trabajo que rodean al individuo. Lo cual comprenden la instalación, el ambiente y abarcan las realidades físicas, el salario y las prestaciones políticas de la entidad, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las interrelaciones entre la dirección y los colaboradores, las normativas internas, las posibilidades de mejora, la correspondencia con los condiscípulos, etc. Son el medio de la labor. En la experiencia, son los factores empleados comúnmente por las instituciones para estimular a los individuos (Chiavenato, 2009).

Cuarto: Se planteó como hipótesis específica 3 que, existe relación entre el estilo participativo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018. El coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,522**, nos indica la existencia de una correlación positiva moderada ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, la aplicación del estilo participativo aumenta, también aumentara los factores motivacionales; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación. Así mismo,

presenta un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable.

En la indagación titulada: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el club campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015”, en la Facultad de ciencias de la empresa de la UNAJMA. Andahuaylas – Apurímac, donde concluye que, en función a la síntesis lograda de la relación entre la cuarta dimensión liderazgo participativo y la segunda variable satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015, se visualiza en la tabla N° 20, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,469 el cual significa que hay una asociación positiva débil, entre la D4 y la V2, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 (H4) (Huamani, 2015).

El estilo participativo el adalid maneja un estilo participativo, el adalid incentivo en los discípulos compartir pensamientos y encamina la labor motivando y auxiliando a los colaboradores (Hellriegel & Slocum, 2009).

Factores motivacionales indican a las características del puesto y a las labores vinculadas con él. Brindan una plenitud perenne e incrementan la productividad a grados de perfección. Y es así en que los factores motivacionales son inapreciables levantan enormemente la plenitud de los individuos y por ende son pésimos terminan con ella (Chiavenato, 2009).

Quinto: Se planteó como hipótesis específica 4 que, existe relación entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018. El coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0,680**, nos indica la existencia de una correlación positiva alta ambas dimensiones sufren los mismos cambios; es decir, la aplicación del estilo participativo aumenta, también aumentara los factores higiénicos; y si ocurriese lo contrario, también ambas dimensiones disminuirían en su aplicación. Así mismo, presenta un nivel de confianza del 99%, lo cual da a entender que este resultado es bastante confiable.

De acuerdo a la indagación: “Estilo de liderazgo directivo y motivación laboral de los personales del Instituto del Mar del Perú – IMARPE, 2016”, en la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú, donde concluye que, hay una asociación directa y significativa entre el liderazgo democrático y la motivación extrínseca de los personales del Instituto del Mar del Perú, 2016. Lo que se expone con el diagnostico de Spearman (sig. bilateral= .000 < .05; Rho= 0.502) (Rosa, 2017).

El estilo participativo el adalid maneja un estilo participativo, el adalid incentivo en los discípulos compartir pensamientos y encamina la labor motivando y auxiliando a los colaboradores (Hellriegel & Slocum, 2009).

Los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean al individuo. Lo cual comprenden la instalación, el ambiente y abarcan las realidades físicas, el salario y las prestaciones políticas de la entidad, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las interrelaciones entre la dirección y los colaboradores, las normativas internas, las posibilidades de mejora, la correspondencia con los condiscípulos, etc. Son el medio de la labor. En la experiencia, son los factores empleados comúnmente por las instituciones para estimular a los individuos (Chiavenato, 2009).

CONCLUSIONES

1. Sobre la manera en que interactúan los estilos de liderazgo con la motivación laboral, se demuestra que hay relación positiva alta en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, es decir a medida que se incrementa la primera variable también se incrementa la segunda variable.
2. Sobre la manera en que se relacionan el estilo directivo con los factores motivacionales en los trabajadores, se evidenció hay relación positiva moderada, ello significa que a medida que se incrementa la primera dimensión de la primera variable también se incrementa la primera dimensión de la segunda variable.
3. Sobre la manera en que relacionan estilo directivo con factores higiénicos se demostró que hubo relación positiva moderada, considerando que a medida que se incrementa la primera dimensión de la primera variable también se la segunda dimensión de la segunda variable.
4. Sobre la manera en que relacionan el estilo participativo con factores motivacionales, se evidenció que se tiene una relación positiva moderada, significa que a medida que se incrementa la segunda dimensión de la primera variable también se incrementa la primera dimensión de la segunda variable.
5. Sobre la manera en que relacionan el estilo participativo con factores higiénicos, resultó que se cuenta con una relación positiva moderada, significa que a medida que se incrementa la segunda dimensión de la primera variable también hay incremento en la segunda dimensión de la segunda variable.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, mantener y establecer un estilo de liderazgo participativo el cual ha confirmado ser objetivo y cuenta con cualidades que favorecen a forjar el entorno de mejor forma ya que las medidas son comisionadas a jerarquías inferiores.
2. Se recomienda a la institución involucrar al personal para lograr objetivos o elegir decisiones valiosas, deberán conversar con ellos e involucrarlos en las decisiones u acuerdos para así lograr varios aportes y de esta manera el colaborador sentirá que su aporte es valioso para la institución.
3. Se recomienda a la entidad Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, realizar talleres vivenciales y de mejora continua mediante dinámicas para mejorar las relaciones interpersonales y la motivación personal.
4. Se recomienda a la UGEL-Andahuaylas, gestar cursos de capacitación referidos a estilos de liderazgo encaminado a los jefes de las áreas administrativas con el fin de que estos líderes sean capaces de alcanzar los objetivos, generando un entorno de labor sustentado en la confianza, comunicación, crecimiento personal y profesional de los integrantes de esta entidad.
5. El comportamiento de las personas suele estar en función de las consecuencias que genera, por lo que al reconocer y recompensar los buenos desempeños o resultados obtenidos, reforzaremos ese comportamiento en el colaborador, haciendo que se repita; por ende se le recomienda la institución promover la motivación a través de estrategias, como el reconocimiento y las recompensaciones a los buenos desempeños, objetivos y logros alcanzados por los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, C. P. (2017). Liderazgo y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincheros, Apurímac - 2016. Andahuaylas.
- Anuncibay, R. d., & de Diego Vallejo, R. (2008). Estrategías de Liderazgo y Desarrollo de Personas en las Organizaciones (Primera ed.). Madrid: Pirámide.
- Arias, F. G. (2012). El Proyecto de Investigación (Sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Awe, S. A. (2016). Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz. San Juan Chamelco.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinamica del éxito en las organizaciones (Segunda ed.). México: McGraw-Hill.
- Díaz, S. C. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Perú: San Marcos.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). Comportamiento Organizacional (Novena ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). Comportamiento Organizacional (Duodécima ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson S., E., & Slocum J., W. (2011). Administración un enfoque basado en competencias (Onceava ed.). México: Cengage Learning.
- Huamani, R. P. (2015). Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015. Andahuaylas.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una Perspectiva Global y Emprearial (Cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2009). Fundamentos del proceso administrativo (Primera ed.). Buenos Aires: CENGAGE.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). LIDERAZGO Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (Sexta ed.). México: Cengage Learning.

- Mendoza, I. J. (2018). Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017. Lima.
- Nel, L. Q. (2014). Estadística con SPSS22 (Primera ed.). Perú: MACRO.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional (Quinceava ed.). Mexico: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.). México : Pearson Educación .
- Rosa, S. S. (2017). Estilos de liderazgo directivo y motivación laboral de los trabajadores del Instituto del Mar del Perú - IMARPE, 2016. Lima.
- Sampieri, R. H. (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Valeria, B. E., & Giglio Gallardo, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Santiago.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia de la Investigación

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estilos de liderazgo y Motivación Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cuál es la relación entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo directivo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación de los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación del estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p> <p>Determinar la relación del estilo directivo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe relación entre el estilo directivo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p> <p>Existe relación entre el estilo directivo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p>	<p>VARIABLE I: Estilos de liderazgo Dimensiones: - Estilo directivo - Estilo participativo</p> <p>VARIABLE II: Motivación laboral Dimensiones: - Factores motivacionales - Factores higiénicos</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el estilo participativo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018?</p>	<p>Determinar la relación del estilo participativo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p> <p>Determinar la relación del estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p>	<p>Existe relación entre el estilo participativo y los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p> <p>Existe relación entre el estilo participativo y los factores higiénicos en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018</p>	
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>MÉTODO Cuantitativo</p> <p>DISEÑO No experimental – Transeccional Correlacional</p> <p>NIVEL Descriptivo - Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: La población considerada para esta investigación son los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa Local – Andahuaylas con un total de 151.</p> <p>MUESTRA: 40 trabajadores administrativos.</p>	<p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: SPSS 25</p>	<p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Estilos de liderazgo y Motivación Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, habilidades y comportamientos que los líderes utilizan cuando interactúan con los seguidores (Lussier & Achua, 2016).	Los estilos de liderazgo se refieren a la conducta y comportamiento que caracteriza a un líder al momento de relacionarse con los trabajadores.	Estilo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Proporciona instrucciones claras - Da órdenes específicas - Supervisa el trabajo de cerca
			Estilo participativo	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta que compartan ideas - Facilita el trabajo alentando y ayudando
Motivación laboral	Representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan que se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas (Hellriegel & Slocum, 2009).	La motivación laboral son las fuerzas que operan en el interior de las personas.	Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Realización personal - Reconocimiento - Responsabilidad - El trabajo en si - Crecimiento personal - Avance en la carrera

			Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none">- Políticas de la organización- Salario- Prestaciones- Condiciones de trabajo- Estilo de supervisión- Relaciones interpersonales- Estatus- Seguridad en el trabajo
--	--	--	------------------------	---

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

Título: Estilos de liderazgo y Motivación Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° DE ÍTEMS	ÍTEMS	E.V.
VARIABLE 1: Estilos de liderazgo	DIMENSIÓN 1: Estilo directivo	1.1. Proporciona instrucciones claras	15 %	3	¿Considera usted que el jefe de su área proporciona instrucciones claras para la realización de sus actividades diarias?	<ul style="list-style-type: none"> - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - Medianamente de acuerdo - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo
		1.2. Da órdenes específicas			¿Considera usted que el jefe de su área proporciona órdenes específicas para la realización de sus actividades diarias?	
		1.3. Supervisa el trabajo de cerca			¿Considera usted que el jefe de su área supervisa de cerca la realización de sus actividades diarias?	
	DIMENSIÓN 2: Estilo participativo	1.4. Fomenta que compartan ideas	15 %	3	¿Considera usted que el jefe de su área comparte ideas para un resultado favorable de sus actividades diarias?	
		1.5. Facilita el trabajo alentando y ayudando			¿Considera usted que el jefe de su área facilita el trabajo alentando y ayudando para el logro de los objetivos?	
					¿Considera usted que el jefe de su área lidera el trabajo que se realiza en su área para el logro de las metas?	
VARIABLE II: Motivación	DIMENSIÓN 1: Factores motivacionales	1.6. Realización personal	30 %	6	¿Considera usted que en su área de trabajo se realiza personalmente?	
		1.7. Reconocimiento			¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por la labor	

laboral		1.8. Responsabilidad 1.9. El trabajo en si 1.10. Crecimiento personal 1.11. Avance en la carrera			que realiza en su área de trabajo? ¿Usted cumple con sus funciones y deberes en su área con responsabilidad? ¿Usted realiza sus labores diarias en su área de trabajo en forma motivada? ¿Las labores que realiza en su área le permiten un crecimiento personal? ¿El trabajo que realiza en su área le permite avanzar en su carrera profesional?	
		1.12. Políticas de la organización 1.13. Salario 1.14. Prestaciones 1.15. Condiciones de trabajo 1.16. Estilo de supervisión 1.17. Relaciones interpersonales 1.18. Estatus 1.19. Seguridad en el trabajo	40 %	8	¿Está conforme con las políticas de la organización que se practican? ¿Usted está de acuerdo con el salario que recibe pro las funciones que realiza? ¿Considera usted que es importante las prestaciones que realiza en su área? ¿Las condiciones de trabajo en su área permiten que realice un buen trabajo? ¿Considera usted que la constante supervisión a su labor le permite hacer un mejor trabajo? ¿Se fomenta el desarrollo de las relaciones interpersonales con los demás colaboradores en su centro de trabajo? ¿La ejecución de las funciones del trabajo se realiza de acuerdo al estatus del trabajador? ¿Su jefe de área se preocupa por la seguridad en el trabajo en su área?	
		DIMENSIÓN 2: Factores higiénicos				



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Escuela Profesional de Administración de Empresas

CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, para el trabajo de investigación titulado: Estilos de liderazgo y motivación laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, provincia de Andahuaylas, 2018 por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

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

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

1.2. Edad:

- a) Menos de 25 años ()
- b) de 26 a 35 años ()
- c) de 36 a 45 años ()
- d) de 46 a más ()

1.3. Tiempo de servicio en esta institución:

- a) Menos de 2 años ()
- b) De 2 a 4 años ()
- c) De 5 a 7 años ()
- d) De 8 a más ()

1.4. Usted es:

- a) Nombrado ()
- b) Contratado ()

Para evaluar las variables, marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

A	B	C	D	E
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEMS					
	ESTILO DIRECTIVO	A	B	C	D	E
1	¿Considera usted que el jefe de su área proporciona instrucciones claras para la realización de sus actividades diarias?					
2	¿Considera usted que el jefe de su área proporciona órdenes específicas para la realización de sus actividades diarias?					
3	¿Considera usted que el jefe de su área supervisa de cerca la realización de sus actividades diarias?					
	ESTILO PARTICIPATIVO	A	B	C	D	E
4	¿Considera usted que el jefe de su área comparte ideas para un resultado favorable de sus actividades diarias?					
5	¿Considera usted que el jefe de su área facilita el trabajo alentando y ayudando para el logro de los objetivos?					
6	¿Considera usted que el jefe de su área lidera el trabajo que se realiza en su área para el logro de las metas?					
	FACTORES MOTIVACIONALES	A	B	C	D	E
7	¿Considera usted que en su área de trabajo se realiza personalmente?					
8	¿Ha recibido algún tipo de reconocimiento por la labor que realiza en su área de trabajo?					
9	¿Usted cumple con sus funciones y deberes en su área con responsabilidad?					
10	¿Usted realiza sus labores diarias en su área de trabajo en forma motivada?					
11	¿Las labores que realiza en su área le permiten un crecimiento personal?					
12	¿El trabajo que realiza en su área le permite avanzar en su carrera profesional?					

	FACTORES HIGIÉNICOS	A	B	C	D	E
13	¿Está conforme con las políticas de la organización que se practican?					
14	¿Usted está de acuerdo con el salario que recibe pro las funciones que realiza?					
15	¿Considera usted que es importante las prestaciones que realiza en su área?					
16	¿Las condiciones de trabajo en su área permiten que realice un buen trabajo?					
17	¿Considera usted que la constante supervisión a su labor le permite hacer un mejor trabajo?					
18	¿Se fomenta el desarrollo de las relaciones interpersonales con los demás colaboradores en su centro de trabajo?					
19	¿La ejecución de las funciones del trabajo se realiza de acuerdo al estatus del trabajador?					
20	¿Su jefe de área se preocupa por la seguridad en el trabajo en su área?					

AGRADEZCO SU GENTIL APOYO

Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: EDWIN MESCO CACERES

Grado Académico: LICENCIADO

Fecha: 23.08.2018

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

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

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

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

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

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

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....



Lic Edwin Mesco Cáceres
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador
DNI: 25021527

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: HENRRY WILFREDO AGREDA CERNA

Grado Académico: MAGISTER

Fecha: 24 / 08 / 2018

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

[Redacted]

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

REVISAR DIMENSIONES DE 2.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

[Redacted]

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procede No Procede para su aplicación.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGENTI
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PARTAMENTO DE ASISTENCIA DE CARRERAS EMPRESARIALES
Mgtr. Henry W. Agreda Cerna
DOCENTE
GLAD N° 03543

Sello y Firma del Evaluador
DNI: 1.214.2002

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: JUAN CIELO RAMÍREZ CAJAMARCA

Grado Académico: MAGISTER

Fecha: 23.10.2018

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

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

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejoras
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Mejoras
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARCE
FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA ENERGÍA
Juan Cielo Ramírez Cajamarca
Mg. Lic. Adm. Juan Cielo Ramírez Cajamarca
COORDINADOR

Sello y Firma del Evaluador
DNI: 09598727

Anexo 5: Fotografías y documento de gestión UGEL-Andahuaylas

Aplicación del cuestionario en el área de Abastecimiento



Aplicación del cuestionario en la oficina de Tesorería



Aplicación del cuestionario en la oficina de Control Patrimonial



Aplicación del cuestionario en el área de Abastecimiento



Aplicación del cuestionario en la oficina de Tesorería





Gobierno Regional de Apurímac
 Dirección Regional de Educación Apurímac
 Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas
 "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Resolución Directoral N° 01582 -2018-UGEL-A

Andahuaylas, 28 FEB. 2018

Visto, la Ordenanza Regional N° 012-2017-GR-APURIMAC/CR, el Memorándum N° 0110-2018-ME-RA-DREA-UGEL-A, la Orden de Proyección N° 01386-2018-ME-DREA-UGEL-A-ESP. ADM. I, y demás documentos adjuntos;

CONSIDERANDO:

Que, es propósito de la Unidad de Gestión Educativa Local-Andahuaylas, garantizar el servicio administrativo en el ámbito de su jurisdicción;

Que, mediante Resolución Supremo N° 0205-2002-ED, se aprueba el ámbito jurisdiccional, organización interna y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), de diversas Direcciones Regionales de Educación y sus respectivas Unidades de Gestión Educativa;, entre ellas la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas;

Que, conforme lo establece el Art. 79 de la Ley 28044, Ley General de Educación, el Ministerio de Educación es el Órgano de Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte en concordancia con la política general del Estado;

Que, mediante Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, se han implementado concursos públicos para cargos Directivos de UGEL y Jefe de Gestión Pedagógica y Especialistas en Educación a partir del año fiscal 2017, lo que implica el ingreso en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, en condición de designados.

Que, mediante Ordenanza Regional N° 012-2017-GR-APURIMAC/CR, de fecha 13 de Octubre 2017, el Gobernador Regional del Gobierno Regional de Apurímac, aprueba el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, que establece un total de 74 Cargos, de los cuales 60 plazas orgánicas ocupadas y 14 plazas de cargos previstos.

Estando lo dispuesto por el Despacho Directoral, lo actuado por el Especialista Administrativo I (Personal), visado por las Áreas de Coordinación del Sistema de Personal, Asesoría Jurídica, Gestión Institucional i Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, y;

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con Resolución Suprema N° 0205-2002-ED, el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, su Reglamento Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Ley de Reforma Magisterial 29944 su Reglamento DS. N° 004-2013-ED; Ley N° 30693 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018; Ordenanza Regional N° 012-2017-GR-APURIMAC/CR, y en uso de las facultades conferidas mediante la Resolución Directoral Regional N° 0650-2016-DREA.





Gobierno Regional de Apurímac
 Dirección Regional de Educación Apurímac
 Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas
 "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Gobierno Regional
Apurímac

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), de la Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas, con los profesionales de la educación que lo conforman para el presente año fiscal, con vigencia que se señala al 31 de Diciembre 2018, o mientras dure la designación y/o encargo de funciones de los servidores, en la forma siguiente:

Nº	OCUP.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGOS CLASIFICADOS NOMENCLATURA	CÓDIGO	NIV. REM.	CONDICIÓN	VIGENCIA
1	Mg.	CASAVARDE VILLEGAS, Artemio	Director Programa Sectorial III	D5-05-290-3	F-5	Designado	02/01/2018
2	C.P.	VEGA HURTADO, María Angélica	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
3	Sra.	CHÁVEZ MEDINA, Elsa Rosa	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STA	Titular	02/01/2018
4	Sr.	Vacante (Ascenso de Wilfredo Hurtado Núñez)	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STE	Contratado	
5	Sra.	MEDINA ESPINOZA, Noemí	Secretaria II	T2-05-675-2	STA	Titular	02/01/2018
6	Prof.	VACANTE	Esp. En Relaciones Públicas	P3-10-665-1	SP	Prevista	
7	Prof.	TUÑÓN TEMOCHE, Juan José	Director Programa Sectorial II	D4-05-290-2	F-4	Designado	02/01/2018
8	Prof.	GARCÍA ARIAS, Maximiliana	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	F-2	Titular	02/01/2018
9	Prof.	CONTRERAS ORTIZ, Evaristo	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	F-2	Titular	02/01/2018
10	Prof.	MENDOZA RAMÍREZ, Manuel Asunción	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	F2	Titular	02/01/2018
11	Mag.	MENDOZA RAMÍREZ, Washington	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	F2	Titular	02/01/2018
12	Prof.	MEDINA HINOSTROZA Gloria Flor	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	IV	Designado	02/01/2018
13	Prof.	LOPEZ CUENTAS Vilma	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
14	Prof.	SANCHEZ ARESTEGUI Rina	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Designado	02/01/2018
15	Prof.	BRAVO FRANCO Yndira	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
16	Prof.	TENORIO MANCILLA Sonia	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	IV	Designado	02/01/2018
17	Prof.	MOLINA ESCALANTE Rosario del Pilar	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
18	Prof.	DAMIANO HUAMAN Pablo	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	IV	Designado	02/01/2018
19	Prof.	SOLANO GUTIERREZ, Juan Desig, DRE Richard HURTADO N.	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	IV	Reemplazo	02/01/2018
20	Prof.	HURTADO NUÑEZ Henry	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
21	Prof.	ROMAN FLORES Guillermo Marcial	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Designado	02/01/2018
22	Prof.	RAMIREZ PECEROS Larri Gucei	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Designado	02/01/2018
23	Prof.	REYES CACERES, Juvenal	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Designado	02/01/2018
24	Prof.	VIGURIA NAVEROS Fidelia	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Encargatura	02/01/2018
25	Prof.	BULEJE MARQUINA, Wilbert	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Encargatura	02/01/2018
26	Prof.	AREVALO QUIJANO José Carlos	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	VI	Encargatura	02/01/2018
27	Prof.	FLORES DEL PINO, Ruth Mirían	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	III	Encargo Prevista	02/01/2018
28	Prof.	LIZARME FERNANDEZ, Jorge	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Encargo Prevista	02/01/2018
29	Prof.	TUÑÓN TEMOCHE, Erick	Especialista en Educación I	P3-25-355-1	V	Encargo Prevista	02/01/2018



Av. Perú S/N Chihuampata - Andahuaylas - Apurímac - Perú Teléfono: 083-201197
 Página Web: www.ugelandahuaylas.gob.pe Facebook: UGEL - Andahuaylas - Apurímac





Gobierno Regional de Apurímac
 Dirección Regional de Educación Apurímac
 Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas
 "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Gobierno Regional
Apurímac



30	Prof.	VACANTE	Especialista en Educación I EIB.	P3-25-355-1		Prevista	
31	Prof.	VACANTE	Especialista en Educación I. EBE	P3-25-355-1		Prevista	
32	Prof.	VACANTE	Especialista en Educación I. T.P.	P3-25-355-1		Prevista	
33	Med.	VACANTE	Médico Especialista	P3-50-525-1	SP	Prevista	
34	CPC.	VACANTE	Especialista en Biblioteca	P3-25-185-1	SP	Prevista	
35	Psic.	VACANTE	Psicólogo	P3-55-640-1	SP	Prevista	
36	Lic.	HUGO GÁLVEZ, César Arturo	Asist. En Serv. De Educ. Cultura I	P1-25-073-1	F-2	Titular	02/01/2018
37	Sra.	PARIONA CARRASCO, Gisela Maribel	Secretaria I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018
38	Prof.	CHOQUE MANRIQUE, Marco William	Director Sist. Administrativo II	D4-05-295-2	F-4	Designado	02/02/2018
39	Ing.	ESPINOZA CARO, José Horacio	Planificador I	P3-05-610-1	F-2	Titular	02/01/2018
40	Prof.	ARENAS VELASQUE, Leoncio Abraham	Estadístico I	P3-05-405-1	F-2	Titular	02/01/2018
41	CPC	TORBISCO VELASQUEZ, Carmen Maritza (*)	Especialista en Finanzas I	P3-20-360-1	F-2	Encarga	02/01/2018
42	Lic.	AUCCACUSI RAMOS, Darío Crisanto	Especialista en Racionalización I	P3-35-380-1	F-2	Titular	02/01/2018
43	Ing.	DOMINGUEZ MACEDO, Atilio	Ingeniero I	P3-35-435-1	SP	Titular	02/01/2018
44	Sra.	REYNAGA MUÑOZ, Celia Flora	Secretaria I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018
45	CPC	GARCÍA CUELLAR, John	Director Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	F-4	Designado	02/01/2018
46	CPC	MARTÍNEZ ALARCÓN, Norma Edith	Contador I	P4-05-225-2	F-4	Titular	02/01/2018
47	Econ.	AYALA ROJAS, Félix	Tesorero I	P3-05-860-1	F-2	Titular	02/01/2018
48	CPC	OSCCO PUCA, Brisa Marina	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
49	Lic.	NINA FLORES, Mateo Emilio	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
50	Lic.	HURTADO NUÑEZ, Wilfredo	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
51	Bach.	CÁRDENAS CHOCCE, Celia	Especialista Administrativo I	P3-05-338-1	F-2	Titular	02/01/2018
52	CPC	UQUICHI MOLINA, Francisco (*)	Jefe de Abastecimientos	P3-05-338-1	F-2	Encarga	02/01/2018
53		VACANTE	Asistente en Servicio Social	P3-05-338-1	SP	Prevista	
54		VACANTE	Esp. Recursos Humanos	P3-05-338-1	SP	Prevista	
55	Sr.	CABRERA ROMERO, Américo	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STA	Titular	02/01/2018
56	Ing..	Vacante (Ascenso Emilio Nina Flores)	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STE	Contrato	
57	Sra.	CÁRDENAS CÁCERES, Felicitas	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STA	Titular	02/01/2018
58	Sr.	CUBA PAREDES, Manuel Jesús	Técnico Administrativo I	T3-05-707-1	STE	Titular	02/01/2018
59	Prof.	ATAO MEDINA, Julio (Ascenso Celia Cárdenas Chocce)	Operador PAD	T2-05-595-1	STE	Contrata	02/01/2018
60	Sr.	PEREIRA SILVERA, Beltrán	Programador de sistema PAD I	T2-05-595-1	STE	Titular	02/01/2018
61	Sr.	ALHUAY AYESTA, Raúl	Chofer I	T2-60-245-1	STA	Titular	02/01/2018
62	Sr.	APARCO BELLOTA, Simón	Chofer I	T2-60-245-1	STA	Titular	02/01/2018
63	Sr.	PALOMINO QUISPE, Teófilo	Trabajador de Servicio II	A2-05-870-2	SAE	Titular	02/01/2018
64	Sr.	ALTAMIRANO ALEGRÍA, Paulino	Trabajador de Servicio II	A2-05-870-2	SAA	Titular	02/01/2018
65	Sr.	QUISPE MALLMA, Fortunato	Trabajador de Servicio II	A2-05-870-2	SAA	Titular	02/01/2018
66	Sra.	CHÁVEZ CHÁVEZ, Rosa E,	Secretaria I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018

Av. Perú S/N Chihuampata - Andahuaylas - Apurímac - Perú Teléfono: 083-201197
 Página Web: www.ugelandahuaylas.gob.pe Facebook: UGEL - Andahuaylas - Apurímac





Gobierno Regional de Apurímac
 Dirección Regional de Educación Apurímac
 Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas
 "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



Gobierno Regional
Apurímac

67	Abog.	BECERRA HURTADO, Héctor Abel	Director Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	F-4	Designado	02/01/2018
68	Abog.	GALINDO YURIS, Miguel Ángel	Abog. I	P3-40-005-1	F-2	Titular	02/01/2018
69	Abog.	VACANTE	Abog. I	P3-40-005-1	SP	Prevista	02/01/2018
70	Srta.	ANDÍA MELENDEZ, Milagritos del Pilar	Secretaría I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018
71	Lic.	RODRIGUEZ RUELAS, Yelina	Director Sistema Administrativo II	D4-05-295-2	F-4	Designado	02/01/2018
72	Abog.	RIVERA ORTÍZ, Tulio Robespierre	Especialista en Auditoría	P3-05-365-1	F-2	Contrata	02/01/2018
73		VACANTE	Especialista en Auditoría	P3-05-080-1	SP	Prevista	
74	Sra.	GÓMEZ CÓRDOVA, Senobia	Secretaría I	T1-05-675-1	STA	Titular	02/01/2018

(*) Servidor Administrativo Titular que asume encargo de funciones en otro puesto.

Artículo. 2°.- DISPONER, que el egreso que origina la presente Resolución Directoral se afectará al Presupuesto Anual Vigente de acuerdo al siguiente detalle:

AFECTESE:

TT	GG	SG	S.G.D.	ESP	E.D	FUN	PROG	S.P	PRO.E	ACTIV	TT	U.E	PLI	SEC	FF
2	1	1	1	2	1	22	006	0008	0000	5000003	2	301	442	01	00

Artículo. 3°.- TRANSCRIBIR la presente Resolución a los servidores inmersos en la presente resolución y las instancias correspondientes, de acuerdo a Ley.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,



ORIGINAL-FIRMADO

Prof. Artemio CASAVARDE VILLEGAS.
 DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL III
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
 ANDAHUAYLAS

Que transcribo a Urd. para su conocimiento y demás fines
Atentamente

Contador Pub. **Mayra A. Vega Hurtado**
 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO

ACV /DPS.III
 JGC/D.Adm.
 JLF/CSP.
 Tiraje.....15
 Proyec. N° 01386
 FECHA: 12/02/2018.



RELACION DE TRABAJADORES UGEL ANDAHUAYLAS 2018

PRONOEI

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	ÁREA QUE LABORA	SEXO
1	ZAMORA VIGURIA NORA	31188628	PRONOEI	F
2	MIRANDA MALLQUI CARLOS EDISON	31125472	PRONOEI	M
3	HERNANDEZ MIRANDA JUANA WLENY	31124014	PRONOEI	F
4	CASTILLO TORREN MARIA DOLORES	31186312	PRONOEI	F
5	PECEROS ALARCON IRMA	31157199	PRONOEI	F
6	OSCCO CARRION YOVANA	43360394	PRONOEI	F
7	MESARES CASTILLO YUVER	44283725	PRONOEI	M
8	MARTINEZ CONTRERAS UBALDINA	31179057	PRONOEI	F
9	CRUZ SICHA ELIZABETH	40692591	PRONOEI	F
10	ROJAS QUISPE YSABEL RUDY	31188482	PRONOEI	F
11	ACUÑA ALCARRAZ KATIA	31182760	PRONOEI	F
12	NAVARRO LEGUIA BENEDICTA	10302103	PRONOEI	F
13	CARBAJAL NAVARRO GAMANIEL	31183507	PRONOEI	M

CARGO: SOPORTE PRIMARIA

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	ÁREA QUE LABORA	SEXO
1	ASTOQUILLCA MAYHUIRE, MARILUZ	31183279	SOPORTE PRIMARIA	F
2	GÁRFIAS MEJIA, MAXIMO	31176125	SOPORTE PRIMARIA	M
3	CABEZAS MARTINEZ, RUFINO ROSALES	31152333	SOPORTE PRIMARIA	M
4	SALAZAR ORE, DANIA	31174308	SOPORTE PRIMARIA	F
5	HUARANCCA CARBAJAL, JUAN	31542206	SOPORTE PRIMARIA	M
6	CHOQUE ROMAN, LUANA	45940936	SOPORTE PRIMARIA	F
7	SALAZAR MENACHO, MARIBEL	31176258	SOPORTE PRIMARIA	F
8	QUISPE ZUÑIGA, YASMANI	41411583	SOPORTE PRIMARIA	M

CARGO: ASPI INICIAL

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	AREA QUE LABORA	SEXO
1	MONTOYA TARCO, FRINET	31189564	ASPI INICIAL	F
2	LEGUIA CEBRIAN, VICTOR RAUL	45846113	ASPI INICIAL	M
3	LOPINTA BEDIA, ALICIA	42857986	ASPI INICIAL	F
4	ALLCCA ROJAS, MARTIN	40216934	ASPI INICIAL	M
5	GONZALES RIVAS, UBALDO	41856731	ASPI INICIAL	M

6	ALVAREZ HILARES, ALEJANDRO	43532636	ASPI INICIAL	M
7	DIAZ SAMANEZ, BERTHA	40984468	ASPI INICIAL	F

CARGO: ASPI PRIMARIA

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	AREA QUE LABORA	SEXO
1	FLORES MESARES VALENTIN	31173980	ASPI PRIMARIA	M
2	CARBAJAL NAVARRO, EDITA	31136035	ASPI PRIMARIA	F
3	PALOMINO CORDOVA, MÁXIMO	31135543	ASPI PRIMARIA	M
4	PALOMINO GUZMAN, RAUL	41692039	ASPI PRIMARIA	M
5	CCORIMANYA GUIZADO, PERCY	42195423	ASPI PRIMARIA	M
6	PALOMINO MIRANDA, NARCISO ANTONIO	31172781	ASPI PRIMARIA	M
7	VELASQUE QUISPE, DIONICIO	31176494	ASPI PRIMARIA	M
8	CABEZAS FLORES, MIRIAM FELICITAS	40117710	ASPI PRIMARIA	F
9	MUÑOZ VASQUEZ, KATHERINE	41951417	ASPI PRIMARIA	F
10	PARDO GOMEZ, JOSE	31188631	ASPI PRIMARIA	M
11	AREVALO QUIJANO, EDGAR AUGUSTO	31169619	ASPI PRIMARIA	M
12	TORRES HUAMAN, ALEJANDRO ALCIDES	44897445	ASPI PRIMARIA	M
13	TORRES FLORES, RODIL ELISEO	42230781	ASPI PRIMARIA	M
14	ZEVALLOS ESPINOZA, GONZALO	31175515	ASPI PRIMARIA	M
15	ARAGON SANCHEZ, CARLOS	31176050	ASPI PRIMARIA	M
16	ARCCE GONZALES, RUBEN ISAAC	40309292	ASPI PRIMARIA	M
17	PALOMINO CORDOVA, SEGUNDO MAURICIO	31185460	ASPI PRIMARIA	M

CARGO: ESPECIALISTAS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	AREA QUE LABORA	SEXO
1	MENDEZ VAQUEZ, JUDITH MADAI	46473964	CRA-AGP	F
2	ANCA CISNEROS, WILFREDO	45299935	AGP	M
3	OLIVOS SILVA, WALTER JUNIOR	43406972	PSICOLOGO-AGP	M
4	MARCATOMA GUERREROS, OLIMPIO	31152214	GESTOR L.-AGI	M
5	MEDINA QUISPE NELIDA	45593263	ESP. SEG.-AGI	F
6	SIERRALTA ESPINOZA FABIOLA	28315312	CPPADD	F

CARGO: CAS VIGILANTES

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	AREA QUE LABORA	SEXO
1	MIRANDA ORTIZ, JUAN CARLOS	41660704	VIGILANCIA	M

2	MOREYRA FLORES, VITILIO CESAR	21819200	VIGILANCIA	M
3	QUEVEDO PERALES, CESAR	40044490	VIGILANCIA	M

CARGO: CAS PERIFERIE

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	AREA QUE LABORA	SEXO
1	BARRERA CANALES, EDWIN	41720605	AGP	M
2	LLACCHUAS VALDIVIA CIRILO		ALMACEN	M
3	MEDINA QUISPE, WILLIAM	43218446	AGP-CHOFER	M
4	NAVARRO CONDORI, MARLENY	28300620	DIRECCION	F
5	PAHUARA ROMAN EDWIN	46350470	SEMAFORO-AGP	M
6	RODAS MENDIVIL, JHON EDISON	46490524	ALMACEN	M
7	SALAZAR MENACHO VILMA	31171708	PREVAED-AGP	F
8	VARGAS SOTAYA, DORIS NATALY	70685774	ABASTECIMIENTO	F
9	VARGAS CCRHUAS, JANETH	70661945	TESORERIA	F
10	VERGARA ORTIZ, ELSA	31123361	CRAEI	F
11	ZULOAGA CAMACHO, MILVIA YOVANA	70148265	PERSONAL	F
12	ZUÑIGA TITO, NIKEN MARCO	70665820	CONTABILIDAD	M

OTRAS MODALIDADES

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	AREA QUE LABORA	SEXO
1	EDGARDO OLINDO, QUISPE SALLARI	31122776	CEPPADD	M
2	TUÑON TEMOCHE, ERIK	31174911	AGP	M
3	VASQUEZ PAHUARA, FROILAN	31125584	IMAGEN INSTITUCIONAL	M
4	ATAO PALOMINO, PAVEL	70219440	SIAGIE-AGI	M
5	FARFAN INCA ROCA, LUIS MIGUEL	70494255	ESCALAFON	M
6	GARAYAR VELASQUEZ, DANIEL	47752406	PERSONAL	M
7	GUERRA SIERRA, JIMMY	42682603	AGI	M
8	PALOMINO PALOMINO, JANE FIORELA	60414020	PATRIMONIO	F
9	FLORES SALAZAR, KELLY ROSMERY	72250773	NEXUS	F
10	BUEZO HUAMAN, URSULA YANETH	45290861	OCI	F
11	MORENO MAYHUIRE, JOEL SAUL	70095175	REMUNERACIONES	M

TOTAL TRABAJADORES	77
MASCULINO	45
FEMENINO	32

RELACION DE TRABAJADORES UGEL - ANDAHUAYLAS 2018				
CAS PERIFERIE				
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	AREA QUE LABORA	SEXO
1	BARRERA CANALES, EDWIN	41720605	AGP	M
2	MORENO MAYHUIRE, JOEL SAUL	70095175	REMUNERACIONES	M
3	NAVARRO CONDORI, MARLENY	28300620	DIRECCION	F
4	PAHUARA ROMAN, EDWIN	46350470	SEMAFORO - AGP	M
5	RODAS MENDIVIL, JHON EDISON	46490524	ALMACEN	M
6	SALAZAR MENACHO, VILMA	31171708	PREVAED-AGP	F
7	VARGAS SOTAYA, DORIS NATALY	70685774	ABASTECIMIENTO	F
8	VARGAS C CARHUAS, JANETH	70661945	TESORERIA	F
9	VERGARA ORTIZ, ELSA	31123361	CRAEI	F
10	ZULOAGA CAMACHO, MILVIA YOVANA	70148265	PERSONAL	F
11	ZUÑIGA TITO, NIKEN MARCO	70665820	CONTABILIDAD	M
12	FARFAN INCA ROCA, LUIS MIGUEL	70494255	ESCALAFON	M
13	GARAYAR VELASQUEZ, DANIEL	47752406	PERSONAL	M
14	ATAO PALOMINO, PAVEL	70219440	SIAGIE-AGI	M
15	FLORES SALAZAR, KELLY ROSMERY	72250773	NEXUS	F
16	ATAO PALOMINO, PAVEL	70219440	SIAGIE-AGI	M
17	GUERRA SIERRA, JIMMY	42682603	AGI	M

TOTAL TRABAJADORES	17
MASCULINO	10
FEMENINO	7


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - ANDAHUAYLAS

 Prof. Jorge Lizarme Fernández
 COÓRD. DE SISTEMA DE PERSONAL