

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL
TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA
MARÍA- 2020**

PRESENTADO POR:

JOHNNY JESUS SANTOS FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ASESOR:

MG. DELGADO VENTOCILLA MARCO ANTONIO

HUACHO - 2021

LIDERAZGO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA MARÍA- 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%

TESIS DE MAESTRÍA

LIDERAZGO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA MARÍA- 2020

ASESOR: Mg. DELGADO VENTOCILLA MARCO ANTONIO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

Mi segunda madre

Zoila Carbajal Alvarado quien me enseñó a ser perseverante y continuar con mi formación profesional, sus consejos prevalecerán siempre en mí.

Mis padres.

Mi madre Ignacia del Pilar Flores Carbajal por estar siempre en mi camino profesional y el apoyo incondicional para cada proyecto que realizo.

Mi padre Jonhny Héctor Santos Zegarra por estar siempre presente y demostrarme su apoyo para seguir cumpliendo mis sueños.

Mi universidad UNJFSC

Por acogerme nuevamente, formarme para ser un futuro maestro y marcar mi vida profesional en sus aulas llevando siempre con orgullo la distinción de su nombre.

A mis hermanos.

Mis hermanos menores Aracely Amanda Santos Flores y Paul Anthony Santos Flores y mi hermana mayor Anghely del Pilar Santos Flores, por ayudarme cada vez que necesité de ellos y ser mi motivación.

Johnny Jesús Santos Flores

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos de maestría por su vocación a la enseñanza y conocimientos para el mejor aprendizaje, que supieron llenar de conocimiento cada ciclo hasta culminar la maestría, su vocación por enseñar me inspira a también llevar mis conocimientos y experiencias a las aulas.

Johnny Jesús Santos Flores

RESUMEN

La investigación que lleva el título: “LIDERAZGOS GERENCIALES Y MOTIVACIONES LABORALES DEL TRABAJADOR EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA MARÍA- 2020.”, es el compromiso de análisis y el propósito de lograr la condición educativa de Maestría en Gestiones Públicas de la Escuela de Postgrado de la UNJFSC-Huacho.

La técnica usada se localiza en el interior del examen elemental es de guía Elemental, de contexto preciso, continuado, no efectivo y la suposición esbozada es: “El liderazgo gerencial se atañe con las motivaciones laborales del colaborador del municipio de Sta. María- 2020”. En el análisis, el colectivo y muestra quedo formada con 90 colaboradores de la Municipalidad. El utensilio esencial empleado en el examen es las interrogaciones, las cuales se aplicaron a 1ra y 2da mudable. Los efectos señalan la presencia de un vínculo del liderazgo gerencial y las motivaciones laborales del colaborador del municipio de Sta. María- 2020. La reciprocidad es de intensidad muy excelente

El autor

Palabras clave: Liderazgo, gerencia, motivación, laborales.

ABSTRACT

The research that bears the title: "MANAGERIAL LEADERSHIPS AND LABOR MOTIVATIONS OF THE WORKER IN THE MUNICIPALITY OF SANTA MARÍA-2020.", is the commitment of analysis and the purpose of achieving the educational condition of Master's in Public Management of the Postgraduate School of the UNJFSC- Huacho.

The technique used is located within the elementary exam, it is an Elementary guide, of precise, continuous, ineffective context and the assumption outlined is: "Managerial leadership is concerned with the labor motivations of the employee of the municipality of Sta. María- 2020". In the analysis, the collective and sample was formed with 90 collaborators of the Municipality. The essential tool used in the exam is the questions, which were applied to the 1st and 2nd changeable. The effects indicate the presence of a link between the managerial leadership and the labor motivations of the employee of the municipality of Sta. María- 2020. The reciprocity is of very excellent intensity. The author

Keywords: Leadership, management, motivation, labor

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.2. Formulación de problema.....	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación.....	14
1.5. Delimitaciones del estudio	15
1.6. Viabilidad del estudio.....	16
1.6.1 Evaluación Técnica.....	16
1.6.2 Evaluación Ambiental	16
1.6.3 Evaluación Financiera	16
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. A nivel Internacional.....	17
2.1.2. A nivel Nacional	18
2.2. Bases teóricas	21
2.2.1. Liderazgo gerencial.....	21
2.2.2. Motivación laboral.....	34
2.3. Bases filosóficas.....	38
2.4. Definición de términos básicos.	38
2.5. Hipótesis.....	40

2.5.1.	Hipótesis general.....	40
2.5.2.	Hipótesis específicas.....	41
2.6.	Operacionalización de Variables.....	41
CAPITULO III METODOLOGIA		43
3.1.	Población y muestra	43
3.1.1.	Población.....	43
3.1.2.	Muestra	44
3.3.	Técnicas para el procesamiento de la información	45
CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS		46
4.1.	Análisis de los resultados	46
4.2.	Generalización entorno la hipótesis central	51
CAPITULO V DISCUSIÓN.....		59
5.1.	Discusión de los resultados	59
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		61
6.1.	Conclusiones	61
6.2.	Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		63
5.1.	Fuentes bibliográficas	63
5.2.	Fuentes Documentales	64
5.3.	Fuentes electrónicas.....	64
INSTRUMENTO 01		66
INSTRUMENTO 02.....		67
Motivación Laboral.....		67
3.4.	Matriz de consistencia.....	69

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable X</i>	41
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable Y</i>	41
Tabla 3. <i>Población del estudio</i>	44
Tabla 4. <i>Muestra del estudio</i>	44
Tabla 5. <i>Liderazgo gerencial</i>	46
Tabla 6. <i>Liderazgo transformacional</i>	47
Tabla 7. <i>Liderazgo participativo</i>	48
Tabla 8. <i>Habilidades gerenciales</i>	49
Tabla 9. <i>Motivación laboral</i>	50
Tabla 10. <i>El liderazgo gerencial y la motivación laboral</i>	51
Tabla 11. <i>El liderazgo gerencial transformacional y la motivación laboral</i>	53
Tabla 12. <i>El liderazgo gerencial participativo y la motivación laboral</i>	55
Tabla 13. <i>Las habilidades del liderazgo gerencial y la motivación laboral</i>	57

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo gerencial	46
Figura 2. Liderazgo transformacional.....	47
Figura 3. Liderazgo participativo.....	48
Figura 4. Habilidades gerenciales	49
Figura 5. Motivación laboral	50
Figura 6. El liderazgo gerencial y la motivación laboral.....	52
Figura 7. El liderazgo gerencial transformacional y la motivación laboral.....	54
Figura 8. El liderazgo gerencial participativo y la motivación laboral.....	56
Figura 9. Las habilidades del liderazgo gerencial y la motivación laboral.....	58

INTRODUCCIÓN

Somos seres sociales por naturaleza, acto que involucra su sociedad a organizaciones, en la que debe regir el empleo de un tipo de liderazgos los cuales faciliten los direccionamientos de cada esfuerzo del conjunto. A partir de tiempos remotos hay evidencia de enormes sujetos los cuales tuvieron la capacidad de organizar a una colectividad, a una etnia o a una población a plasmar su enfoque, acorde a sus ideologías políticas, económicas, militar, religiosas y empresarial.

En los últimos decenios cada concepto de líder, liderazgos y motivaciones fueron esencia de distintos análisis y conformaciones literarias, suministrando principio a diversos tipos los cuales tratan de enlazar su trascendencia en el progreso de la persona, de cada organización y de la propia colectividad. Al examinar las mudables las cuales inquietan a la persona en su papel de colaborador, sus aspectos de temperamento, familiar, gusto y motivación, no es sencillo hallar una única manera de guiar y encargarse lo óptimo de ellos, motivo por el que se hace obligatorio que cada líder recobre más protagonismos e impulse permutaciones en extintas maneras de cavilar, modificando y reformulándolo al cómo, el por qué y el hacia qué en el que hacer profesional. El análisis asume el liderazgo como un acto para la senda de una ordenación, la reciente asociación empresas-colaboradores, surgen de la exigencia de crear costumbres, valores y capacidades las cuales lleven a cada compañía a ser más competitiva, se medita como componente clave la inserción de cada empleado en los transcurso de liderazgos, innovaciones, trabajos en grupo y creación de valor; particularidades mismas para intervenir, transferir y originar ejercicios coordinados en el beneficio de los objetivos planteados.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Hoy se han asomado nuevos desafíos opuestos a los recientes comprendidos de mutación en el argumento de liderazgos y gerenciamientos en la innovación de los municipios con la orientación de competitividades y las exigencias de un elevado nivel de reforzamientos en la alineación de su personal (funcionario, directivo y servidor de carrera) con el objetivo de conseguir el objetivo, el enfoque y cada valor de las Instituciones en los aspectos de la globalización el cual consienta conservar los liderazgos gerenciales de los asalariados estatales en el interior del agregado de capacidades.

Por ello, que a nivel internacional a manera de que pasan los tiempos se fueron desplegando mutaciones más apresuradas de las maneras de indemnizar las exigencias de la persona y cada capacidad de las fuerzas de labores, facilitándose más atención a la eficacia de existencia profesional a contraste de años pasados adonde se buscaban vínculos con el desempeño, pues se piensa que una aceptable ambiente de labores y un colaborador contento son aspectos significativos para conseguir enaltecer rendimientos y los compromisos individuales y colectivos del equipo de personas.

En el Perú si ciertamente existen instituciones las cuales usan una excelente manera de liderazgos hacia sus colaboradores, pero además existen una enorme cuantía de ellas las cuales no lo practican como corresponde ser, dejándolo a la autónoma voluntad los vínculos de jefe – subordinados. Cada institución que emplea una inicua manera de liderazgos tiende a poseer trabajadores con condiciones perjudiciales hacia su compromiso creando las despreocupaciones por lograr los propósitos y fines organizacionales.

Nancy R. Lee, en su trabajo “Las prácticas de los liderazgos gerenciales” (2009, pág. 53-36) dice que los liderazgos gerenciales son procesos por el que el gerente establece el objetivo o senda para sus empleados, consiguiendo que progresen unidos con él o ella en esa senda de manera justa, con plena responsabilidad y frenesí en esa senda de manera justa, descollando cada obstáculo el cual encuentra en el proceso.

El examen se realizará en el municipio de Sta. María, la cual es una de las 12 jurisdicciones los cuales se hallan en la jurisdicción de Huaura, conforme a la dirección del GRL. - Provincias. Se halla situado al norte de la Iglesia de la capital del Perú, Lima, a 148 km vía, P. norte. Se halla evidencia del esparcimiento sobre la zona de Sta. María de cultura preinca, como Tiahuanaco, Wari y Mochica; estando la cultura Chancay registrada en una de las que realmente brotó y se desplegó en dicha zona. Nombre de sector Huacán, Luriana, Chonta, Vispán, y Cuñin (hoy Sta. María) son registrados a partir del tiempo de los incas como ayllus unidos a las producciones agrícolas; a lo largo del periodo virreinal y la emancipación, esta zona fue significativa por estar cerca a Lima. también, el pasado histórico del distrito queda marcado por cada movilización del Movimiento Obrero y Popular en protección de las 8 horas de labores, en 1916 y 1917. Enfatizan, de dichos hechos fidedignos, sus 2 reverenciadas figuras: Irene S. y M. Díaz Ch. Aquí notorio el liderazgo gerencial en un nivel moderado haciendo que la motivación laboral por parte de los colaboradores sea también moderada.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se da la relación entre el liderazgo gerencial y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se da la relación entre el liderazgo gerencial transformacional y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020?

¿Cómo se da la relación entre el liderazgo gerencial participativo y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020?

¿Cómo se da la relación entre las habilidades del liderazgo gerencial y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020?

Hasta aca

1.3.Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre el liderazgo gerencial transformacional y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

Determinar la relación entre el liderazgo gerencial participativo y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

Establecer la relación entre las habilidades del liderazgo gerencial y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

1.4.Justificación de la investigación

1.4.1. Metodológica

El grado metodológico, pues el análisis en la parte pública, vínculos con los liderazgos y sus incidencias en las gestiones administrativas en el municipio de Santa María, las que exponen efectos del contexto presente y verdadero, son escasos en el país.

1.4.2. Desde el punto de vista teórico

Por su valía teórica, pues el análisis ayudará con informaciones que serán de beneficio a cada municipalidad peruana, las cuales quieran saber los antecedentes de la forma de estudios, en relación a los liderazgos y su incidencia en las gestiones administrativas en el municipio del distrito de Santa María.

1.4.3. Desde el punto de vista práctico

Por su notabilidad práctica, pues el actual análisis examina el vínculo existente entre los liderazgos y las gestiones administrativas en el municipio de Sta. María, argumentos de beneficio en cada entidad de administraciones públicas.

1.5. Delimitaciones del estudio

a. Disponibilidad de tiempo

Dado que el análisis se desplegó, uso e interpretado por el propio investigador, el cual, asumió el desempeño del compromiso en espacios de tiempo rigurosos, creando que disponer horas quede limitada. Empero, la destreza a efectuar el análisis lo que tuvo que coordinarse con espacios de tiempo también el apoyo de compañeros y así lograr dar por superado estas restricciones.

b. Limitados medios económicos

La ejecución del análisis pidió una partida económica, toda vez que sus peculiaridades de ser con autofinanciada por el analista, asumió algunas restricciones. Sin embargo, asumiendo la pretensión de usarla, se alcanzó a favorecer cada costo lo que se asumió con peculios particulares.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1 Evaluación Técnica

En este análisis de teoría se tomaron en consideración componentes precisos en su progreso, conforme a lo determinado por la facultad de Postgrado de la UNJFSC.

1.6.2 Evaluación Ambiental

De acuerdo a su ambiente de análisis descriptivo puramente académico, no ha creado colisión con la naturaleza de manera negativa en los elementos de los ecosistemas.

1.6.3 Evaluación Financiera

Los presupuestos del análisis y sus financiamientos quedaron de manera debida avalados por el estudioso.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Vásquez (2010), fue efectuado el análisis titulado de: *“liderazgos directivos en escuela de altos rangos de vulnerabilidades sociales en la urbe de Santiago de Chile”*, el primordial propósito de dicho análisis es efectuar un análisis de cada práctica de liderazgos de cada director de escuela municipal en áreas con elevados rangos de fragilidad colectiva. El análisis es de modelo cualitativo y exploratorio, usando varios orígenes secundarios y triangulaciones de métodos (encuesta y entrevista con minuciosidad a docentes y directores y entrevista a peritos e informadores clave) en 10 centros de estudio seleccionados de la Zona Metropolitana. Sumados a ello, se efectuará una tesis cuantitativa mediante encuestas aplicadas por internet únicamente a cada director. En general dichos centros de estudio conciernen a un pedazo determinado, encaminando que sean cada establecimiento comparable entre sí. El desenlace de dicho análisis posee como propósito esencial efectuar un análisis de cada práctica de liderazgos de cada director de escuela municipal en áreas con elevados paralelismos de fragilidad colectiva.

Enríquez (2014), México, con el propósito fue establecer si el nivel de incitación es de predicción del desempeño de cada empleado del Instituto de la Visión en México; su metodología fueron cuantitativas, descriptiva, explicativas, correlacionales, de espacio y colateral; su población quedo compuesta en 164 colaboradores; la herramienta utilizada es las preguntas modelo escalafón de Likert; los efectos fueron que el nivel de incitación es de predicción del grado de rendimiento de los colaboradores; los desenlaces son en vinculo al

nivel de incitación se logró contemplar que los colaboradores poseen autopercepciones de la incitación la cual va de muy excelente a optima y en el grado de rendimiento laboral los colaboradores se ubicaron entre muy buenos y excelentes.

Rivera, et .al (2017), Colombia, cuyos objetivos fue estudiar las motivaciones laborales, el ambiente colectivo organizacional y la complacencia en los vínculos interpersonales a partir del aspecto del espacio de labores y la variedad. Se utilizó una sistemática de análisis cuantitativo con anteproyecto no empírico de alcance correlativo y de corte colateral, su población quedo accedida en 52 funcionarios que trabajaron en el I semestre del año 2016, el instrumento fue las preguntas de motivaciones para las labores, se utilizó la sucesión Likert de climas sociales organizacionales. Los resultados fueron en tanto más favorables sean observadas cada relación interpersonal, más elevada serán las motivaciones laborales y en tanto más propicio sean observadas cada relación interpersonal, de manera óptima serán percibidos los climas sociales organizacionales. Los desenlaces fueron más colaboradores que se hallan en los espacios: asistenciales (52%; 27 individuos), entre más propicio sean cada relación interpersonal, más elevado serán las motivaciones laborales y los climas sociales organizacionales, el espacio de labores no interviene en las motivaciones laborales, los climas sociales organizacionales y cada relación interpersonal y el género menos interviene en las motivaciones laborales, los climas sociales organizacionales y cada relación interpersonal.

2.1.2. A nivel Nacional

Quispe (2016) en *“tesis de los Liderazgos en cada gerencia del municipio provincial de Espinar en las prestaciones de atenciones públicas en cada periodo julio 2015 a julio 2016”*. El propósito esencial es establecer los liderazgos gerenciales en cada cargo directivo

de las gerencias en el municipio Provincial de Espinar, en las prestaciones de servicio público en la fase julio 2015 a julio 2016. Los requerimientos de sobrevivencia y competitividades son el centro de inicio en que cada organización mantenga un elevado grado de enseñanza de su recurso humano y estilo de liderazgos gerenciales. según a los efectos del análisis asumimos que los estilos de liderazgos del jefe del recurso humano interviene de manera negativa en cada empleado no habiendo comunicaciones oportunas, eficientes y eficaces en cada una de los trabajos inseparables a las funciones del personal por lo que sus estilos son autoritarios, no animando la colaboración activa de los colaboradores, así mismo asumimos que hay las predisposiciones por lado de los colaboradores a que se tome un forma de liderazgos que contribuyan a optimizar su rendimiento en el trabajo y en consecuencia colectivo.

Paredes (2015) en *“los liderazgos gerenciales y las satisfacciones laborales de los empleados estatales del municipio Provincial de Otuzco 2015”*. El análisis se desplegó como un análisis expresivo - colateral. Acentuando como inconstantes de análisis, a los Liderazgos Gerenciales estando la mudable autónoma y las Satisfacciones Laborales como mudable accesoria. El modelo quedo conformado por 45 empleados estatales y 5 gerentes del municipio Provincial de Otuzco. En el acopio de referencias se usaron como método las encuestas, mediante dos interrogatorios ordenados en una sucesión de 18 ítems y los Liderazgos Gerenciales y 20 Ítems en las Satisfacciones Laborales, estando capacitados por medio de un escalafón de Likert de 5 puntos. En el estudio de antecedentes se usaron cuadros, formas y las rejillas Gerenciales de Blacke y Mouton, así también se efectuó un estudio de acuerdo a la sucesión de Likert, en un óptimo entendimiento de los mencionados efectos. Como efecto se finiquita que, los Liderazgos Gerenciales influyen en las Satisfacciones Laborales de cada Servidor Público del municipio Provincial de Otuzco. A lo que se encarga a cada gerente utilizar los estilos de Liderazgos de Administraciones de grupos y así buscar influir en la

conducta de cada Servidor a fin de conseguir disminuir las formas perjudiciales las cuales exponen presentemente, consiguiendo adelantos en las Satisfacciones Laborales.

Rivera (2016) en *“los liderazgos gerenciales y su intervención en los desempeños laborales de cada trabajador del municipio distrital de Castilla- Piura 2015”*. Con la intrepidez de esta labor, la analista colocará empeño en la teoría trazada: los liderazgos gerenciales influyen de manera favorable en los desempeños laborales de cada trabajador del municipio Distrital de Castilla. En los actuales informes del análisis se usaron el anteproyecto descriptivo – transacción, descriptivo; y se empleó 24 interrogantes y un espécimen de 60 sujetos, como método de análisis las indagaciones empleadas al recurso humano del municipio Distrital de Castilla. logramos descollar que los liderazgos gerenciales influyen de manera favorable en los desempeños laborales de cada trabajador del municipio Distrital de Castilla. Como desenlace los mismos liderazgos gerenciales influyen de manera favorable en los desempeños laborales de cada trabajador del municipio Distrital de Castilla.

Soto, (2017) en *“los liderazgos y las gestiones administrativas del municipio distrital San Pedro de Chana- Huari - 2017”*. Hacer la identificación de las incidencias que hay entre los liderazgos y las gestiones administrativas del municipio Distrital de San Pedro de Chana, - 2017. Métodos: el colectivo de análisis son 39 colaboradores de orden administrativo, ejecutivo y de servicios, se usó la herramienta de cálculo de actitud del escalafón de Likert. Teniéndose en consideración como magnitudes: liderazgos transformacionales, liderazgos participativos, destrezas gerenciales. La confianza de cada instrumento es validada por medio de factor alfa de Cronbach. Efectos: A un rango de significación de 0.01, con una valía de P de 0.000, y una reciprocidad de Pearson con 57.5% de vínculo entre los liderazgos y las gestiones administrativas. Desenlace: se estableció que los Liderazgos inciden de manera significativa en las Gestiones Administrativas, dichas decisiones se sustentan con la valía obtenida del ensayo de Chi cuadrado con un grado de significación de 0.000($p=0.000<0.05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo gerencial

Fischman (2000) dice: *“los liderazgos son el arte de conseguir que otras personas hagan algo que tú intentas pues ella realmente lo ansía”*

A dicha noción se logra añadir otros enfoques de escritores que como Fischman son así mismo grandiosos líderes los cuales sobresalen en sus áreas:

Gardner (1990), señala “los liderazgos son las acciones en las que los líderes conciben y expresan objetivos los cuales enaltecen a los individuos por sobre de sus minúsculas inquietudes, por sobre sus aprietos y las completa en busca de objetivos trascendentales y digna de sus principales bríos”.

Goleman (1999), afirma “los liderazgos sin una labor de vínculos, en el que se proporciona liderazgos emocionales, es indicar que, las capacidades para atraer las agitaciones del equipo y conducirlo hacia un efecto verdadero”.

Maxwell (2007), sustenta que “los liderazgos son la potestad de optimizar a los individuos de un espacio, mediante las guías u orientaciones de un guía, el cual precisa como aquella que posee esas capacidades de intervención mediante la que sus empleados optimizan sus capacidades y facultades”

Choong (2003), menciona que “los liderazgos es las capacidades de inducir y de constituir al colectivo y es las correcciones de argumentaciones e ineficiencias para regularizar las energías de un agregado en favor de su bienestar y progreso”

Drucker (2009) Experto en futurología expresa que “cada Liderazgo son el espacio de interponerse de modo propio y el agregado o las organizaciones mediante los transcurso de comunicaciones, asume fallos y despliegues de los potenciales para conseguir un efecto

ventajoso. Así también, es el progreso total de expectativas, facultades y destrezas las cuales permiten reconocer, descubrir, utilizar, desplegar e estimular máximamente cada fortaleza y cada energía de cada uno de los colaboradores de la ordenación, redimiendo las intenciones y conclusiones planificadas más severas, los cuales incrementan las productividades, las creatividades y las innovaciones de las labores, a fin de lograr el triunfo organizativo y la satisfacción de los requerimientos usuales de cada individuo”.

Schein (2005), dice “cada liderazgo, habilidades humanas que logran la alianza de un conjunto y los motivan para el logro de algunos objetivos”.

Dimensiones del liderazgo

Según Fischman (2000), se crea un conjunto de etapas o volúmenes las que atañen ser pasados de manera general los individuos que ansían a ser dirigentes.

Continúan mencionando que los liderazgos personales sin una línea en espirales las cuales va del interior a fuera, el sujeto a fin de lograr ser líderes tiene que emprender una vía fraccionada por las capacidades de la autoestima, visiones, creatividades, equilibrios, nociones, comunicación efectiva, transmisión de poder, labores en grupo y atención cada una de estas capacidades tomarán que están desarrolladas en su integridad para que un sujeto líder sea estimado en tal.

Autoestima

Fischman (2000), dice, para comenzar la senda de líder debe de asumir cognición de lo que se va realizar y principalmente de nuestras capacidades para conseguir realizar lo que nos planteamos.

Ello involucra tener conocimiento propio y en tanto más nos valoremos en otros términos nuestra autoestima.

La autoestima es el sentimiento recóndito el que nos lograra alcanzar o trincar en la vida, pues la autoestima es el fundamento de los liderazgos.

Visión

Fischman (2000), dice que si consiguió la totalidad del punto avanzado de manera precedente. Ya que seré útil, me estimare y poder continuar. El trazarme un enfoque es mencionar que enrumbarme todos los bríos e impulsos a una meta determinada por mis pretensiones.

Dicha perspectiva nos diseñara el rumbo, la orientación a continuar.

Creatividad

El escritor permanece instituyendo que, en el espacio para conseguir la perspectiva, varios serán los problemas y parapetos y la manera o modos para dominar todo ellas solo se proporcionarán colocando de ostensible el progreso de dicho punto.

La innovación será la facultad de ser dúctiles y destrozar esbozos, costumbres y prácticas las cuales, si bien una vez proporcionaron consecuencias no pretende mencionar que perennemente será así por eso la trascendencia de dicho punto, en la indagación de recientes recursos creativos para el medio actual.

Equilibrio

Además, nos explica que en la senda de líder de manera indudable nos acabaremos. El combatir cada día como en una conflagración corroyera las energías y está aquí la trascendencia de la ponderación. Equilibrio es la persistencia. La facultad de no flaquear en el beneficio del enfoque nuestro.

Aprendizaje

El propio investigador traza que cada institución educativa tiene que quedar avocada hacia la enseñanza de destrezas que no declinen.

Dichas destrezas se ingresarán precisamente en instruirse a instruirse, ya que los aprendizajes jamás cesarán.

Comunicación Efectiva

El escritor crea que ella es un utensilio fuertemente revelador y oportuno si un guía intenta alcanzar su perspectiva pues acá coloca de notorio dos facultades.

La 1ra. - es saber ver a lo que Dios dio 2 oídos y una boca y cuán penoso es saber ver hoy y cuanta exigencia de que nos vean para ser comprendidos.

La 2da.- expresar de modo asertivo pues dicha facultad fundara confianza y coalición entre los líderes y su medio, teniendo que ser asertivo pues una inoportuna frase puede lastimar la delicadeza.

Entrega Poder

Fischman (2000) dice: acá plantea que asumir fallos nos hace progresar, ser juiciosos y comprometidos ello tendría que ver con la transmisión de dominio los liderazgos en el momento en que se centran en las decisiones de un único individuo se transforma en dictaduras y ello no es un probado liderazgo.

Los liderazgos actuales es concertarse y entregarse poder para el desarrollo de los demás que cada uno de ellos serán futuro líder.

Trabajo en Equipo

Los sujetos sociabilizamos naturalmente, dice el analista, aplicarse en grupo no simplemente acrecienta el beneficio sino asimismo acrecienta las motivaciones pues extiende capacidades e inteligencias las cuales no manifestamos fácilmente como: cada comunicación interpersonal, aprendizajes en equipo y la administración de dificultades.

Servicio

En conclusión, Fischman (2000) nos presenta que el individualismo particular perennemente nos centrara en lo que tomamos, pero no generalmente en la vida es eso ya que es más grato es suministrar.

En los liderazgos si se cavila inicialmente en las exigencias de desarrollo y progreso de la muchedumbre para el beneficio de un propósito usual y se olvida en ego de los líderes. Es indicar que, no se cavila en tomar sino en proporcionar, creará compromisos, lealtades, respetos, gratitudes y todo ello proporcionará como efecto a extenso termino el beneficio de la perspectiva.

En la indagación alcanzará estas cuantificaciones establecidas por Fischman a fin de un óptimo progreso de las problemáticas establecidas: Si desplegamos o no los liderazgos en los centros educativos. De dichas magnitudes planteadas se deslinda de manera amplia cada punto propuesto de la actual teoría con variadas aportaciones de profesionales en temas de liderazgos.

Importancia del liderazgo

El nobel irlandés en Literatura de 1925, Bernard Shaw dijo, incluso, que gana en el medio el que se alza y trata los contextos, y los modos si no las ubica, totalmente perito en los años 40.

Al enfoque nuestro se debe fundar en contextos en que sucedan hechos. ante las dificultades y zozobras las cuales suponen toda investigación, no es raro que recorramos al ojeo de cada líder el cual nos oriente y ponga fin a la existencia la cual es el asunto del medio político nuestro en el que transitaron por el palacio de Pizarro un sin contar de líderes y aparentes guías los cuales simbolizaron las voluntades populares. Ese “ser consagrado” el cual se trata ya no es una escueta invención ni quimera dificultosa de un individuo antiguo, ese ser consagrado que en la cultura nuestra era el Inca, en dicha cultura de Globalizaciones se les designa “Líder”.

Sin embargo, no estén varios en la situación, expiden a una existencia seria. En tiempo de dificultad, tales seres nos ayudan a darle senda a la vida porque nos reconocemos de una o de otro modo con ello en su compromiso de líder que logra y debe manifestarse.

Trazamos a la gran incógnita será y ¿es revelador liderarlo? ¿Cómo se logra eficaces liderazgos? y ¿será revelador conseguirlo, por qué? y ¿para qué?

Fischman (2000), señala “Todo lo que nos persistimos aguardando que los éxitos en la presencia nos lleguen de mero destino o proporcionamos pretextos a fin de esconder cada falta de responsabilidades y perseverancias”.

“No tenemos tiempo”, “No tenemos medios”, “No dejan laborar”, “No estoy bien”, “Es el destino que así es” etc. La trascendencia en los liderazgos es que los líderes no presentan pretextos y establecen una sapiencia de compromiso e invariable constancia siendo la muestra a seguirla.

En el análisis lo dicho por Fischman no es extraño el ambiente educativo con el origen y progreso de líderes comenzando por el que tendría que ser una muestra de liderazgos el profesor, el que tiene una difícil tarea al asumir que infundir a cada líder del porvenir.

Finalmente: Crear líderes que se controlen de manera propia son críticos para el instante tan competidor que estamos. Requerimos rapidez en cada organización para contestar a los desafíos del medio. los auto liderazgos también motivan, y hacen progresar al individuo y crea un ambiente de organización óptima.

Factores que inciden en el liderazgo

Goleman (1999), nos exhibe que cada Liderazgo son una cuestión de suma trascendencia en el presente en el que cada organización de manera permanente se encuentra en una invariable alternativa por ser cada vez más competitiva, que ha creado a los sujetos que

las conforman y especialmente guían, sean precisos y con capacidad de dar bastante de sí para la dicha de las organizaciones.

Es indefectible indicar a cada conductor, cada líder actual el cual en el asunto de las temáticas propuestas en la actual teoría serían los docentes, los pedagogos, los reales expertos los que alcanzaran el real triunfo de cada organización o institución educativa y que colocan a sus educandos a lograrlo; estando este triunfo la enseñanza completa de cada generación la cual administrara la rienda del país, es por eso la trascendencia de que el profesor no sea únicamente un docente sino en general un líder .

Fischman (2000), dice en su trabajo que actualmente se conoce que los liderazgos no se pueden instruir con arengas de un docente de tizas y pizarras.

Sino que además conforme al escritor, se demanda crear un ambiente en el cual el educando asimile realizando, apreciando y viviéndolo cada concepto.

El mencionado medio es lo que se dará en el punto de “integrantes los cuales trasgreden en cada liderazgo” lo cual de manera posterior se ampliaran con varios aportes de cada líder.

Cómo desarrollar el potencial de otros

Inicialmente, Fischman (2000) dice: se deben extender en los sujetos una manera de tomar de inseguridades y de rupturas de caracteres salvando por una continuación de transcurso que bien se consiguen perfeccionar con cada paso de:

Maxwell (2007), en su labor “Liderazgo 101”, traza: Una vez que se posea familiaridad propia y en los sujetos a los cuales se ansían permitir, estaremos listo en iniciar el transcurso. El objetivo corresponderá conceder labores comparativamente chicas y acederas al inicio, y gradualmente ir aumentando su compromiso y mando. En el momento en que menos maduros sean los individuos con los que se labore, más será el periodo en el cual requerirá el transcurso.

Pero no incumbe si son recientes reclutados, siguen siendo importantes trasladarlos a través del transcurso procesal.

Evalúelos: inicialmente para intentar a autorizar a los sujetos es valorarlos. Si Ud. confiere a la muchedumbre incapaz mucho mando muy rápido, puede llevarlo a fracasar.

Recuerde que cada individuo tiene los potenciales para imponerse. Su labor es ver los potenciales, hallar que les escasea para desplegarse, y equiparar con lo que necesita. Al valorar a cada persona que pretende autorizar, contemple lo sucesivo:

Conocimientos: Especule que precisa conocer el personal para efectuar alguna labor que pretenda proporcionarles. No dé por indudable que estar al corriente de todo lo que sabe. pregúnteles. Proporcióneles informaciones en relación a los datos. muestrales un enfoque del cuadro entero de cómo sus acciones encajan en el interior de la meta y propósito de la ordenación. La sapiencia no es simplemente poder: es conferir de poder.

Destrezas: Examine el grado de pericias de los sujetos que pretende facultar. Nada frustra más que tomar orden de cumplir algo para lo que Ud. no posee facultad. Su responsabilidad como comisionado de potestades es dejar ver que pide el uso y tener seguridad de que su gente conserva lo cual se requiere para progresar.

Deseos: El experto en filosofía Plutarco aseveraba que “el suelo rico, si no se cultiva, produce la más excesiva mala hierba”. No existe suma de pericias, sapiencias o permisibles que logren ayudar a los sujetos a ostentar victorias si no asumen aspiraciones de progresar. Pero en el instante de la aspiración queda mostrada, el autorizar es posible. Como dijo el francés Jean La F. “la persona está construido de tal forma que en el instante que algo prende su mente, cada imposibilidad se desvanece”.

Sea un guía para ellos: Aun individuos con sapiencias, habilidades y deseos precisan saber lo que se aguarda de las mismas, y la óptima forma de avisar es exponiéndoles Ud. mismo. La muchedumbre hace lo que la muchedumbre ve.

Los individuos que Ud. quiera autorizar precisan contemplar qué cosa es sobrevolar. Como su instructor, Ud. posee la óptima ocasión de demostrárselo. Organice las actitudes y la ética de labores que Ud. pretendiera que ellos ciñeran. Y cada que logre incluirlo en su labor, trasladarlos con Ud. No existe optima forma de apoyarlos a asimilar y comprender lo que Ud. pretende que realicen.

Deles permiso para triunfar: Como guía e individuo que influye, tal vez piense que todos desean progresar y de manera automática se esfuerzan por conseguirlo, de manera probable del mismo modo que Ud. Pero no totalmente a los cuales Ud. interviene cavilando del mismo modo.

Ud. tiene que apoyar a los restantes a entender que consiguen progresar y exponerles que quieren que consigan alcanzar. ¿Cómo se realiza eso?

Espérellos. El escritor Danny Cox dice: “Lo revelador es recordar que si Ud. no conserva ese inspirado ímpetu que pervierte, alguna otra forma que posea es asimismo contaminante”. La gente logra observar su condición de modo autónomo de lo que Ud. mencione o haga. Pero si conserva las expectativas de la cual su multitud va a progresar, lo sabrán.

Expréselo con palabras. cada sujeto precisa escucharlo que entiende en ellos y quiere que posean triunfo. Indíqueles seguido que conoce que ellos van a conseguirlo. Remítales apuntes alentadores. Transfórmese en el iluminado real de sus triunfos. Y vigorice sus doctrinas todo lo que se alcance.

Dado que los individuos examinen que Ud. de modo genuino aspira contemplar que disfruten victorias y que quedan con responsabilidad, empezaran a pensar que consiguen efectuarlo lo encargado.

Transfiera autoridad: varios sujetos se disponen a dar responsabilidades a los restantes. Con bastante complacencia les dan labores. Pero da potestades a los restantes es un poco más que asistir su labor. Es asistir su mando y facultad a fin de ejecutar los hechos.

Drucker (2009), profesional en administración, asevero que “ninguno de los ejecutivos sufrió jamás lo que se debe a que cada subordinado sea fuerte y efectivo”.

Los sujetos se crean recios y serios simplemente en el instante en el cual se les brinda la ocasión de tomar sentencias, emprender labores, remediar fallas y enfrentar desafíos. En conclusión, los liderazgos que facultan son la única primacía existente que una ordenación posee en relación a otra en la competitiva colectiva.

Muestre su confianza en ellos de modo público: en el instante en que Ud. tiene jurisdicción inicialmente a los sujetos que faculta, requiere mencionarles que tiene confianza en ellos, y pide efectuarlo de modo público. La gratitud de manera pública les consiente estar al corriente que Ud. confía que logran triunfar. Pero además consiente a otros sujetos a los que ellos demandan saber que refieren con su apoyo y su mando los resguarda. Esta es un modo claro de ayudar y desplegar su autoridad.

Según como eleva guías, expóngales a ellos y a sus seguidores los cuales asumen su compañerismo y atribución. Y ubicara que de manera ágil alcanzara a lograr con capacidades para vencer.

Proporcionele apoyo: Si bien precisa celebrar de modo público a su muchedumbre, no consigue salvar considerable tiempo sin dar referencias francas y reales. Congréguese con ellos en íntimamente a fin de instruirlos mediante sus fallas, desidias y criterios errados. Al inicio,

algunos sujetos alcanzan sortear instantes arduos. A través de esa etapa de inicio sea abierto. busque proporcionarles lo que piden, no lo que logran. Y celebre cualquiera de los progresos que forjen. La masa hace eso por lo cual recoge aclamaciones.

Déjelos que sigan por su misma cuenta: No interesa con quienes estén laborando para autorizarlo (sus educandos, hijos, sus compañeros o su consorte); su objetivo conclusivo debe ser liberarlos a fin de que asuman aceptables fallos y posean triunfos propios. Y eso simboliza proporcionarles la autonomía viable tan rápido como estén dispuestos para tomarla.

Abraham Lincoln fue maestro acreditando a sus líderes. Así tenemos, en el momento en que nombro al general Ulises Grant en comandante del ejército de la Unión en 1864, le remitió este recado: “No demando ni aspiro conocer nada de sus métodos. Tomé el compromiso y proceda y llámeme si me requiere”.

Esa es la manera que Ud. requiere como dador de potestades. Conceda mando y compromiso, y brinde asistencia en el momento en que sea necesario.

Estilos de liderazgo

Goleman (1999), traza que en el instante en el cual ya le fue asignado el adeudo de líder a un sujeto y la atribución beneficiosa, es trabajo de líder lograr los metas bregando con y a través de sus adeptos. Cada líder expone diversas disposiciones disímiles en vinculo a cómo efectúan sus adeudos en correspondencia con sus adeptos. La disposición más usual para estudiar las conductas del guía es describir los distintos modos de liderazgo efectivo.

Fischman (2000) , menciona: si los líderes quieren poseer partidarios con la facultad de auto liderar, debe buscar que los mencionados tomen cada vez más compromiso y libertad en la toma de disposiciones. Cada estilo varía de acuerdo a las obligaciones que el guía debe rendir en solitario, los compromisos que quiera que sus jefes admitan y su responsabilidad

filosófica hacia la ejecución y desempeño de cada expectativa de cada subalterno. No es que haya diversos modos de liderazgos: los liderazgos son uno y, como cada líder en persona (individuo con particularidades propias determinadas), las codificaciones atañen a la manera como practican o han logrado la potestad de regir, suceso que no precisamente involucra que sea un guía.

Cada estilo de liderazgo que se relatan a modos cambiados de atribución aquí ostentamos como sigue:

Goleman (1999) , expone: conforme a la exactitud en su deliberación:

Liderazgo formal: Preestablecido por la ordenación en la cual rinda sus ocupaciones

Liderazgo informal: Originario en el conjunto de los que se estiman examinados

Conforme al lazo del líder y sus incondicionales:

Liderazgo Coercitivo: El guía es el insuperable en el conjunto que asume los fallos en relación al compromiso y la ordenación del grupo, sin evidenciar en momento alguno. Los criterios de estimación adoptados por los líderes no son acreditados por otros del conjunto. La comunicación es unidireccional: del líder al seguidor.

Liderazgo Participativo: El líder toma veredictos tras desenvolver las discusiones del agregado, retribuyendo las opiniones de sus adeptos. Los criterios de estimación y cada regla son claros y manifiestos. En el instante de remediar una dificultad, los líderes ofrecen diversos procedimientos, entre los que el conjunto debe optar.

Liderazgo Orientativo: El guía, a la vez que medita en analogía al rumbo que ha de agitar al agregado guiado hacia su designio ansiado, se expone mediante concisas reproducciones habladas los que benefician marcadamente el frenesí del agregado.

Liderazgo Afiliativo: Tiene la familiaridad por sus adeptos, asume la mayor parte de los veredictos entregados distinciones y sanciones a la vez. Su labor está en que sus discípulos

persigan más y óptimamente, impulsando, aguijoneándolo y entusiasmándolos a posibles premios si logran el fin.

Liderazgo liberal: El líder protege un rol paciente, deja el mando en manos del conjunto. No conceptúa ni estima cada contribución de otros componentes del agregado. Cada miembro del agregado goza de completa autonomía, y cuenta con el apoyo del guía sólo si se lo reclaman.

Conforme al modelo de intervención del guía en analogía a sus adeptos:

Liderazgo Capacitador: cada miembro del grupo reconoce al líder en mando y como tal. El líder suministra medios estimados lícitos en el grupo de labores.

Liderazgo transformacional o carismático: El líder posee la facultad de cambiar el escalafón de valores, cada actitud y las fes de los partícipes. Las básicas labores de un líder bondadoso son: contrastes con lo fijo y designios de cambiar, ofrecimiento de una nueva disyuntiva con potestad de convencer y señalar a sus partícipes, y la práctica de medios no estipulados y recientes para lograrlo los cambios y tener capacidad de tomar peligros particulares.

Liderazgo auténtico: Es el líder que se encauza en liderar inicialmente de modo propio. Es un guía con mucho autoconocimiento, equitativo, psíquico, sensitivo y liberal. Simplemente una vez en la cual se manda en la misma mente del líder se logra guiar a los restantes. Y evidentemente un guía legítimo se proporcionará en el momento en que el líder tenga algunas particularidades propias que lo diversificarán de los otros y por consiguiente en su modo de liderar realmente, quepa instituir frente a este estudio la sucesiva pregunta: ¿Cuáles serán las particularidades necesarias del líder?

Liderazgo lateral: Se hace entre sujetos del mismo grado en el interior de una ordenación u organigramas o así mismo se logra obligar como el lapso de interponerse en los

sujetos de la conveniente condición organizativa para lograr intentos usuales con las organizaciones.

Liderazgo en el trabajo: En los negocios se valora dos rasgos significativos en ejecutivos, con la intención de evidenciar su facultad de colocación: así tenemos, la facultad y, también, el modo. La capacidad se logra con aprendizajes de nuevas metodologías y clasificaciones; así asumimos, la facultad de edificar un recuento, distribuciones de plantas o un procedimiento de marketing. Y en diversas cuestiones estas sabidurías no son adaptables, pues cada líder carece de un aceptable modo, es decir que, de una actuación apropiada que intente cumplir las citadas metodologías. Entre los modos más preciados y citados está la pericia de liderazgos, la propia que logra laborarse pero que, conforme a varios escritores, es fragmento del temperamento particular. ¿Cómo conocer si los pedagogos del país quedamos conformados como guías y, en caso inverso, cómo desplegar dichas destrezas en nosotros mismo? Es un asunto de extensa discusión y análisis, pero es preciso revelar si poseemos algo de guías y qué sucesos nos falta para conseguir serlo a exactitud.

2.2.2. Motivación laboral

Navarro (2010) “Son cada fuerza interna de un individuo que afecta su senda, ímpetu y permanencia de comportamiento voluntario, es indicar que, quedar incitados para lograr un propósito preciso (orientación), con un rango de esfuerzos determinados (intensidades), a lo largo de alguna etapa (persistencias)”

Arias (2004) Que la incitación es una manera de componentes los cuales originan comportamientos de presencia biológica, Psicológica completa. Se logra establecer que la incitación en cada sujeto es distinta, lo que se debe a que las exigencias van variando de un sujeto a otro y causan distinto esquema de conducta.

Robbins (1999) Es la aspiración de realizar bastante brío para lograr los objetivos de las organizaciones condicionados por la exigencia de compensar cierta exigencia particular. Si bien la incitación completa se reseña al brío para lograr algún objetivo, nos agrupamos en cada meta organizacional para irradiar nuestro beneficio fundamental por la condición conexas de la incitación y el método de valores el que manda la disposición.

Armstrong (1991) “La incitación del personal radica esencialmente en conservar culturas y valores colectivos los cuales lleven a un elevado rendimiento”.

Dimensiones de la Motivación Laboral (V1)

Dimensión 1: Componentes sanitarios o circunstanciales (Extrínseco), es el medio que envuelve a cada persona y cómo van a realizar su labor. Los cuales quedan fuera de los controles de los individuos. Los primordiales componentes sanitarios; salarios, los intereses colectivos, tipos de orientación o inspección que cada persona recibe de su superior, las situaciones físicas y circunstanciales de trabajos, cada política física de la compañía, ordenanzas internas, etc. Herzberg (1959) refiere que solamente los componentes sanitarios estuvieron asumidos en la incitación de los individuos, la labor es un contexto brusco y para conseguir que cada persona labore más, se consigue retribuir y estimular de manera salarial, o sea, se estimula al individuo a cambios de labores. En el momento en que cada factor higiénico es óptimo sortea las insatisfacciones de cada empleado, y en el momento en que los componentes sanitarios son malísimos provoca insatisfacciones. (p.101)

Componentes de Aseo. dichos componentes nos transportan a rangos ascendientes de incitación, pero sin ellos hay insatisfacciones.

Factor 1: tensiones relacionadas con la labor. Es el nivel de tensión que el adiestramiento de su carrera le lleva a la persona. Se irradia en el agotamiento que advierte, el compromiso percibido y el estrés de trabajo.

Factor 2: presiones del compromiso. Es el nivel en el cual el sujeto descubre una carga de compromiso para sí propio.

Factor 3: vínculos interpersonales con su jefe. Es el nivel en el cual el sujeto piensa que conoce lo que se aguardó de él por lado de su jefe.

Factor 4: vínculos interpersonales con los colegas. Es el nivel de complacencia el cual provoca cada relación con los colegas de compromiso.

Factor 5: monotonías laborales. Es el grado en el cual afecta al sujeto la práctica de lazos y los colegas y la exigua diversidad de compromiso.

Dimensión 2: Factor motivacional (intrínseco) son cada factor motivacional o de funciones: son los que quedan vinculados con el compromiso que se rinde. Así tenemos los reconocimientos, los trabajos estimulantes y los crecimientos y progreso particular. Desarrolla lo cual la muchedumbre verdaderamente hace en el trabajo. dichos componentes trascienden de cada generador interno de los colaboradores, transformándose en incitación más que acciones.

Davis y Newstrom (1999): Dichos componentes motivacionales contemplan con el comprendido de los cargos que llevan las personas, se concentra en los puestos, en las obligaciones relacionadas con los cargos en sí que incluye: el compromiso, la independencia de resolver cómo efectuar sus trabajos, el ascenso (progresos o avances), el uso pleno de sus destrezas particulares, el beneficio, los reconocimientos, las labores en sí propio y la probabilidad de crecimientos. (p.76)

Dichos componentes quedan bajo los registros de la persona (individuo) pues se vincula con lo cual hace y rinde. Cada factor material involucra sentimiento relacionado a las progresiones particulares, los reconocimientos profesionales y las exigencias de autorrealizaciones los cuales desempeñan en sus labores. Los trabajos y cargos son trazados a

fin de considerar a cada principio de eficacia y de economía, pasmando conformidades de innovación de los individuos. Ello hace derrochar el considerado psíquico del sujeto, el abandono incita las “desmotivaciones” pues la compañía solamente brinda un espacio decoroso para laborar. Herzberg (1959):

Factor 6: satisfacciones por las labores. Es el grado de satisfacciones en la cual experimenta el sujeto condicionado por su espacio de labores.

Factor 7: competencias profesionales. Es el rango en que pensar que su preparativo competitivo concuerda a lo cual su lugar de adeudo le exige.

Factor 8: promociones profesionales. Es el nivel en el cual el sujeto piensa que logra optimizar, tanto a rango competitivo como a rango de reconocimientos por su labor.

Factor 9: particularidades intimas de estatus. Es el nivel en el cual se le examina al sujeto un estatus preciso, tanto a rango productivo como, a rango de autonomía de la ordenación y rendimiento del lugar de labores.

Teoría de los tres factores de McClelland

Se piensa que la estimulación del sujeto se debería a la indagación de complacencia de 3 exigencias (Servicio Psicológicos, 2012):

Logros: se trataría de la propulsión de conseguir triunfo y matizar. Y por lo que la estimulación brota de instituir propósitos significativos, perfilándose a la perfección, con una orientación en la labor bien realizada y el compromiso.

Poder: se trata de la propulsión de crear influencias y lograr reconocimientos de trascendencia. Se ansía la influencia y los estatus.

Afiliación: se trata de la propulsión de conservar vínculos particulares agradables, aficionadas y colindantes, apreciándose parte de un conjunto. Se trata de la fama, los contactos con los otros y ser lucrativo a otros individuos.

2.3. Bases filosóficas

La Filosofía busca en los discípulos de la universidad asimilar y pensar con severidad a desde el estudio de los inconvenientes ideológicos y contexto controversial el cual se muestra en el medio presente, incrementando su notabilidad frente al medio confuso y ligero el cual muestra el ambiente presente, al que no se logra quitar el Perú, ni lo propios educandos de la casa superior de estudios.

La antropología Filosófica, trata de instruir a asimilar un enfoque completo del ser humano, de su particularidad o manera de ser propia; diversificándolo de los otros seres que hay en el ambiente material; acogiendo a todas sus magnitudes: somáticas, psíquicas y espirituales. Con dichas instrucciones los educandos serán competentes de conceder las excelencias y singularidades de su ser particular y la de los restantes.

2.4. Definición de términos básicos.

Capacidad de persuasión: es la destreza que poseen los individuos para transferir doctrinas y que las mencionadas sean divulgadas por los que actúan como receptores de las propias. Ello se convierte más ciertamente como la facultad que poseen las personas mediante una correspondencia, persuadir a los demás.

Certificación profesional: es el efecto de un transcurso por el que se comprueba y evidencia el desempeño de exigencias de eficacia referidas a capacidades competitivas de personas. La misma que involucra a: Certificaciones de competencia: procesos por medio del

que la forma certificadora contempla de manera formal cada competencia profesional o laboral demostrada por un individuo originario en la valoración de rendimiento, según a lo determinado por la entidad rectora del SINEACE. Competencia laboral: aquella que adquiere los individuos fuera de cada institución educativa en su rendimiento laboral. Competencia profesional: las que logran los individuos en la enseñanza técnica fructífera y enseñanza superior no universitarias y universitarias. Entidades certificadoras: instituciones especializadas encargadas de efectuar la valoración con desenlaces de alegación de competencia profesional o laboral, priora libertad y registros del órgano ejecutor del SINEACE. Evaluaciones: procesos que permiten apreciar las particularidades de un fruto o servicios, de una contexto o suceso, así como el rendimiento de un individuo, instituciones o programas, por referencias a tipos anticipadamente determinados, considerando a su argumento. Regulaciones: suelen comprenderse las acciones de un órgano exterior el cual crea algunas reglas de trabajo a cada institución y valorar su desempeño.

Clima organizacional: la específica trascendencia de dicha orientación mora en el acto de que la conducta de un colaborador no es una consecuencia de cada componente organizacional existente, sino que estriba de cada percepción que posea el colaborador de dichos componentes. Empero, dichos discernimientos penden en excelente magnitud de cada actividad, interacción y otra sucesión de prácticas que cada órgano posea con la compañía. De ahí que el ambiente Organizacional irradie las interacciones entre características íntimas y organizacional. Cada factor y estructura de los sistemas organizacionales proporcionan espacio a un fijo ambiente, en acción a cada percepción de cada miembro. Dicho ambiente consiguiente incita fijas conductas en las personas. Dichas conductas transgreden en las organizaciones, y por consiguiente, en el ambiente, consumando el circuito.

Debilitamiento de autoridad: tener autoridad, que no lo mismo que ejercer autoritarismos, es elemental para la enseñanza. Convenimos marcar metas y propósitos

evidentes los cuales le consientan diversificar qué es bueno y qué es malo, pero uno de las faltas más usuales de los instructores es aventajarse en la paciencia.

Delegación: son administrativos, las traslaciones por entes u órganos superiores a otros de grado menor del adiestramiento de una capacidad, estancando el autorizador la titularidad de la propia. Las delegaciones suponen, por innegable, que el mando autorizador esté facultado por la legislación o los reglamentos para efectuar las delegaciones. El hecho de delegaciones, con todo, se verifican en integridad de hechos administrativos de aspecto determinado. Por propio motivo, las delegaciones son substancialmente revocables por las autoridades delegantes. Debe subrayarse que las responsabilidades por cada decisión administrativa la cual se adopte o por cada actuación que se ejecute insistirá en la parte autorizadora. La parte autorizadora mantiene su obligación de controlar jerárquicamente sobre el encargado. De la misma manera, en el mencionado encargo de rúbrica, el compromiso persiste en el mando autorizador. Consecuentemente, en tanto este efectivo el encargo, la mando no conseguirá estar abocado a la práctica de la autoridad encargada.

Grupo social: Es el que se compone entre un agregado de personas que presenta algún nivel de coherencia y que desempeña definitivas relaciones en el interior de una colectividad. Una particularidad fundamental de un conjunto colectivo es que sus componentes posean un aspecto característico frecuente o sentidos de pertenencias, que al reseñarse a beneficios, valores, linajes, orígenes étnicos o parentescos.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

El liderazgo gerencial se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas

El liderazgo gerencial transformacional se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

El liderazgo gerencial participativo se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

Las habilidades del liderazgo gerencial se relacionan con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

Dimensión	Indicador	Ítem	Categoría	Intervalo
Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración 	4	Bajo	4 -7
			Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> • Toma decisiones • Fomenta la participación 	3	Bajo	3 -5
			Medio	6 -8
			Alto	9 -12
Habilidades gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades técnicas • Habilidades humanas 	3	Bajo	3 -5
			Medio	6 -8
			Alto	9 -12
Liderazgo gerencial		10	Bajo	10 -19
			Medio	20 -29
			Alto	30 -40

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

Dimensión	Indicador	Ítem	Categoría	Intervalo
Motivación laboral extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> • Tensiones relacionadas con el adeudo. • Presiones del adeudo • Vínculos interpersonales con cada jefe 	10	Bajo	10 -19
			Medio	20 -29
			Alto	30 -40

Motivaciones laborales intrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> • Lazos interpersonales con sus colegas. • Monotonías laborales 	10	Bajo	10 -19
			Medio	20 -29
			Alto	30 -40
			Bajo	20 -39
Motivación laboral		20	Medio	40 -59
			Alto	60 -80

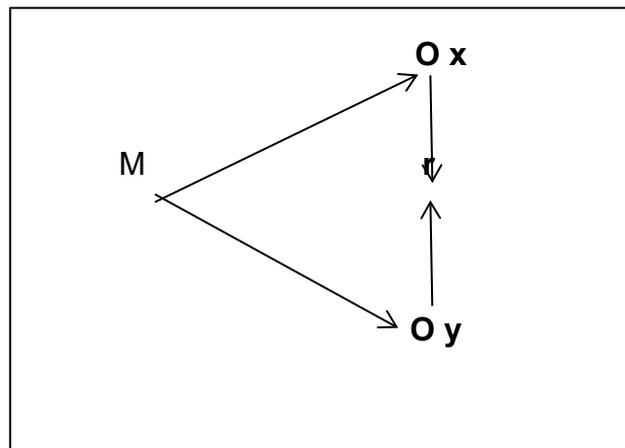
CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

Hernández S. Et, Al. (2003) dice: “cada diseño de análisis de transección o colateral acumulan referencias en un periodo único, en un momento. Su meta es relatar mudables y reconocer su suceso e interrelaciones en un instante proporcionado”.

A lo que el real análisis atañe al Esbozo de **Transección o** probado como **anteproyecto Colateral** (No práctico), pues se fundamenta en cada observación de mudables se muestra y relata en un espacio de tiempo, tal y afín se exhiben sin mando deliberado).



Denotaciones:

- M = Colectivo
- Ox = Examen a la mudable autónoma.
- Oy = Examen a la mudable accesoria.
- r = Vínculo entre mudables.

3.1. Población y muestra

3.1.1. Población

Es el grupo completo de las unidades a los cuales se detalla el análisis. Así también la concreta B. Acuña (1998) en “Un grupo preciso o eterno de sujetos, esencias o elementos los cuales revelan rasgos habituales” (p.123).

El grupo se constituye en 90 colaboradores de la Municipalidad distrital de Santa María.

Tabla 3. *Población del estudio*

N	Cargo	Subpoblación
1	Gerentes	04
2	Asesores	02
3	Técnico Administrativo	36
4	Serenazgo	10
5	Obreros	38
	Total	90

3.1.2. Muestra

El modelo censal no probabilístico, es indicar que se tomarán en cuenta al colectivo en general del municipio de Santa María.

Tabla 4. *Muestra del estudio*

N	Cargo	Subpoblación
1	Gerentes	04
2	Asesores	02
3	Técnico Administrativo	36
4	Serenazgo	10
5	Obreros	38
	Total	90

3.2. Técnicas e de recolección de datos

Las Sistemáticas y materiales utilizadas en la esta labor de análisis se exhiben en seguida:

a) Técnica:

- tesis Documentario y Bibliográficas
- Las Encuestas

b) Instrumento:

- Preguntas
- Cédulas de Bibliografía, Hemerográfica y de análisis.

3.3. Técnicas para el procesamiento de la información

a. Descriptiva

Seguido del acumulo de datos, se procesó las informaciones, con la ejecución de tablas y formas estadísticas, se usó el SPSS, a fin de localizar secuelas del uso de las preguntas.

b. Inferencial

Suministrará la teoría constriñe a fin de concluir o calcular el conjunto o asumir laudos en lazo al fundamento de informaciones inicuas mediante técnicas descriptivas. Se expondrá a examen:

- La teoría céntrica y específica.
- Tablas de doble entrada
- Correlación de Spearman

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 5. *Liderazgo gerencial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Alta	26	28,9	28,9	28,9
Bajo	22	24,4	24,4	53,3
Medio	42	46,7	46,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Fuente: Preguntas utilizadas en colaboradores del municipio distrital de Santa María- Huaura.

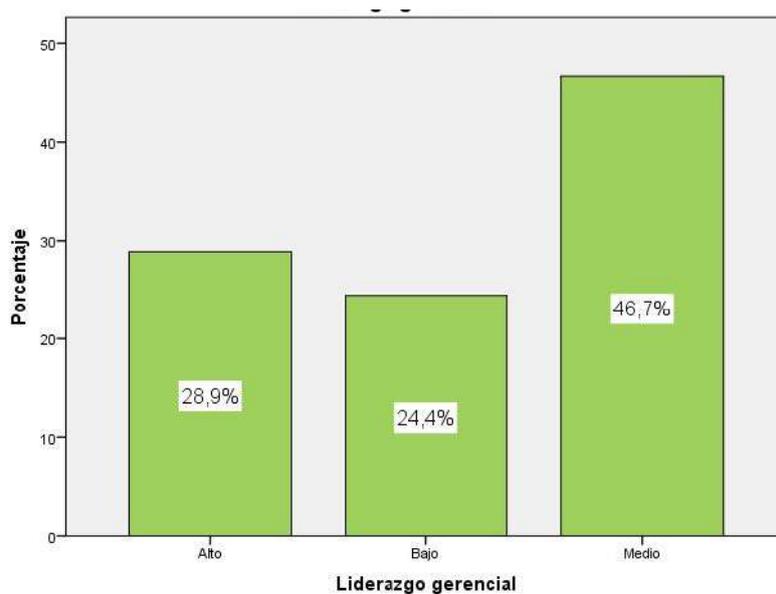


Figura 1. *Liderazgo gerencial*

La fig. 1, el 46,7% de participantes del municipio de Sta. María sustentan que consiguieron un grado regular en la mudable Liderazgo gerencial, 28,9% alcanzaron un grado elevado y 24,4% alcanzaron un grado escaso.

Tabla 6. *Liderazgo transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos	Alta	22	24,4	24,4
	Baja	15	16,7	41,1
	Media	53	58,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Fuente: Preguntas utilizadas en colaboradores del municipio distrital de Santa María- Huaura.

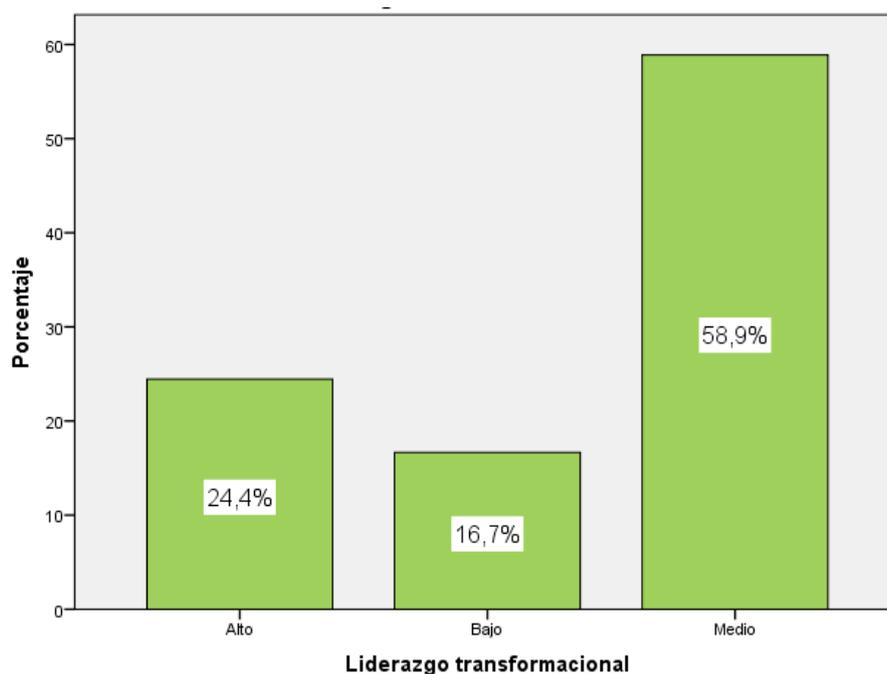


Figura 2. *Liderazgo transformacional*

La fig. 2, el 58,9% de participantes del municipio de Sta. María- Huaura sostienen que consiguieron un grado medio en la magnitud Liderazgo gerencial transformacional, 24,4% alcanzaron un grado alto y 16,7% alcanzaron un grado escaso.

Tabla 7. Liderazgo participativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	26	28,9	28,9
	Bajo	23	25,6	54,4
	Medio	41	45,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Fuente: Preguntas utilizadas en colaboradores del municipio distrital de Santa María- Huaura.

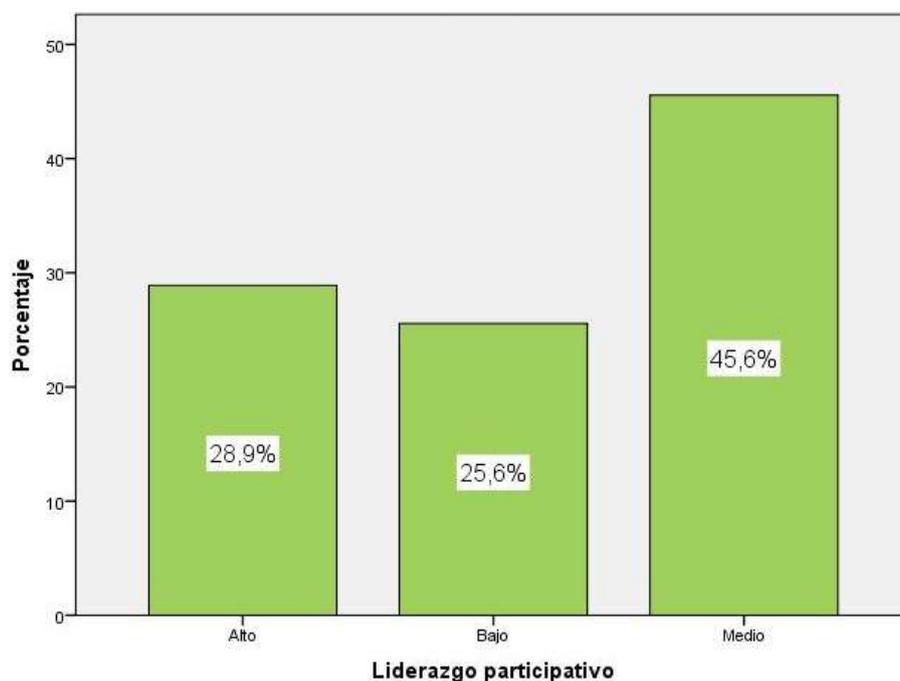


Figura 3. Liderazgo participativo

La fig. 3, el 45,6% de participantes del municipio de Sta. María- Huaura sostienen que lograron un grado medio en la magnitud Liderazgo gerencial participativo, 28,9% alcanzaron un grado alto y 25,6% adquirieron un rango escaso.

Tabla 8. *Habilidades gerenciales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentajes válidos	Porcentaje acopiado
Válidos	Alta	25	27,8	27,8
	Bajo	14	15,6	43,3
	Medio	51	56,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Fuente: Preguntas utilizadas en colaboradores del municipio distrital de Santa María- Huaura.

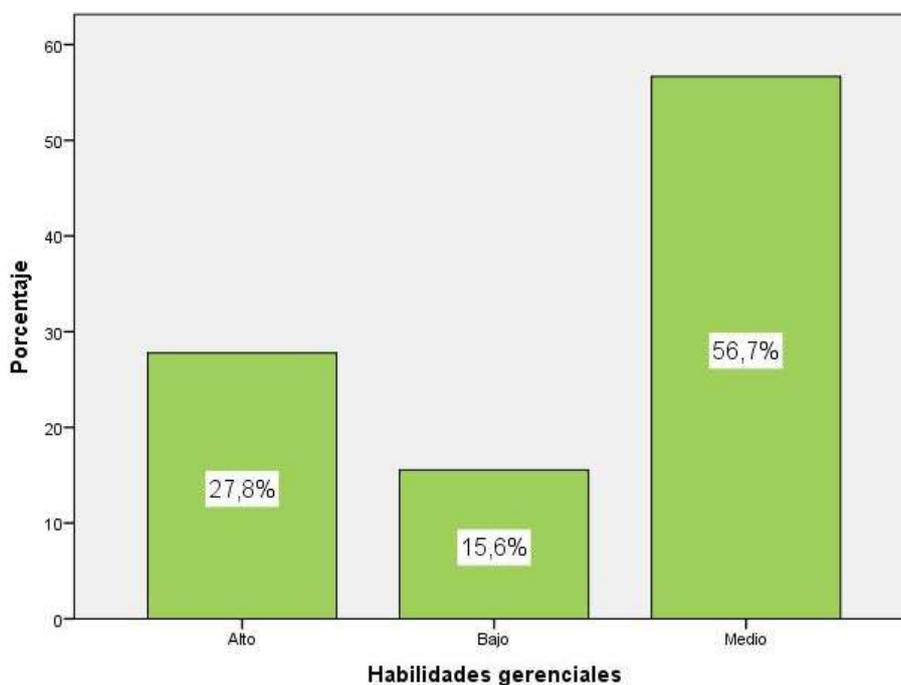


Figura 4. *Habilidades gerenciales*

La fig. 4, el 56,7% de participante del municipio de Sta. María sustentan que lograron un grado regular en la magnitud habilidades del liderazgo gerencial, 27,8% alcanzaron un grado elevado y 15,6% alcanzaron un grado escaso.

Tabla 9. Motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acopiado
Válidos	Alta	30	33,3	33,3
	Baja	14	15,6	48,9
	Media	46	51,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0

Fuente: Preguntas utilizadas en colaboradores del municipio distrital de Santa María- Huaura.

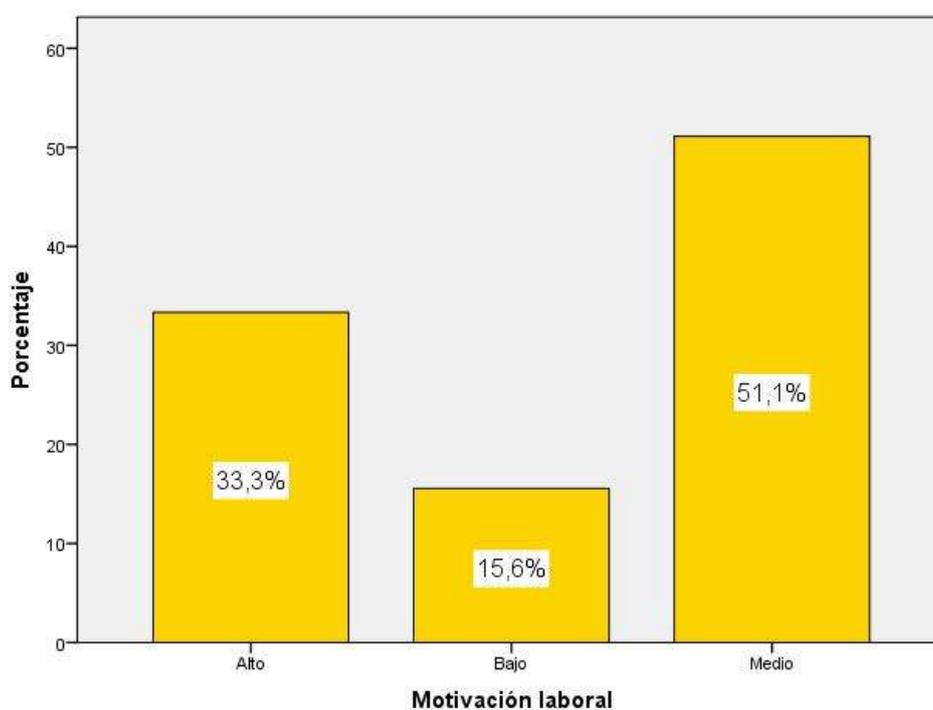


Figura 5. Motivación laboral

La fig. 5, el 51,1% de participantes de la Municipalidad distrital de Santa María- Huaura sustentan que consiguieron un grado regular en la mudable Motivación laboral, 33,3% alcanzaron un grado elevado y 15,6% alcanzaron un grado exiguo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

H_a: El liderazgo gerencial se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

H₀: El liderazgo gerencial no se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

Tabla 10. *El liderazgo gerencial y la motivación laboral*

Correlaciones			Liderazgos gerenciales	Motivaciones laborales
Rho de Spearman	Liderazgos gerenciales	Cifra de similitud	1,000	,845**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	90	90
	Motivaciones laborales	Cifra de analogía	,845**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	90	90

** . La similitud es explicativa al grado 0,01 (doble).

El cuadro 10 se consiguió una cifra de analogía de $r=0,845$, y la valía $\text{sig}<0,05$ lo que se accede la teoría antagónica y se refuta la tesis anulada. A lo que, se logra demostrar que hay lazo en el liderazgo gerencial y las motivaciones laborales del colaborador del municipio de Sta. María- 2020. La similitud es de intensidad muy optima.

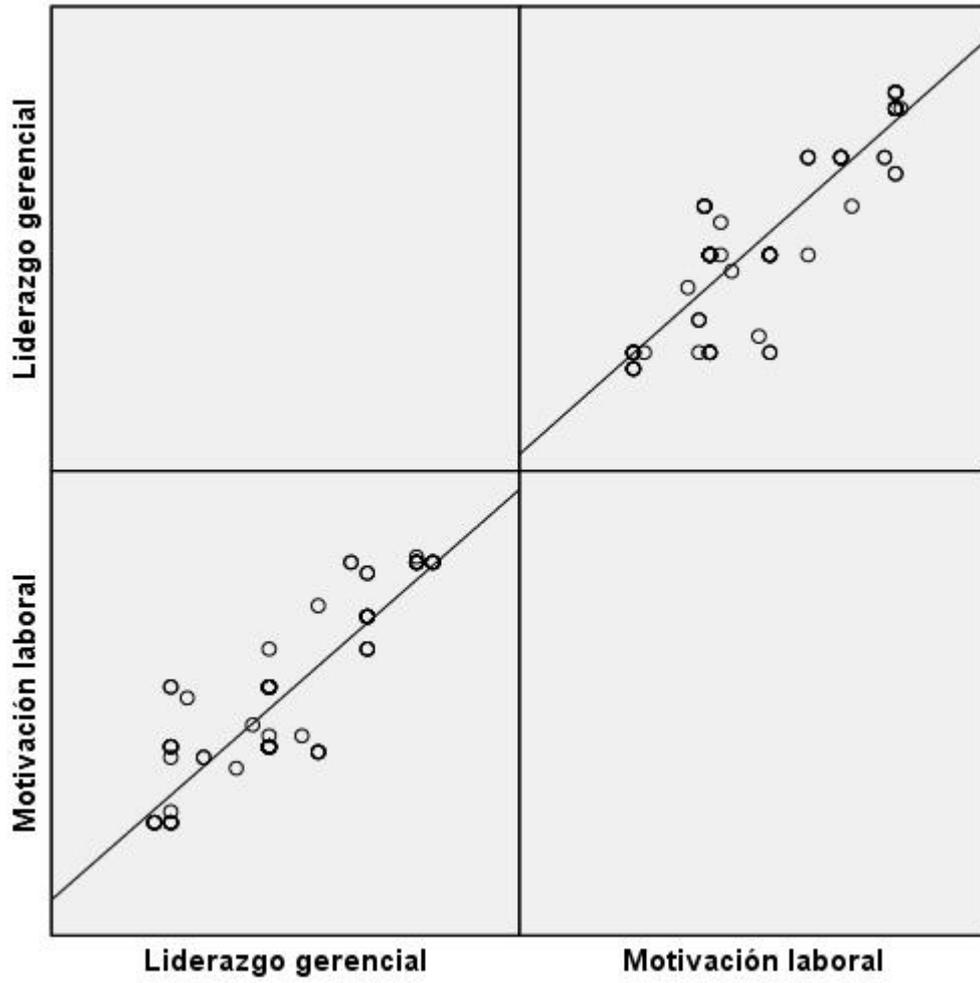


Figura 6. *El liderazgo gerencial y la motivación laboral*

Hipótesis específica 1

H1: El liderazgo gerencial transformacional se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

H0: El liderazgo gerencial transformacional no se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

Tabla 11. *El liderazgo gerencial transformacional y la motivación laboral*

		Correlaciones		
		Liderazgo transformacional	Motivación laboral	
Rho de Spearman	Liderazgos transformacionales	Cifra de similitud	1,000	
		Sig. (doble)	,813**	
		N	90	
	Motivaciones laborales	Cifra de similitud	,813**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	90	90

** . La similitud es explicativa al grado 0,01 (doble).

El cuadro 11 se consiguió una cifra de similitud de $r=0,813$, y la valía sig $<0,05$ lo que se admite la tesis antagónica y se refuta la hipótesis anulada. A lo que, se logra demostrar que hay lazo en liderazgos gerenciales transformacionales y las motivaciones laborales del trabajador del municipio de Santa María- 2020. La similitud es de intensidad muy excelente.

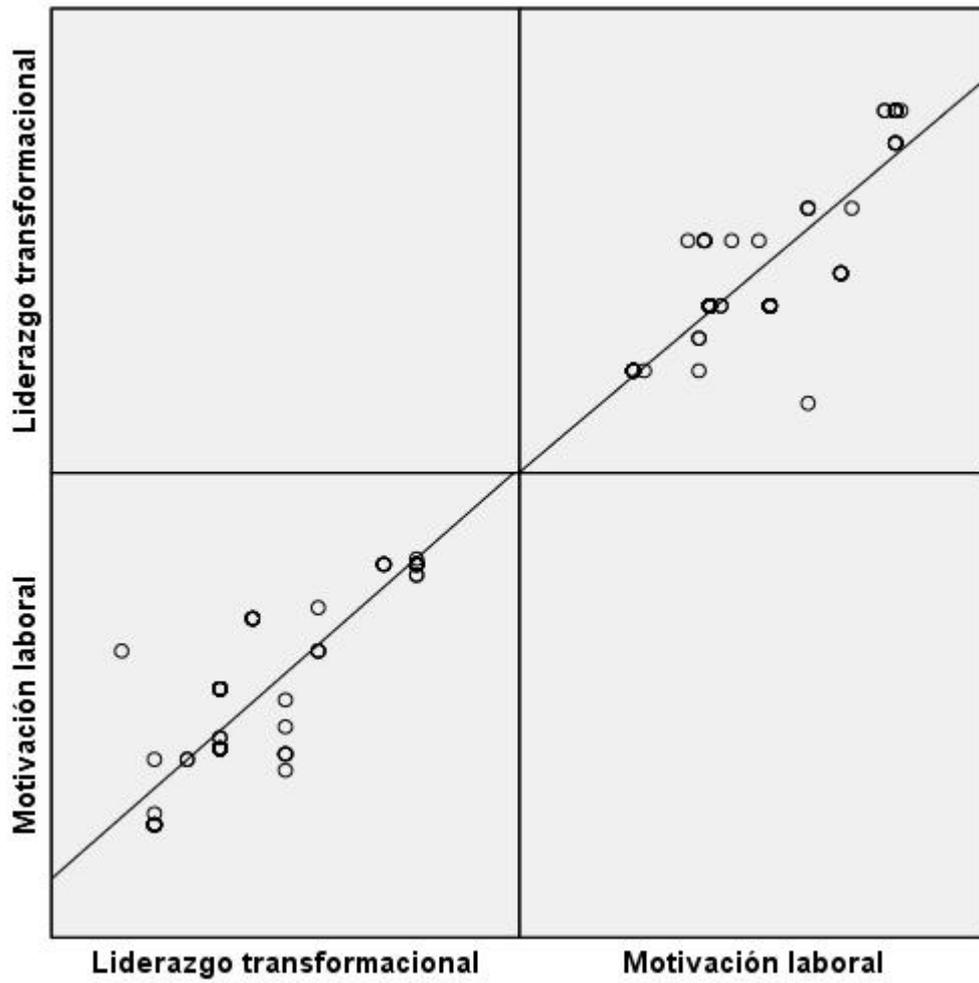


Figura 7. *El liderazgo gerencial transformacional y la motivación laboral*

Hipótesis específica 2

H_a: El liderazgo gerencial participativo se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

H₀: El liderazgo gerencial participativo no se relaciona con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

Tabla 12. *El liderazgo gerencial participativo y la motivación laboral*

			Correlaciones	
			Liderazgos participativos	Motivaciones laborales
Rho de Spearman	Liderazgos participativos	Cifra de similitud	1,000	,748**
		Sig. (doble)	.	,000
		N	90	90
	Motivaciones laborales	Cifra de similitud	,748**	1,000
		Sig. (doble)	,000	.
		N	90	90

** . La similitud es explicativa al grado 0,01 (doble).

La tabla 12 se consiguió una cifra de similitud de $r=0,748$, y valía $\text{sig} < 0,05$ lo que se admite la teoría antagónica y se refuta la tesis anulada. A lo cual, se consigue demostrar que hay lazo en el liderazgo gerencial participativo y las motivaciones laborales del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020. La similitud es de grado excelente.

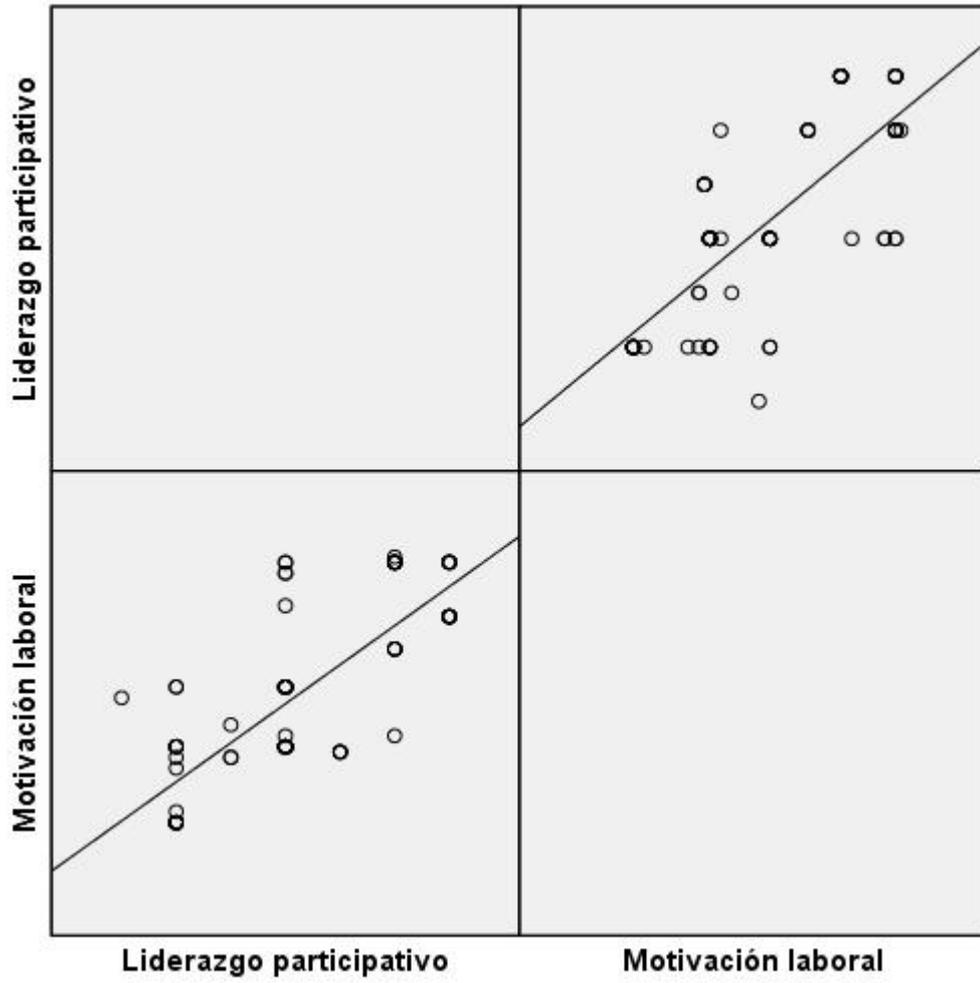


Figura 8. *El liderazgo gerencial participativo y la motivación laboral*

Hipótesis específica 3

H_a: Las habilidades del liderazgo gerencial se relacionan con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

H₀: Las habilidades del liderazgo gerencial no se relacionan con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.

Tabla 13. *Las habilidades del liderazgo gerencial y la motivación laboral*

		Correlaciones	
		Habilidad gerencial	Motivaciones laborales
Rho de Spearman	Habilidad gerencial	Cifra de similitud	1,000
		Sig. (doble)	,729**
	Motivaciones laborales	N	90
		Cifra de similitud	,729**
		Sig. (doble)	1,000
		N	,000

** . La similitud es explicativa al grado 0,01 (doble).

El cuadro 13 se alcanzó una cifra de similitud de $r=0,729$, y la valía sig $<0,05$ lo que se acepta la tesis antagónica y se rechaza la tesis anulada. A lo que, se logra probar el vínculo en la habilidad del liderazgo gerencial y las motivaciones laborales del trabajador del municipio de Santa María- 2020. La analogía es de un nivel aceptable.

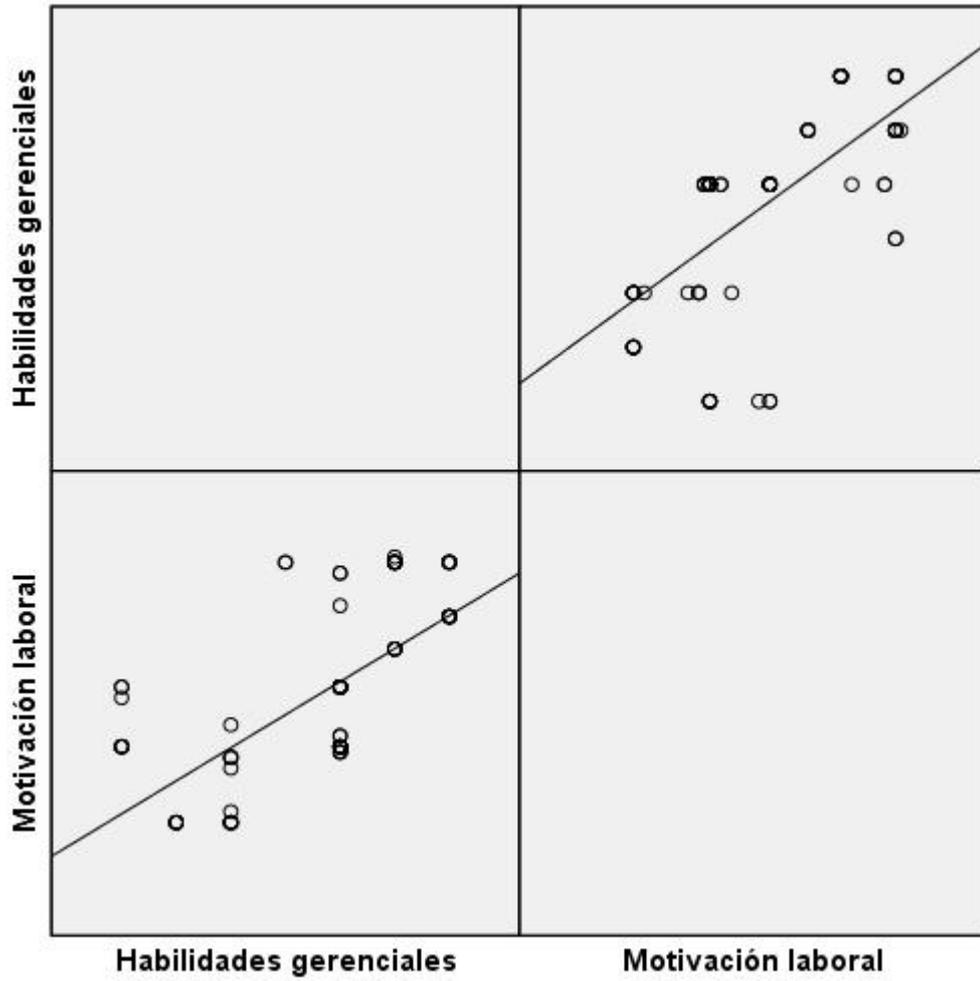


Figura 9. *Las habilidades del liderazgo gerencial y la motivación laboral*

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

Los liderazgos gerenciales es el modo de liderar a los otros con el propósito de conseguir metas comunes, colocando como antelación las negociaciones, los pensamientos estratégicos y la administración de conflictos, así también tomando el compromiso de cada decisión tomada el grupo en general.

contrastándose las teorías centrales se demuestra de manera estadística la existencia de correlación en los liderazgos gerenciales y las motivaciones laborales del trabajador del municipio de Sta. María- 2020. La analogía es de una intensidad excelente. Análogos efectos se presentan en cada trabajo mostrado por Quispe (2016) en “estudio de los Liderazgos en cada gerencia del municipio de Espinar en las prestaciones de atenciones públicas en el periodo julio 2015 a julio 2016”. El propósito primordial es establecer los liderazgos gerenciales en cada cargo directivo de las gerencias en el municipio de Espinar, en las prestaciones de atenciones públicas de julio 2015 a julio 2016. Los resultados muestran un análisis asumimos que los estilos de liderazgos del jefe del recurso humano interviene de manera negativa en cada empleado no habiendo comunicaciones oportunas, eficientes y eficaces en cada cuna de los trabajos inseparables a las funciones del personal por lo que sus estilos son autoritarios, no animando la colaboración activa de cada empleado, así mismo asumimos que hay la propensión por lado de cada empleado a que se tome estilos de liderazgos los cuales contribuyan a optimizar sus rendimientos laborales y por consiguiente institucionales

De otra parte, Paredes (2015) en “los liderazgos gerenciales y las satisfacciones laborales de cada servidor público del municipio de Otuzco 2015”. El análisis se desplegó

como un análisis expresivo - colateral. Enfatizando como mudables de análisis, a los Liderazgos Gerenciales estando la mudable emancipada y las Satisfacciones Laborales como mudable accesoria. El modelo quedo conformado en 45 Asalariados Estatales y 5 gerentes del municipio de Otuzco. Como efecto se finiquita que, los Liderazgos Gerenciales influyen en las Satisfacciones Laborales de los Asalariados Estatales del municipio de Otuzco. A lo que se encarga a cada gerente utilizar los estilos de Liderazgos de manejo de grupos y así buscar intervenir en la conducta de cada Servidor para conseguir disminuir cada actitud negativa la cual se expone hoy, alcanzando adelantos en las Satisfacciones Laborales.

Por ello a través del tiempo, el rol de las personas en la municipalidad fue variando. Al comienzo se requería solamente trabajadores baratos los cuales hicieran trabajos repetitivos, pero según cada máquina incorporara más tecnología se emprendió a requerir las intervenciones de las personas más preparadas y con sapiencias más especializadas.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Hay vinculo en el liderazgo gerencial y la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Sta. María- 2020. La similitud es de una intensidad muy excelente.

Segundo: Hay vinculo en los liderazgos gerenciales transformacionales y las motivaciones laborales del trabajador de la Municipalidad de Sta. María- 2020. La analogía es de intensidad muy aceptable.

Tercero: Hay vinculo en el liderazgo gerencial participativo y las motivaciones laborales del trabajador del municipio de Sta. María- 2020. La analogía es de intensidad aceptable.

Cuarto: Hay vinculo en la habilidad del liderazgo gerencial y las motivaciones laborales del trabajador del municipio de Sta. María- 2020. La analogía es de una intensidad aceptable.

6.2. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a las gerencias guiarse a los estilos de Liderazgos de manejo de grupos y así buscar intervenir en la conducta de cada Servidor a fin de conseguir disminuir cada actitud negativa la cual presente hoy, inquietándose tanto por la elaboración como por cada persona.

Segundo: Se le recomienda a la municipalidad desplegar repertorios de progreso Gerencial con el propósito que cada gerente asuma Liderazgos Efectivos.

Tercero: Se recomienda a la Institución edil a efectuar el beneficio de los puestos en los distintos espacios del municipio, de manera que consienta concentrar más compromiso y complicación según a la realización de las labores.

Cuarto: Se sugiere efectuar repertorios de aprendizaje a fin de desplegar los potenciales de cada Servidor Público a fin de que logre tomar elevados objetivos y compromisos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes bibliográficas

- Choong, K. (2003). *El Mundo es Tuyo*. Colombia: Editoriales Iberoamericana.
- Drucker, P. (2009). *El Líder del Futuro*. Colombia: Editoriales Quebecor World.
- Fischman, D. (2000). *El Camino del Líder*. Perú: El Camino del Líder.
- Gardner, H. (1990). *Inteligencias Múltiples*. Colombia: Ediciones Fondo de Cultura Económica.
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia emocional*. Nueva York: Editorial Bantam.
- Maxwell, J. (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgos*. Nueva York: Editorial Grupo Nelson.
- Paredes, L. (2015). *Tesis: los liderazgos gerenciales y la complacencia laboral de los trabajadores públicos del municipio Provincial de Otuzco 2015*. Trujillo. Perú: U. Nacional de Trujillo.
- Quispe, G. (2016). *Tesis: estudio del Liderazgo en la gerencia del municipio de Espinar en las prestaciones de servicio público en el periodo julio 2015 a julio 2016*. Arequipa. Perú: UNSA de Arequipa.
- Rivera, S. (2016). *Tesis: los liderazgos gerenciales y su intervencion en los desempeños laborales de los coalboradores del municipio de Castilla- Piura 2015*. Trujillo. Perú: U. Nacional de Trujillo.
- Schein, E. (2005). *Cultura Organizacional*. España: Edicion Deusto.
- Soto, R. (2017). *Tesis: los liderazgos y las gestiones administrativas del municipio San Pedro de Chana- Huari - 2017*. Huacho. Perú: UNJFSC.
- Uranga, Alvidrez, & Soto. (2016). *Tesis: Las prácticas del valor del respeto en un conjunto de 5to grado de enseñanza primaria*. México: U. Autónoma Indígena de México.
- Weinberg, T. (2009). *The New Community Rules: Marketing On the Social Web*. EE. UU: O`Reilly.

Wikipedia. (03 de 01 de 2020). *Wikipedia*. Obtenidos de: <https://es.wikipedia.org>.

Yanac, E. (2019). *Tesis: Actitudes maternas y lenguaje oral en estudiantes de 5 años de la I.E Publica del Callao*. Lima. Perú: U. San I. de Loyola.

Zambrano, G. (2003). *El cuidar de si como valor en enfermería*. Valencia. Venezuela: Siglo XXI editor S. A.

5.2. Fuentes Documentales

De La Cruz, L. (2014). *Usos y Abusos de las Redes Sociales en estudiantes de Lima Norte.*: Perú.

Garaigordobil, M. (2003). *Intervenciones psicológicas para desplegar temperamentos infantiles: Juegos, comportamientos prosociales y creatividades*. Madrid. España: Piramides.

Gonzales, V., Merino, L., & Cano, M. (2009). *Adicciones Virtuales*. Barcelona: España. Edita Nexus.

5.3. Fuentes electrónicas

Caldevilla, D. (2010). *as Redes Sociales. Tipologías, uso y consumo de la red 2.0 en las colectividades digitales actuales*.
<http://revistaurbanismos.uchile.cl/index.php/RMAD/article/viewArticle/14022>.

Gallegos, M. (2012). *Comunidad Virtual y redes sociales*. Recuperados de <http://es.scribd.com/doc/144863981/Comunidad-Virtual-y-Redes-Sociales>.

Seco, R., & Tovar, J. (2015). *Estrategia centrada en el arte plástico dirigido a profesores para el control de comportamientos disruptivos en infantes de 5to grado de la U.E.E.B Padre Bergeretti*. Carabobo. Venezuela: Tesis de grado. U. de Carabobo. Venezuela. p.16. Recuperados de: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/2861/3/9871.pdf>.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACION**

**INSTRUMENTO 01
Liderazgo gerencial**

La siguiente ficha será llenada por participantes del municipio de Sta. María- Huaura.

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

Liderazgo gerencial					
Liderazgo transformacional		4	3	2	1
1.	El líder de este organismo le atiende su sentir y da soluciones				
2.	El líder de este organismo crea respeto con sus trabajadores.				
3.	El líder de este organismo posee la facultad de trasferir familiaridad a sus trabajadores.				
4.	El gerente de este organismo le estimula para que de excelentes efectos en las labores				
Liderazgos participativos		4	3	2	1
5.	La superior autoridad de este organismo concierta con sus trabajadores para conseguir el propósito de esta entidad				
6.	El líder de esta entidad crea opciones de procedimiento frente a un inconveniente				
7.	El líder de esta entidad valora el rendimiento de sus trabajadores en el interior de este organismo				
Habilidad gerencial		4	3	2	1
8.	Se les instruye a los colaboradores de esta entidad según al cargo que desempeñan				
9.	piensa que en general los colaboradores de este organismo poseen la facultad de ofrecer una excelente atención al público.				
10.	El administrador de este organismo labora en grupo con sus trabajadores.				



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE EDUCACION**

**INSTRUMENTO 02
Motivación Laboral**

Estas preguntas acopian sus sentires en relación a las motivaciones, y será un tiempo manejable para completarlo. Sus contestaciones son incógnitas, a lo cual le pedimos que responda en general. Según a esto tendrá que contestar de acuerdo al escalafón:

4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca

N°	ITEMS	4	3	2	1
Motivación laboral extrínseca					
1.	Soy garante en mi centro de labores				
2.	Al concluir las jornadas laborales termino muy agotado				
3.	Con suficiente asiduidad me he dado cuenta fuera del Municipio cavilando en asuntos relacionados con mis labores				
4.	Me contemplo en la obligación a utilizar al máximo mis energías y facultad para efectuar mis labores				
5.	Ocasionalmente mi labor turba mi estado de anímico				
6.	Poseo las sensaciones de que me faltarían horas para efectuar mi labor				
7.	pienso que mi labor es excesiva, no abastezco con lo que hay que realizar				
8.	El vínculo con mis superiores es muy jovial				

9.	Los vínculos con mis colegas son excelentes				
10.	Los inconvenientes particulares de mis colegas de labores normalmente me tienden a impresionar				
Motivación laboral intrínsecos		4	3	2	1
11.	En mi labor me hallo muy satisfactoriamente				
12.	Poseo muy escaso interés por cada cosa que efectuó en mi labor				
13.	Poseo las sensaciones de que lo que realizo vale mucho				
14.	Quedo en convencimiento de que el lugar de labores que tengo es el que me atañe por capacidades y preparaciones				
15.	Con asiduidad poseo las sensaciones de no quedar en capacidad para efectuar mis labores				
16.	Con asiduidad concibo no poseer medios necesarios para realizar mi labor tan bien como sería codiciado				
17.	Con asiduidad las competitividades, o el quedar al nivel de los otros, en mi lugar de labores me ocasiona estrés o tensiones				
18.	Poseo escasa oportunidad para asimilar lo que hare				
19.	De manera general los reconocimientos que consigo por mi labor es muy tonificante				
20.	A fin de constituir la labor lo efectuó, conforme a mi lugar determinado o categorías profesionales poseo escasa retribución				

3.4. Matriz de consistencia

LIDERAZGO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA MARÍA- 2020

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><u>Problema general</u> ¿Cómo se da el lazo en los liderazgos gerenciales y las motivaciones laborales del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020?</p> <p><u>Problemas específicos</u> ¿Cómo se da el vínculo en los liderazgos gerenciales transformacionales y las motivaciones laborales del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020?</p> <p>¿Cómo se da el vínculo en el liderazgo gerencial participativo y las motivaciones laborales del trabajador de la</p>	<p><u>Objetivo general</u> Establecer el vínculo en el liderazgo gerencial y las motivaciones laborales del trabajador del municipio de Santa María- 2020.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Instituir el vínculo en los liderazgos gerenciales transformacional y las motivaciones laborales del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.</p> <p>Establecer el vínculo en los liderazgos gerenciales participativo y las motivaciones laborales del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.</p>	<p><u>Hipótesis general</u> Los liderazgos gerenciales se vinculan con la motivación laboral del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.</p> <p><u>Hipótesis específica</u> Los liderazgos gerenciales transformacional se vincula con las motivaciones laborales del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.</p> <p>Los liderazgos gerenciales participativo se vincula a las motivaciones laborales del trabajador de la Municipalidad de Santa María- 2020.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): Liderazgo gerencial			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Indices
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración 	4	Siempre Casi siempre A veces Nunca
			Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> • asume fallos • Anima a participar 	3	
			Habilidades gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Destrezas sistemáticas • Destrezas humanas 	3	
			Total		10	
			VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Motivación laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Indices
			Motivación laboral extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión vinculada con el adeudo. • Presiones del adeudo • Vínculos interpersonales con su jefe 	10	Siempre Casi siempre A. veces Nunca
			Motivación laboral intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Vínculos interpersonales con sus colegas. • Monotonías laborales 	10	
Total		20				

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Municipalidad de Santa María- 2020?</p> <p>¿Cómo se da el vínculo en las habilidades de liderazgos gerenciales y la motivación laboral del trabajador del municipio de Sta. María- 2020?</p>	<p>Establecer el vínculo en las habilidades de liderazgos gerenciales y las motivaciones laborales del trabajador del municipio de Santa María- 2020.</p>	<p>Las habilidades del liderazgo gerencial se relacionan a las motivaciones laborales del colaborador del municipio de Santa María- 2020.</p>			

