



**FACULTAD DE DERECHO Y
HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y
MOTIVACIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA
PRIVADA DE TRANSPORTE PESADO –
TRUJILLO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

Autora:

**Bach. Negreiros Castillo Roxana Soledad
ID ORCIND: 0000-0003-2854-8652)**

Asesor:

**Dr. Abanto Vélez Walter Iván
ID ORCIND: 0000-0003-2110-7547**

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

**Pimentel - Perú
2021**

**LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTE
PESADO – TRUJILLO**

Aprobación de la Tesis

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Asesor metodólogo

Mg.
Presidente del jurado de tesis

Mg.
Secretario del jurado de tesis

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

Con mucho aprecio a toda mi familia, por darme la fortaleza necesaria para poder alcanzar una de mis metas propuestas, porque son ellos quienes me han apoyado incondicionalmente.

La autora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser quien guía en mi vida, por darme la fortaleza y sabiduría para lograr mis objetivos.

A mí familia especialmente a mis padres por su paciencia, comprensión y apoyo para la realización de mis objetivos

Agradezco a mi asesor Walter Iván Abanto Vélez por su orientación en el desarrollo y ejecución del presente trabajo de investigación.

A mis compañeros por su aliento constante, su incondicional e invaluable amistad.

ÍNDICE

FIRMAS DE AUTORIDADES.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Situación Problemática.....	14
1.2. Formulación del Problema.....	18
1.3. Delimitación del problema.....	18
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación.....	18
1.5. Limitaciones de la Investigación.....	19
1.6. Objetivos de la Investigación.....	20
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de estudios.....	24
2.2. Base teóricas científicas.....	27
2.2.1. Liderazgo Estratégico.....	27
2.2.2. Motivación Laboral.....	31
2.3. Definición de la terminología.....	33
CAPÍTULO III.....	35
MARCO METODOLÓGICO.....	35
3.1. Tipo y abordaje de investigación.....	36
3.2. Población y muestra.....	37
3.3. Hipótesis.....	39
3.4. Variables.....	41

3.5. Operacionalización de las variables.....	43
3.6. Abordaje, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.7. Procedimiento de recolección de datos.....	47
3.8. Análisis estadístico e interpretación de resultados	47
3.9. Criterios éticos	48
CAPÍTULO IV	50
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	50
4.1. Resultados.....	51
4.2. Discusión de resultados.....	72
CAPÍTULO V	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
5.1. Conclusiones.....	85
5.2. Recomendaciones.....	88
REFERENCIAS	90
ANEXOS.....	94

RESUMEN

En la actualidad el liderazgo estratégico es considerado dentro de los procesos como el más importante para dirigir una empresa, con la finalidad de implementar una visión compartida, considerando necesario la aplicación de motivación hacia los colaboradores, para alcanzar y maximizar la productividad.

Ante ello la finalidad del trabajo presentado fue determinar la relación que puede existir entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado en la ciudad de Trujillo, durante el año 2018, basándose en el enfoque cuantitativo mediante el método de diseño no experimental de forma descriptivo correlacional, con un tamaño de medición de 130 colaboradores, los cuales se les llevaron a cabo los instrumentos y se obtuvo como resultado la relación significativa entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral, debido al coeficiente de correlación de Spearman de 0.88 y bajo un nivel de significancia inferior al 0.05, siendo bueno en un 55 % la planificación de criterios en favor de una mayor coherencia funcional y la evaluación del desempeño en un 70.8 %.

Cabe mencionar que, de acuerdo a los hallazgos encontrados se recomienda reforzar las actividades para mejorar la gestión, así como realizar capacitaciones y actividades de integración.

Palabras clave: *Liderazgo Estratégico, Motivación Laboral*

ABSTRACT

At present, strategic leadership is one of the most important processes to lead an organization, in order to implement a shared vision, considering the need to apply motivation to workers, to achieve greater productivity.

Given this, the purpose of this study was to determine the relationship between strategic leadership and work motivation in the workers of a private heavy transport company in the city of Trujillo, during 2018, based on the quantitative approach through a design non-experimental correlational descriptive type, with a sample size of 130 workers, to whom the instruments were applied and as a result the significant relationship between strategic leadership and work motivation was obtained, due to Spearman's correlation coefficient of 0.88 and under a significance level of less than 0.05, criteria planning in favor of greater functional coherence and performance evaluation at 70.8% is good at 55%.

It is worth mentioning that, according to the findings found, it is recommended to reinforce activities to improve management, as well as conduct training and integration activities.

Key words: *Strategic Leadership, Work Motivation*

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se vive que el liderazgo estratégico transforma de manera general a las personas y las instituciones o entidades en el sentido literal del contexto, de este modo el liderazgo estratégico va calando en la mentalidad de las personas así como en las emociones que puedan transmitir, esto genera una visión amplia de las cosas, así como mejora la comprensión o forma de intuir los aspectos diarios mostrando con claridad las metas, logrando que los comportamientos sean viables y vayan de la mano con las ideas, paradigmas, formas de pensar y fundamentos éticos, esto incentivando a las constantes variaciones que con el tiempo suceden y mediante el cual genera cambio e impulso para los que siguen sus pasos. (Covey, 2001)

La presente investigación fue conveniente ya que permitió tener evidencia sobre cómo se presenta el liderazgo estratégico desde un modelo multidimensional en trabajadores del contexto de Trujillo y sobre la motivación laboral, teniendo de primera mano datos que fueron usados.

El estudio es relevante porque los antecedentes fueron beneficios de los trabajadores, que conociendo sobre su desempeño al llevar a cabo el proyecto de investigación en unión de equipo, debido a esto los objetivos planteados se lograron alcanzar de la forma más eficiente posible.

En este sentido, nuestro trabajo presenta como objetivo conocer la relación entre liderazgo estratégico y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de Trujillo, 2018. Para efectos del trabajo, el presente estudio se realizó teniendo en cuenta el proceso lógico integrados por la organización y estructura de investigación.

Teniendo en cuenta el capítulo inicial, se ha planteado de manera explicativa la realidad problemática así como también se ha formulado el problema, los lineamientos del estudio, justificación, las limitaciones y se han formulado los objetivos del presente trabajo.

Con lo mostrado en el capítulo siguiente (capítulo II). Se muestra el marco textual de la teoría así como también los antecedentes que preceden al estudio y las bases de las variables con las cuales forman su teoría.

Llevado a cabo el capítulo III, se presenta el marco metodológico, donde se detalla el tipo de diseño aplicada al trabajo de investigación, así como también se presenta la población, hipótesis, el cuadro de operacionalización de las variables de variables, el método, las técnicas e instrumentos, la recolección de datos, el análisis estadístico y finalmente los criterios éticos y científicos.

En el capítulo número IV, en este capítulo se muestran los resultados obtenidos del trabajo de investigación los cuales se presentan debidamente descritos, así como también se muestran los gráficos y tablas de información analizada y posterior a ello se lleva a cabo la discusión de dichos resultados.

Para culminar, presentado en el capítulo V se muestran y detallan todas las conclusiones obtenidas mediante la investigación, así como también las recomendaciones para las mismas, clarificando las referencias bibliográficas que han sido de utilidad para el trabajo así como los anexos presentados.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Situación Problemática

En el ámbito global laboral de hoy, las personas nos encontramos en un flujo de movimiento constante, esto puede ser dentro de una organización con crecimiento sólido o fluctuando dentro de una u otra empresa, por motivos como estos es fácilmente que las organizaciones pueden ser inducidas con facilidad a un desequilibrio laboral, punto que puede contraer efectos negativos, debido a que puede empeorar la situación cuando el puesto laboral se torna difícil de poder ser ocupado por un personal calificado y con las aptitudes de la vacante (De la Torre, 2015, p. 15).

Por otro lado, en países de América Latina han tenido mayor énfasis en las empresas aseguradoras donde el liderazgo estratégico es el pilar fundamental para la motivación laboral de la organización siendo de mayor importancia la influencia del talento humano del personal, siendo necesario considerar a la motivación como el avance dirigido a todas las personas de las empresas prestadoras, a fin de instalar un espacio destinado a la motivación para mejorar de manera progresiva y así fortalecer a las empresas en su totalidad guiándolos a lograr un cambio en la motivación (Vásquez, 2013, p.31).

Cabe mencionar que en nuestro país (Perú), durante el año 2016, de la población peruana el 78% había renunciado en algún momento a sus

trabajos; de este porcentaje se pudo saber que el 41% de ellos renunciaron por una nueva oportunidad salarial, un 40% adicional lo hizo por buscar nuevos retos laborales y profesionales y por último un 11% renunció a causa del mal ambiente laboral y mala relación entre compañeros y sus jefes, es decir falta de liderazgo y cerca también se supo que un 10% la causa fue temas personales como la salud y el estrés laboral.

Por consiguiente los colaboradores y personal son los que representan a las empresas en el día a día, son los generadores de ideas y los que la ejecutan, así como las funcionalidades de producción de bienes y servicios, son los encargados de llevar a cabo proyectos, negocios, contratos, todo esto buscando satisfacer la demanda del público usuario, últimamente viene presentando problemas de motivación laboral en las empresas, todas sus competencias, conductas y actitudes que son clave para el éxito presentan problemas para la gran mayoría de las empresas. (Kenneth, 2010, p.17).

En lo que compete a nuestra realidad y basado en el presente, las empresas dedicadas al manejo u ofrecimiento del servicio de Seguro en el país han logrado posicionarse y tomar un nivel importante, lo que va de la mano con el nivel de crecimiento sostenible que muestra el país ante las inversiones públicas reflejadas en su población hace varios años. La población bajo el crecimiento sostenible que presenta el país, se muestra

abierto a ideas de protección familiar o de salud, proyectos a futuro se puede entender como una concientización de la población , esto significa que en la actualidad, este tipo de negocios plasmados ante la búsqueda de asegurar o brindar el servicio de aseguradora a la población como lo son Pacífico Seguros, Rímac, Mapfre y La Positiva, empresa que se encuentran en el territorio nacional liderando e incrementado su crecimiento dentro de las cuales las dos primeras empresas son la de mayor acogida de la población (Gutiérrez, 2015, p.25).

Según la Superintendencia de banca y seguros (2017) señala que, en el país al contar con estas dos empresas que lideran el servicio que brindan solamente las separa un pequeño margen de competencia, por lo que existe una constante rivalidad por ser el líder absoluto del servicio entre ambas y entendiendo que el nivel actual de competitividad de estas empresas cada punto suma e incrementa las posibilidades de superar a la otra, ante esto las dos empresas cuentan con un alto grado de interés y preocupación dirigida ante el poblador o cliente externo como interno.. (p. 45).

En nuestra ciudad de Trujillo la mayoría de las empresas dedicadas al rubro de transporte pesado adolecen del desempeño de un buen liderazgo y carencia de motivación sobre todo en los pilotos, dado que muchas veces no se les brinda el trato correspondiente a pesar que son el ente importante

en la sostenibilidad de la empresa pero para muchos empresarios son personas que deben ser objetos de conducir solo una maquina (Gálvez, 2017, p. 34).

Según Marquina (2016), señala que el 60% de transportistas de carga pesada no sienten esa motivación que les embarga a realizar un trabajo acompañado de un valor agregado, debido a que en muchas ocasiones los empresarios evaden los derechos correspondientes y beneficios que se les debe asignar como trabajadores de un trabajo formal, pero por su gran necesidad no les queda que continuar con el trabajo de viajar a la entrega de las mercancías a su destino bajo el tiempo establecido (p.13).

Esta realidad no es ajena a lo que viene sucediendo en la empresa de transportes “Representaciones e Inversiones los Ángeles de Trujillo”, ubicada en la ciudad de Trujillo, con respecto a la productividad que ha venido tenido un cambio no favorable para la empresa poniendo en riesgo la rentabilidad y sostenibilidad, ante ello la preocupación de la Gerencia general es conocer cuáles son los motivos o factores que explican dichos acontecimiento.

Es por ello que ante la necesidad de lo mencionado la presente investigación contribuyó a dar información sobre el grado de asociación entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral de los trabajadores en

el año 2018, con el fin de que a la gerencia general le permita mejor toma de decisiones por una buena dirección empresarial.

1.2. Formulación del Problema

¿Existe relación entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa de transporte pesado, Trujillo 2018?

1.3. Delimitación del problema

El trabajo aquí presentado se realizó en el lapso de tiempo que comprende desde Junio 2018 – Octubre 2018, el trabajo se realizó en la provincia de la ciudad de Trujillo, ubicado en el departamento de La Libertad, la cual consta de una población constituida por los trabajadores que integran la empresa de transportes Representaciones e Inversiones los Ángeles de Trujillo, con el objetivo de determinar su motivación laboral con relación a liderazgo estratégico que se maneja en la empresa.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

El estudio realizado lleva estructurada y se justifica dado que los resultados servirán para que la empresa privada de transportes y sus trabajadores

puedan emprender un liderazgo estratégico que les permita tener seguridad en su desempeño laboral, y así lograr una postura firme en el área laboral. Por otra parte se podrá generar la motivación laboral a todos los trabajadores, lo cual permitirá influenciar en un mayor compromiso con la empresa, en tener un mayor rendimiento laboral, mejores ideas y competitividad empresarial.

El instrumento de evaluación utilizado va a permitir identificar las características que presentan los trabajadores en cuanto a su liderazgo y grado de motivación con la organización con el fin de analizar estos factores para la mejora de la empresa.

1.5. Limitaciones de la Investigación

Las consideraciones de limitación bibliográfica encontradas con respecto a las variables en investigación en las fuentes bibliográficas

Limitación de tiempo, solo se dispuso en los horarios libres después de horas de mi trabajo para el desarrollo de la investigación.

Dificultad en las coordinaciones para encontrar a los encuestados en el su horario de oficina.

1.6. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado, Trujillo 2018.

Objetivos Específicos

- a) Identificar el nivel de frecuencia del liderazgo estratégico en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado, Trujillo 2018.
- b) Identificar el nivel de frecuencia de la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado, Trujillo 2018.
- c) Determinar la relación entre la dimensión construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.
- d) Determinar la relación entre la dimensión unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

- e) Determinar la relación entre la dimensión planificar avances sucesivos sobre la base de metas y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de de transporte pesado de la provincia de Trujillo.
- f) Determinar la relación entre la dimensión jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones y la motivación laboral en los trabajadores de un empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.
- g) Determinar relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión diversidad laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.
- h) Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión compromiso con el trabajo de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.
- i) Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión valoración del trabajo de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.
- j) Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión autodeterminación laboral de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

k) Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión evaluación del desempeño de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Internacionales

Latorre, (2011), en su trabajo que lleva por título "Gestión de los recursos humanos y su desempeño laboral" realizada en Valencia. Tuvieron como principal finalidad lograr demostrar que las empresas buscan adaptarse al ambiente externo que las estrategias formuladas y normas planteadas empresarialmente. Se utilizó el método deductivo. Obtuvieron como resultados que todas las acciones o practicas dentro de los recursos humanos influyen en la manera en que el personal se hace una idea perspectiva en el ambiente y enfoca su desempeño basado ende esa percepción, afectando el rendimiento de los trabajadores lo cual por ende también afecta a la empresa.

Arraita, (2014), en su investigación que lleva por título " El desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los docentes en el país de Chile: las influencias y las percepciones de los evaluados", tuvieron como objetivo analizar el sistema de control y evaluación de trabajo y desempeño de los docentes (EDD), tomando en cuenta el nivel social del país, del mismo modo analizando diferentes formas en las que las condiciones de los materiales y el nivel social del docente. El trabajo presentado es descriptiva. La nuestra presentada fue de 12 profesores, los que se encontraban

asociados en grupos de 3 según nivel y experiencia, los grupos fueron divididos de la siguiente manera, primer grupo en extensión entre 0 a 10 años de conocimientos laboral, segundo grupo de 11 a 20 años de experiencia y por último el tercer grupo de entre 21 años a mas, en esta investigación lograron como resultado que es posible para los profesores las condiciones materiales en su ámbito laboral y su grado de satisfacción puedan estar entrelazados y determinada por la vocación a la profesión de los mismos.

Lacayo, (2017), el trabajo presentado bajo el objetivo de determinar el grado de los factores de la motivación laboral. Utilizaron dentro del trabajo el método descriptivo de igual modo se aplicó una con la totalidad de los empleados de una entidad aseguradora. Obtuvieron como resultados que existe un nivel bajo de motivación laboral en esta entidad aseguradora.

Nacional

Mansilla (2010) en la tesis “Influencia del estilo directivo, el liderazgo y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de estudiantes de la cohorte, trabajo cual finalidad es determinar el nivel en la que puede influir el estilo directivo basados en el liderazgo estratégico y la gestión eficaz análisis efectuado a determinar la Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores, se

utilizó el diseño explicativo con una muestra de 3 directivos que gestionaron desde los años 2005 al 2009, , al igual que aun grupo de 78 padres de familia. Los resultados obtenidos fueron: El directivo a cual denominaremos D2 tenía un estilo directivo autocrático con experiencia de 15 años en el campo profesional el cual sumo 22 puntos por lo cual se consideró como un nivel bajo de influencia. El directivo que denominaremos D3 su estilo es de directivo democrático, contaba con una experiencia de 20 años profesionales y logro 28 puntos en su calificación, considerado como un nivel alto de influencia.

Bustamante & Piñas (2011), la investigación que lleva por título: “La Relación de los estilos de liderazgo del personal directivo con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones públicas de Huancayo”, que tuvo como objetivo determinar la interacción de los estilos de liderazgo de todo el personal directivo con el desempeño laboral de los trabajadores. Se utilizó el diseño correlacional, a un grupo tomado como muestra de 250 personas de cargo administrativo; como herramienta de recojo de datos se emplearon el cuestionario y la medición mediante la escala de Likert. Se demostró que existe relación positiva entre los manejos o estilos de liderazgo que fomentan los directivos esto medido con el desempeño laboral de los diferentes trabajadores administrativos.

Local

Meléndez (2015), el estudio presentado bajo título “Liderazgo estratégico directivo y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas de la UGEL 03” el cual presento como finalidad u objetivo terminar la relación existente entre el liderazgo estratégico directivo y el clima organizacional, el diseño empleado fue correlacional, se tomó a un grupo de docentes conformados por 100 profesionales de la UGEL 03. Se concluyó que la relación existente entre el liderazgo estratégico directivo y el clima organizacional se relaciona de manera significativa en el ámbito de las II.EE Pedro Mercedes Ureña N° 81014, Liceo Trujillo y San Juan.

2.2. Base teóricas científicas

2.2.1. Liderazgo Estratégico

2.2.1.1. Definiciones

“Es aquella voluntad a ser decidido y tomar la iniciativa de gestión, de promover, reunir y convocar así como también de buscar motivar e incentivar y controlar mediante evaluación a un determinado conjunto de personas o grupo específico. La rama administrativa de los negocios el liderazgo es la función de ejercer una actividad ejecutiva en una esquema de proyecto de manera que esta sea

eficaz y eficiente, puede de este modo ser de forma personal, así como institucional o gerencial” ” (Gutiérrez, 2003, p.13).

De ello se ha logrado entender al liderazgo como aquella fuente o capacidad de lograr interactuar y buscar comunicación ante un equipo de seres humanos, calar entre ellos efectos de sentimientos que sean susceptibles y flexibles a la dirección, así como también que habrán sus ideas y las compartan dentro del grupo, que se mantengan en el grupo y busquen la operatividad de las actividades útiles para lograr los objetivos plasmados. Se puede entender que líder es un concepto que va mucho más allá que solo un jefe. El personal puede percibir autoridad por parte de un jefe, pero sus ideales no sean compartidos por ellos. Dentro de la funciones un trabajador puede ejecutar las funciones de manera normal pero mantener una idea de abandonar el grupo para buscar uno que le convenga más. Las funciones y ordenes de un líder son llevadas a cabo por el grupo de trabajo con los ideales y convencimiento de que el cumplimiento del mismo es un gran logro y es lo mejor para la mayoría.

De esta manera Mansilla (2007), define liderazgo estratégico como:

- ✓ El liderazgo estratégico se encuentra basado en la búsqueda de los resultados.

- ✓ El liderazgo estratégico es asumir un paradigma de líder en las organizaciones o entidades públicas. Este liderazgo esta guiado a la búsqueda de resultados a diferencia de los enfoques o métodos tradicionales, los cuales buscan fijar sus ideas en las características individuales de evaluación dentro de la organización.
- ✓ El liderazgo estratégico forma las ideas en los resultados conceptuales que se desean conseguir o se han planteado obtener, por otro lado los enfoques tradicionales están sujetos a los conceptos, esperando y estando pendientes que los resultados se logren por consecuencia de lo mismo. En el liderazgo estratégico los ideales conceptuales son aquellos instrumentales lo cual se maneja de manera bastante flexible.
- ✓ El liderazgo estratégico en una definición basada en estrategias, de esta manera de visualiza el liderazgo no de manera abstracta o como un instrumento de análisis o estudio y menos de manera teórica, más bien como un concepto de estrategias, como el grado de competitividad más importante en una organización. De este modo siendo el liderazgo estratégico el nivel sistemático más importante en una empresa, por ser la fuente inagotable que alimenta a las demás ramas operativas, de esta manera la búsqueda de un valor agregado

y de una ventaja competitiva se basa en la diferencia y logro en los procesos de liderazgos de una organización.

2.2.1.2. Dimensiones del liderazgo estratégico

Construir una identidad colectiva. Es aquella emoción o sentimiento de unión e identificación con la empresa el cual es un elemento de vital importancia dentro de la organización y en un equipo de trabajo. De manera clara se puede entender como las ganas de compartir las metas y objetivos personales con la organización. .

Planificar avances sucesivos sobre la base de meta. Planificación es una herramienta indispensable para analizar y determinar cuáles serán las condiciones óptimas de una organización, los factores que afectaran a dichas condiciones y de qué forma debemos organizar y ejecutar actividades, para posteriormente evaluar los sucesivos avances.

Unificar criterios en favor de una mayor coherencia funcional. Unificar criterios es hacer que un conjunto de personas formen un todo o contribuyan a una causa común, trabajándose a favor de una mayor coherencia funcional. Esta forma de trabajo permite a la organización tener una mejor visión de las cosas, debido a que los trabajadores enfocaran sus metas y propósitos en un solo objetivo para el beneficio y crecimiento de la organización.

Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones. Los problemas fundamentales para la elaboración de estrategias de producción y operaciones se basan en la definición y jerarquización de las prioridades competitivas, las cuales son orientadas a las acciones estratégicas para el desarrollo y mejoramiento del sistema productivo. De tal forma que abarca un procedimiento basado en técnicas multicriterio y métodos de expertos, que ayudaran como herramienta para establecer el conjunto de tareas necesarias con el objetivo de ayudar a dar mayor calidad al sistema de planteamiento de la estrategia de producción.

2.2.2. Motivación Laboral

2.2.2.1 Definiciones

Cuando hablamos de motivación se puede analizar de diferentes perspectivas como la que implica “variar o interactuar entre alternativas que se enfocan sus análisis en aspectos del fenómeno. Dentro de las concepciones de motivación algunos la entienden como el esfuerzo y unión de poderes y esfuerzos”. (De la torre, 2000, p.21).

Dentro de este concepto tenemos que la motivación es el “impulso o fuerza que conlleva a un ser a tomar una decisión o conducta

determinada". (Gibson, 2001, p.08), en este mismo punto se define como "la interacción de fuerzas sobre un ser o parte de el para comenzar o iniciar una actitud o conducta"

La motivación es una influencia que engloba tanto los procesos de manera individual que llevan a una persona a cierta actitud la cual está vinculada con sus funciones tanto en el desempeño como la satisfacción en su puesto dentro de la empresa, de la misma manera los procesos de organización que están ligados o influyen en la motivación del trabajador como de la organización tienen que estar direccionados hacia un mismo propósito. (Gonzales, 2018, p.34).

2.2.2.1. Dimensiones de la Motivación Laboral

Diversidad laboral. Permite que los trabajadores efectúen actividades de índole diferenciada, de las cuales se necesitan habilidades y aptitudes que genera un sentimiento de reto ante sus propias habilidades debido a las capacidades necesarias para ejecutar la actividad. Así como también tiene un efecto de estabilizar la monotonía que puede surgir en cualquier acto o acción de manera repetitiva.

Compromiso con el trabajo. Denota la unidad de un área, entendible como llevar a cabo una acción o actividad desde el inicio hasta la conclusión de la misma obteniendo resultados medibles y observables.

Valoración del trabajo. Este punto hace hincapié en el grado en el que es percibido su trabajo por parte de otras personas. Teniendo en cuenta que dicho efecto puede llevar a incentivar a otros trabajadores. La razón importante es que el personal debe interiorizar que sus funciones son algo importante para la empresa y para la sociedad.

Autodeterminación laboral. Este nivel es el que observa la interacción o grado en la que el trabajador siente que puede decidir o tomar decisiones frente a sus labores. Lo que mantiene una interacción entre la responsabilidad laboral y las consecuencias que estas pueden traer.

Evaluación del desempeño. Es el nivel de información que la empresa brinda a su personal de manera directa y precisa basada en el rendimiento y su eficacia, o también se puede entender como la percepción que el trabajador tiene de los resultados obtenidos de sus funciones.

2.3. Definición de la terminología

Liderazgo estratégico. El liderazgo es entendible como “un grupo de habilidades de uso gerencial que una persona puede tener y que utiliza con

la capacidad de influir o mediar en la forma en que otra persona o grupo percibe su trabajo, de este modo logra que el equipo realice sus actividades con entusiasmo y ganas (Vargas y Delgado, 2010, p. 15).

Motivación laboral. El concepto de motivación está definido por la unión de los términos latinos motus que se entiende como movido y la palabra motio que se entiende como movimiento, en términos profesionales la Psicología lo define como aquellas cosas que influyen e impulsan a un ser a llevar a cabo algunas acciones o persiste en las actividades hasta lograr cumplirlas o lograr el objetivo. Este hecho implica la necesidad de ejecutar alguna actividad y el deseo de la persona por lograrlo por lo cual realiza y se esfuerza en determinada actividad. Se visualiza en gran medida en las necesidades del ámbito laboral, donde el trabajo es la que ocupa una gran parte del tiempo del individuo en el transcurso de su vida.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y abordaje de investigación

Tipo de investigación

El estudio presentado es de tipo aplicada, esto porque se busca la intermediación entre la teoría con la realidad, esto mediante el uso de las herramientas y conocimientos hallados.

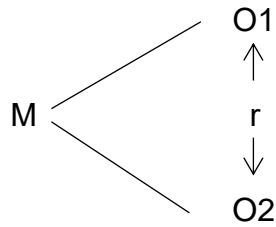
Debido a la naturaleza del estudio es de tipo cuantitativa, debido a su uso de los métodos estadísticos para probar el contraste de hipótesis.

Por su alcance, la presente investigación es considerada de corte transversal, debido a que la correlación de los datos aplicando el instrumento se realizó en solo una determinada oportunidad y periodo de tiempo (Hernández, et al, 2014, p.41).

Diseño de Investigación

El tipo de diseño que se empleó para alcanzar los objetivos el presente se desarrolló bajo el enfoque del diseño no experimental, debido a que no se manipulará la variable independiente, es decir a través del presente se describió los fenómenos tal y como se muestran, y se dice que fue correlacional debido a que se pretendió el grado de relación de ambas variables.

Cabe mencionar que, el diseño gráfico de las variables y el método que se aplicó es el siguiente:



M: 130 trabajadores de la empresa

O1: Liderazgo estratégico

O2: Motivación Laboral

r: Relación

3.2. Población y muestra

Población

La investigación de estudio se analizó en base a la población utilizada la cual se define como “un grupo de elementos que son analizados en razón de sus características” (Hernández et al. 2014, p. 174). En el estudio presentado dicha población fue tomada por todos los trabajadores que pertenecen a la empresa de Representaciones e Inversiones los Ángeles” de Trujillo, el cual aporta el trabajo del traslado de máquinas de carga

pesada y su uso mismo, el servicio de transporte de carga pesada, esto quiere decir que se realizó a 130 personas.

Tabla 1

Personal que labora en la empresa

Especialidad	Según permanecía		TOTAL
	Estables	Contratado	
Contador	1	2	3
Administrador	1	3	4
Economista	0	1	1
Ingeniero	2	2	4
Técnicos	0	5	5
Pilotos	17	92	109
Trabajador de servicio	1	3	4
TOTAL	22	108	130

Fuente: Departamento de Recursos Humanos

Muestra

Por tener mayor facilidad en el acceso a la recolección de información el presente estudio estuvo constituido en su medida por todos los trabajadores como población en su totalidad, es decir se incluyó a los 130

colaboradores de la empresa de Representaciones e Inversiones los Ángeles” de Trujillo, que brinda servicio de transporte de carga pesada.

3.3. Hipótesis

3.3.1 General:

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

3.3.2 Especificas:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional y al motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H3: Existen relación significativa entre la dimensión planificar avances sucesivos sobre la base de metas y la motivación laboral en los

trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H4: Existe relación significativa entre la dimensión jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H5: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión diversidad laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H6: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión compromiso con el trabajo de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H7: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión valoración del trabajo de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H8: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión autodeterminación laboral de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H9: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión evaluación del desempeño de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

3.4. Variables

Dentro del trabajo de investigación se establecieron las siguientes variables:

Liderazgo Estratégico

La variable presentada según la naturaleza de la misma, es de tipo cuantitativa, lo que indica que sus resultados pueden ser medibles, debido al uso de las herramientas estadísticas para la medición de los resultados. Por otro lado según su extensión temática, la variable es de tipo general ya que su análisis tiene más de una dimensión que es la de forjar la identificación de las personas, plasmar criterios únicos en beneficio de una sola voz así como también la de planificar avances de manera continua basándose en las metas y por ultimo dar nivel a los índices de datos importantes y de mayor índice para ser usados en una adecuada toma de decisiones.

Motivación Laboral

En relación a la segunda variable según su naturaleza es cuantitativa, por su incidencia con la medición de sus datos, debido al uso de las herramientas estadísticas para su análisis de los datos obtenidos. Por causalidad, es correlacional, debido a que se asoció con la variable Liderazgo Estratégico. Además según su extensión temática, es general, debido a que tiene más de una dimensión: Diversidad laboral, Compromiso con el trabajo, Valoración del trabajo, Autodeterminación laboral, Evaluación del desempeño.

3.5. Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIEMNSION	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
LIDERAZGO ESTRATÉGICO	La construcción de una entidad colectiva.	Realiza sus funciones en equipo de manera eficiente a favor de la empresa.	1, 2, 3, 4	Cuestionario del liderazgo estratégico
	Unifica criterios en favor de una mayor coherencia Funcional.	Potencializa ideas y opiniones propiciando la unidad laboral	5, 6, 7, 8, 9	
	Planificar avances sucesivos sobre la base de metas	Ejecuta proyectos en base al logro de metas establecidas	10, 11, 12	
	Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones.	Prioriza información para la toma de decisiones.	13,14	

Fuente: Elaboración propia

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN LABORAL	Diversidad Laboral	Oportunidades de realizar tareas diferentes	1	Cuestionario de motivación laboral
		Numero de habilidades complejas en el trabajo	2	
		Trabajo simple y repetitivo	3	
		Trabajo simple y repetitivo	4	
		Trabajo rutinario y predecible	5	
	Compromiso con el trabajo	Trabajo completo de principio a fin.	6,	
		Esfuerzo visible e identificable.	7,	
		Contribuciones al servicio o producto final.	8,	
		Trabajo organizado.	9,	
		Oportunidad para terminar cualquier labor que se empieza.	10,	
	Valoración del trabajo	Cientes afectados por el servicio recibido.	11,	
		Bienestar de las personas por el trabajo realizado.	12,	
		Las actividades no afectan a los clientes.	13,	
		Importancia del trabajo para el funcionamiento de la empresa.	14,	
		Reconocimiento cuando se hace bien las tareas.	15,	
	Autodeterminación laboral	Responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	16,	
		Libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.	17,	
		Oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.	18,	
		Libertad para desarrollar las labores.	19,	
		Trabajo organizado sin necesidad de dejarlo inconcluso.	20,	
	Evaluación del desempeño	Retroalimentación en la tarea realizada.	21,	
		Conocimiento del trabajo realizado.	22,	
		Autoevaluación del trabajo realizado.	23,	
		Retroalimentación de las actividades laborales.	24,	
		Trabajo desarrollado adecuadamente.	25,	

Fuente: Elaboración propia

3.6. Abordaje, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Abordaje de investigación

El trabajo presentado es de carácter deductivo, debido a su origen en el análisis de la información de manera general para posterior determinar una conclusión en un aspecto específico o particular. Del mismo modo es correlacional debido a que busca la interacción de ambas variables.

3.6.2 Técnicas de recolección de datos

Entrevista

Con la finalidad de llevar a cabo la aplicación de los instrumentos y recolectar la información necesaria, fue necesario dar a conocer a los representantes del propósito a través de una entrevista, para dar viabilidad a la autorización respectiva.

Encuesta

Para realizar la el actual trabajo se usó la técnica mediante la encuesta, la cual se efectuó en el personal de la empresa “Representaciones e Inversiones los Ángeles” de la ciudad de Trujillo, en donde se obtuvo una información necesaria y veraz.

3.6.3 Instrumentos

Guía de entrevista

Cabe mencionar que el instrumento se aplicó a los trabajadores de la mencionada empresa, previo a ello se realizó una entrevista al Gerente general de la empresa, para conocer de la situación actual y la problemática que atraviesa la empresa, basándose en una guía que permitió enfocar el título del estudio.

Cuestionario

Con el motivo de realizar la evaluación en el trabajo de estudio se usaron dos instrumentos los cuales son, con la finalidad de medir la primera variable con el título “liderazgo estratégico” se utilizó un cuestionario compuesto por 14 ítems, dado a que según Garfia F(2004).

Así mismo dicho instrumento pasó por el proceso de confiabilidad utilizando el coeficiente de Cronbach en donde resultó un valor de 0.726, lo que significa que el instrumento es aceptable para su aplicación.

Por otro lado, para la segunda variable se aplicó el cuestionario como instrumento titulado “motivación laboral”, compuesto por 25 ítems, basándose en 5 dimensiones: Diversidad laboral, Compromiso con el trabajo, Valoración del trabajo, Autodeterminación laboral y Evaluación del desempeño.

Del mismo modo dicho instrumento pasó por el proceso de confiabilidad utilizando el coeficiente de Cronbach, en donde resultó un valor de 0.754, lo que significa que el instrumento es también aceptable para su aplicación.

3.7. Procedimiento de recolección de datos

La investigación en proceso de recolectar la información se llevaron a cabo los siguientes pasos.

En primer lugar, se solicitó a la Empresa Privada de Transportes pesados, una solicitud para ser dirigida al Gerente de la empresa, con el fin de obtener el permiso y un mejor control sobre la muestra, luego de ello se realizó las encuestas de liderazgo estratégico y motivación laboral a los trabajadores indicándoles un tiempo de 15 minutos por cada encuesta.

Finalmente se obtuvieron los resultados según las encuestas realizadas, los cuales permitieron determinar los datos estadísticos necesarios para la investigación

3.8 Análisis estadístico e interpretación de los resultados

El trabajo de estudio bajo instrumentos estadísticos ha seguido la secuencia de fases que recomienda Hernández et al. (2014), seleccionando los instrumentos de medición estadística que nos servirán para el estudio de la información del trabajo: Microsoft Excel 2016, IBM SPSS Statistics versión 25.0.

3.9. Criterios éticos

Para la aplicación en el presente estudio los criterios éticos se encuentran basados en el Manual de Ética del Colegio de Psicólogos:

Responsabilidad: Se ejecutara y llevar a cabo una evaluación exhaustiva en las que todos los participantes tenga la idea clara de estas fases, del mismo modo la presente investigadora así como los colaboradores asumirán por igual la responsabilidad para efectuar la investigación a realizar. (Título I)

Normas legales y morales: Se plasmara un nivel de respeto hacia las políticas de criterio ético y de convivencia de la población de estudio, de este modo se evitara de alguna manera que algún dato no sea incluido esto por motivos de raza, sexo, religión o ideología. (Título III)

Confidencialidad: Todos los datos recolectada en referencia a los colaboradores entre el tiempo de estudio se manera de manera confidencial, debido a que no será observada o divulgada con personas ajenas a la investigación. (Título IV)

Consentimiento informado: Se comunicara a todos los colaboradores de la investigación a realizar para que puedan tener la libertad de decidir en participar, igualmente se les detallara los aspectos relevantes y más importantes del estudio. (Título XI, Artículo 81)

3.9. Criterios de rigor científico

Este tipo de apreciaciones los cuales se une y se rige la presente investigación, son estos que brindan validez a la misma, tomando en consideración que la validez de un trabajo de investigación es el nivel de familiaridad que puede tener, respecto a la veracidad o falsedad del uso de los datos o del estudio. (Ato & Rabadán, 1991, como se citó en Fontes et al., 2015).

Validez de conclusión estadística. Es el grado de sinceramiento que se ha conseguido, esto mediante un determinado rango de significancia estadística, en la adecuada inferencia de la hipótesis planteada (Fontes et al., 2015). Esta validez de los datos se ha conseguido respetando los supuestos estadísticos que se exigen al momento de la elección del método de contraste.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE
RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Descripción de los puntajes obtenidos de las variables liderazgo estratégico y motivación laboral, en cada una de sus dimensiones respectivas.

Tabla 2

Nivel de liderazgo estratégico en la empresa de transportes pesado Trujillo

Niveles	Escala	Liderazgo estratégico	
		N	%
Malo	22-28	46	35%
Regular	29-35	73	56%
Bueno	36-42	11	8%
Total		130	100%

Fuente: El Instrumento fue aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

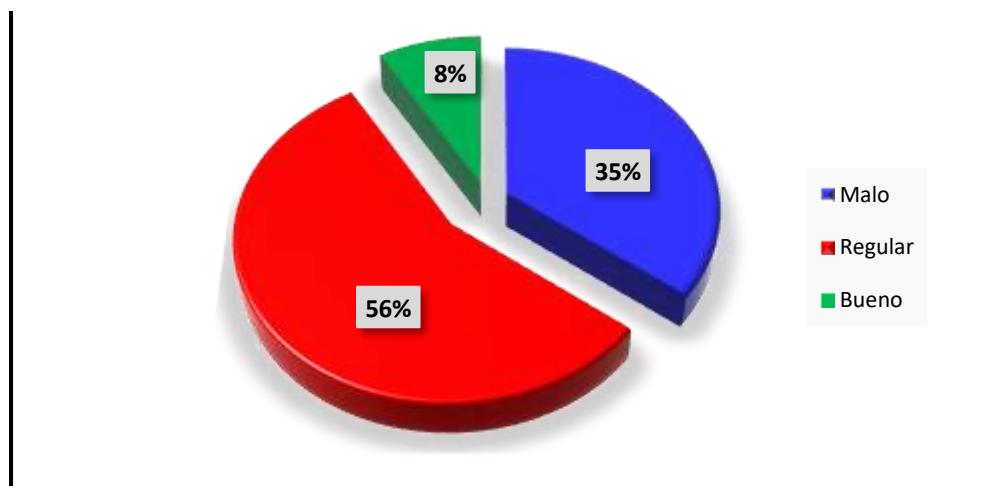


Gráfico N° 01: Nivel de liderazgo estratégico en la empresa de transportes pesado, Trujillo

Fuente: Tabla N° 02

Interpretación:

De la tabla 2, en detalle se puede determinar que el 56% de trabajadores de la empresa privada de transportes pesado, perciben un regular liderazgo estratégico por parte de sus superiores, buscando una mejor conducción en la empresa, por otro lado solo el 8% respondieron que en la empresa se desarrolla un buen liderazgo estratégico por parte de sus superiores, y el 35% respondieron a que es malo la forma de liderar la empresa.

Tabla 3

Nivel de liderazgo estratégico con respecto a cada una de sus dimensiones de la empresa de transportes pesado, Trujillo

Niveles	La construcción de una identidad colectiva		Unificar los criterios a favor de la mayor coherencia funcional		Planificación de avances sucesivos ante la base de las metas		Jerarquización de la información de amera oportuna y relevante para la adecuada toma de decisiones	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	1	1%	1	1%	3	2%	11	8%
Regular	66	51%	57	44%	56	43%	50	38%
Bueno	63	48%	72	55%	71	55%	69	53%
Total	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

De la tabla 3, se puede ver donde el 48% del personal opinaron que en la entidad los líderes suelen construir regularmente una identidad colectiva, por otro lado el 55% de los trabajadores respondieron que, los jefes frecuentan unificar criterios en favor de una mayor coherencia funcional a un nivel bueno, así como el 55% respondieron también que los jefes en la empresa realizan una buena planificación basada en las mejoras constantes que radican en los objetivos planteados, y por último el 63% de los trabajadores respondieron que en la empresa existe una buena jerarquía de en referencia a la información en el momento exacto y de manera importante y resaltante para una adecuada toma de decisiones.

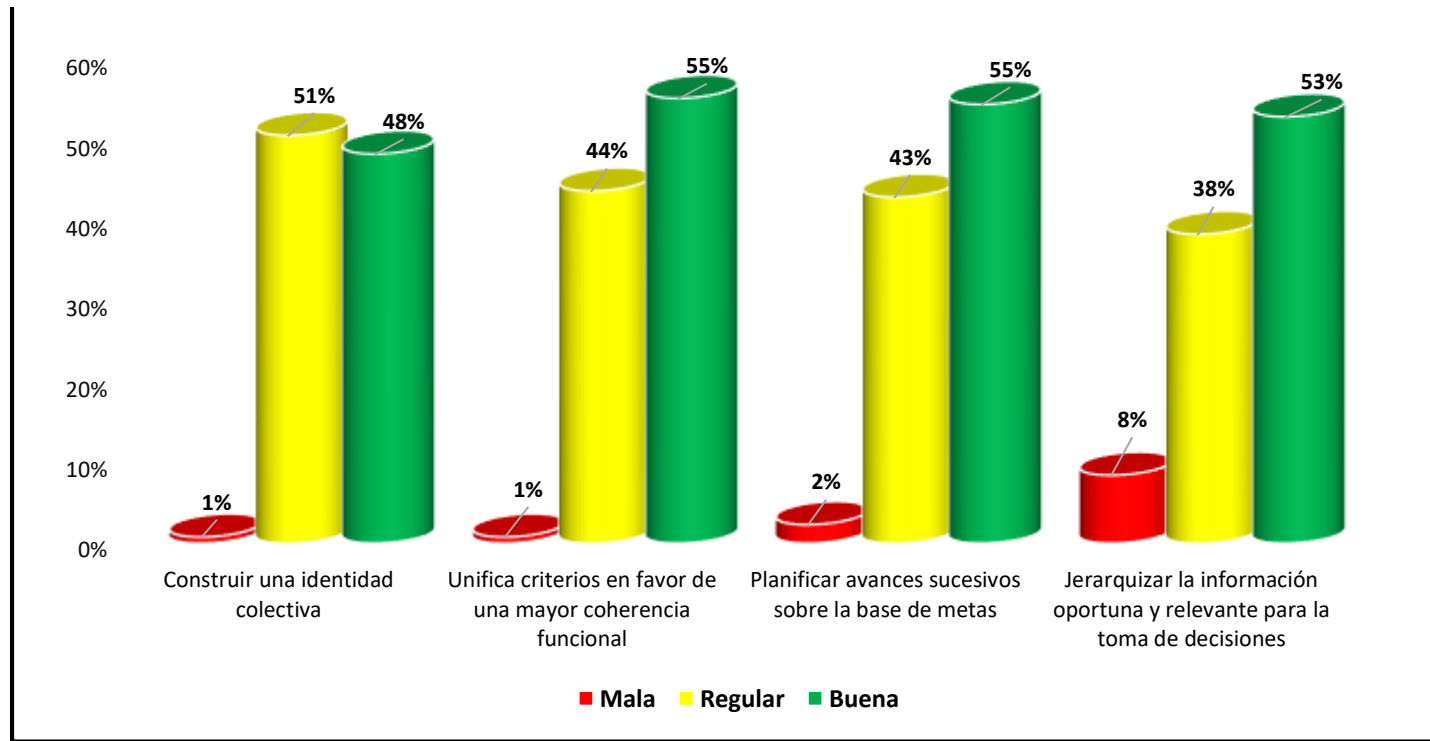


Figura 2: El nivel de puntos que han resultado en la medición de las dimensiones de liderazgo estratégico de la empresa de transportes pesado, Trujillo

Fuente: Tabla N° 3

Tabla 4

Nivel de motivación laboral en la empresa de transportes pesado Trujillo

Niveles	Escala	Motivación laboral	
		N	%
Baja	41-49	37	28%
Regular	50-58	81	62%
Alta	59-67	12	9%
Total		130	100%

Fuente: El instrumento fue realizado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

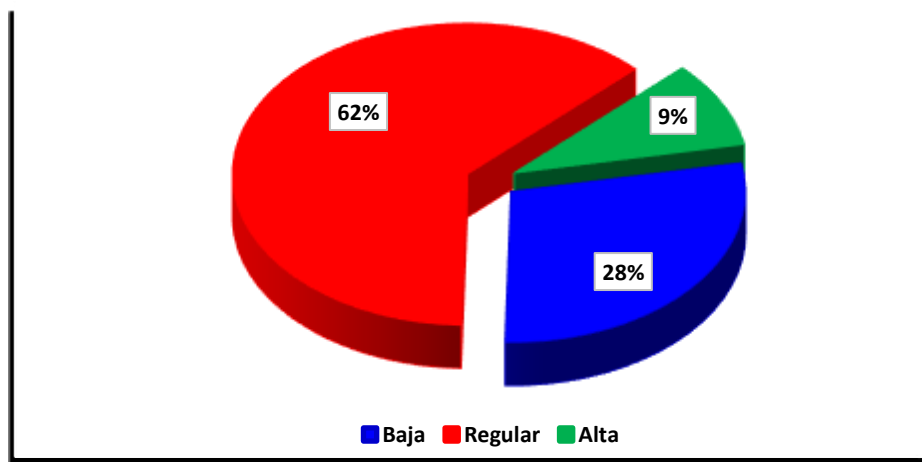


Gráfico N° 03: Nivel de motivación laboral en la empresa de transportes pesado, Trujillo

Fuente: Tabla N° 04

De la tabla 4, se puede ver que el 62% del personal que labora en la empresa privada de transportes pesado, sienten regularmente estar motivados en sus labores que desempeñan, por otro lado solo el 9%

respondieron estar bien motivados y el 28% señalaron no estarlo en la empresa donde laboran.

Tabla 5

Nivel de motivación laboral con respecto a cada una de sus dimensiones de la empresa de transportes pesado, Trujillo

Niveles	Diversidad Laboral		Compromiso con el trabajo		Valoración del trabajo		Autodeterminación laboral		Evaluación de desempeño	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	5%	2	2%	1	1%	37	28%	2	2%
Regular	81	62%	72	55%	82	63%	90	69%	62	48%
Alto	43	33%	56	43%	47	36%	3	2%	65	50%
Total	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

De la tabla 5, se puede ver que el 62% del personal se sienten regularmente motivados a realizar diversidades de labores por el bienestar de la empresa, por otro lado el 55% de los trabajadores sienten regularmente el compromiso de trabajo ante la empresa, así como el 63% valoran regularmente su trabajo, el 69% se auto determinan regularmente sus labores y finalmente el 50% realizan una buena evaluación sobre su desempeño laboral.

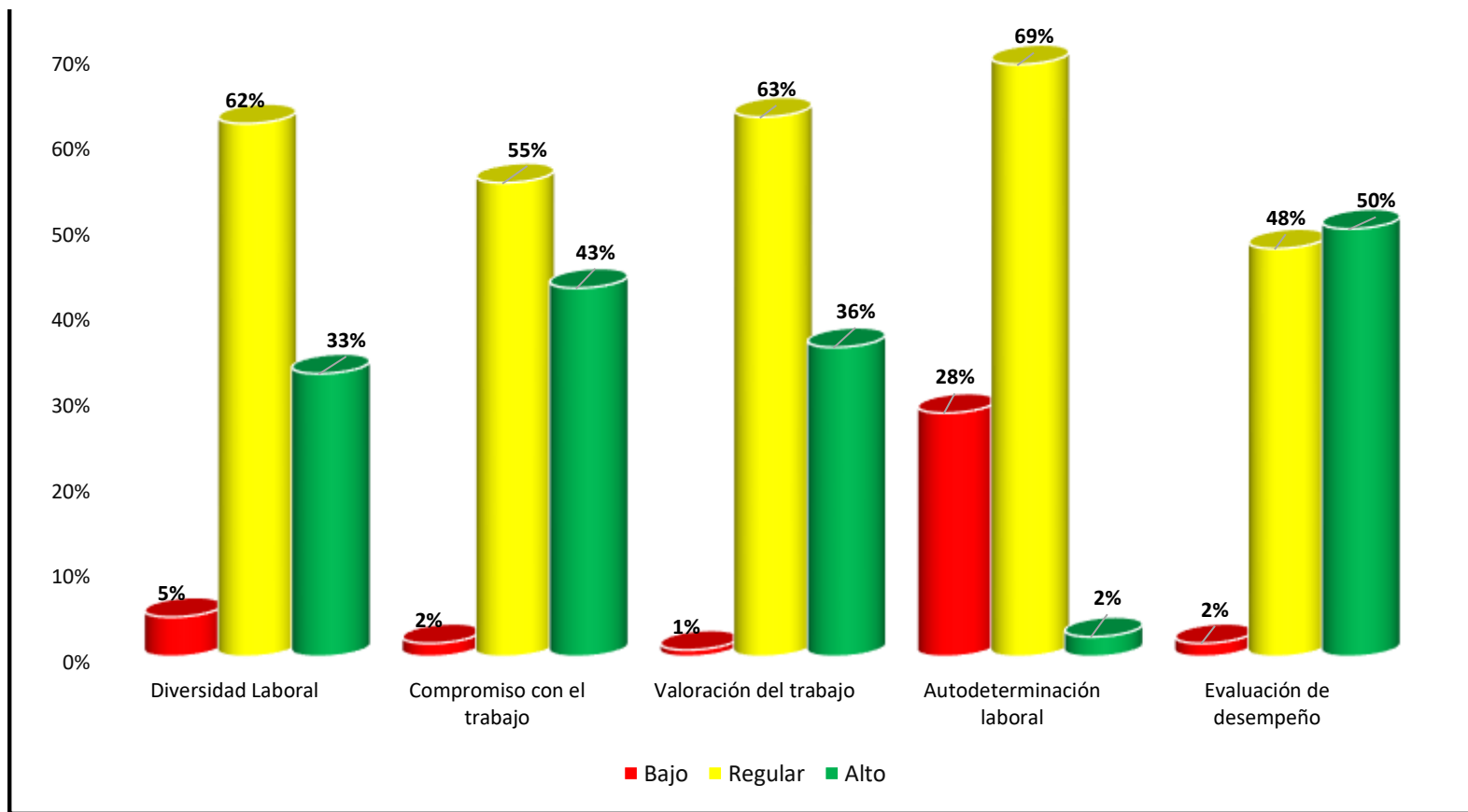


Figura 4: Niveles de los puntajes obtenidos en las dimensiones de motivación laboral de la empresa de transportes pesado, Trujillo

Fuente: Tabla N° 5

3.2. Prueba de Hipótesis

Tabla 6

Prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov) de los puntajes obtenidos en el liderazgo estratégico y la motivación laboral y las dimensiones de la primera variable.

Prueba no paramétrica		LIDERAZGO ESTRÁTEGICO	MOTIVACIÓN LABORAL	Construir una identidad colectiva	Unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional	Planificar avances sucesivos sobre la base de metas	Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones
N		130	130	130	130	130	130
Parámetros normales	Media	30.1846	51.8462	8.4308	10.7000	6.4769	4.5769
	Desv. Desviación	3.66163	4.74049	1.76503	1.93959	1.57606	1.26286
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.089	0.104	0.144	0.133	0.176	0.185
	Positivo	0.089	0.104	0.112	0.087	0.132	0.145
	Negativo	-0.052	-0.064	-0.144	-0.133	-0.176	-0.185
Estadístico de prueba		0.089	0.104	0.144	0.133	0.176	0.185
Sig. asintótica(bilateral)		,013	,002	,000	,000	,000	,000

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

En la Tabla 6 se logra determinar que, en base al tamaño usado para la muestra la cual es superior a 50, se llevó acabo la prueba de de Kolmogorov Smirnov para evaluar la normalidad de las variables y según los resultados observados las variables y las dimensiones de la primera variable no provienen de una distribución normal por ser menor a 0.05.($p < 0.05$). Por lo tanto, se

utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman (Rho) para evaluar el grado de relación entre las dos variables y sus dimensiones.

Tabla 7

Prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov) de los puntajes obtenidos en el liderazgo estratégico y la motivación laboral y las dimensiones de la segunda variable

		LIDERAZGO	MOTIVACION	Diversidad Laboral	Compromiso con el trabajo	Valoración del trabajo	Autodeterminación laboral	Evaluación de desempeño
N		130	130	130	130	130	130	130
Parámetros normales	Media	30.1846	51.8462	10.9615	12.0923	7.9692	10.2923	10.5308
	Desv. Desviación	3.66163	4.74049	1.48064	2.06651	1.60879	1.61603	1.72167
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.089	0.104	0.165	0.109	0.131	0.144	0.146
	Positivo	0.089	0.104	0.165	0.109	0.131	0.133	0.146
	Negativo	-0.052	-0.064	-0.127	-0.101	-0.108	-0.144	-0.107
Estadístico de prueba		0.089	0.104	0.165	0.109	0.131	0.144	0.146
Sig. asintótica(bilateral)		,013	,002	,000	,001	,000	,000	,000

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

En la Tabla 7 se evidencia que, debido al tamaño de muestra mayor que 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov para evaluar la normalidad de las variables y según los resultados observados las variables y las dimensiones de la segunda variable

no provienen de una distribución normal por ser menor a 0.05.($p < 0.05$). Por lo tanto, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Spearman (Rho) para evaluar el grado de relación entre las dos variables y sus dimensiones.

3.2.1 Prueba de la Hipótesis General:

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

Tabla 8

Relación entre liderazgo estratégico y motivación laboral

		Liderazgo estratégico	Motivación laboral
Liderazgo estratégico	Correlación de Spearman	1	,888**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Motivación laboral	Correlación de Spearman	,888**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

La tabla numero 8 nos muestra, el resultado del coeficiente de correlación dada entre liderazgo estratégico y la motivación laboral es de 0.888, lo que muestra que entre ambos puntos existe una relación positiva fuerte; de la misma manera también se indica que, dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$).

De esta manera se logra demostrar que entre las variables existe una relación significativa entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral en

los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

3.2.2 Prueba de la Hipótesis Específicas:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo

Tabla 9

Relación entre construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico y la motivación laboral

		Construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico	Motivación laboral
Construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico	Correlación de Spearman	1	,748**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Motivación laboral	Correlación de Spearman	,748**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre la dimensión construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico y la motivación laboral es de 0.748, lo que representa una relación positiva fuerte; siendo significativo por ser menor a 0.05 ($p= 0.000$). En este caso, se muestra una relación significativa entre la dimensión construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico y la

motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

Tabla 10

Relación entre unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional y la motivación laboral

		Unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional	Motivación laboral
Unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional	Correlación de Spearman	1	,804**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Motivación laboral	Correlación de Spearman	,804**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre la unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional y la motivación laboral es de 0.748, lo que representa una relación positiva fuerte; siendo significativo por ser menor a 0.05 ($p=0.000$). En este caso, se muestra relación significativa entre la dimensión unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional y la motivación

laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H3: Existe relación significativa entre la dimensión planificar avances sucesivos sobre la base de metas y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

Tabla 11

Relación entre planificar avances sucesivos sobre la base de metas y la motivación laboral

		Planificar avances sucesivos sobre la base de metas	Motivación laboral
Planificar avances sucesivos sobre la base de metas	Correlación de Spearman	1	,703**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Motivación laboral	Correlación de Spearman	,703**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre planificar avances sucesivos sobre la base de metas y la motivación laboral es de 0.703, lo que representa una relación positiva media; siendo significativo por ser menor a 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, existe una relación significativa entre la dimensión planificar avances sucesivos sobre la base de metas y la motivación laboral en los

trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H4: Existe relación significativa entre la dimensión jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

Tabla 12

Relación entre jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones y la motivación laboral

		Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones	Motivación laboral
Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones	Correlación de Spearman	1	,784**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Motivación laboral	Correlación de Spearman	,784**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones y la motivación laboral es de 0.784, lo que representa una relación positiva fuerte; siendo significativo por ser inferior al 0.05 ($p= 0.000$). En este caso, se muestra que existe una relación significativa entre la dimensión jerarquizar la información oportuna y

relevante para la toma de decisiones y la motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H5: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión diversidad laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

Tabla 13

Relación entre liderazgo estratégico y la diversidad laboral en los trabajadores

		Liderazgo estratégico	Diversidad laboral en los trabajadores
Liderazgo estratégico	Correlación de Spearman	1	,729**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Diversidad laboral en los trabajadores	Correlación de Spearman	,729**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre liderazgo estratégico y la diversidad laboral en los trabajadores es de 0.729, lo que representa una relación positiva fuerte; siendo significativo por ser menor a 0.05 ($p= 0.000$). En este

caso, se muestra que existe una relación significativa entre el liderazgo estratégico y la dimensión diversidad laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H6: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión compromiso con el trabajo de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

Tabla 14

Relación entre liderazgo estratégico y el compromiso con el trabajo.

		Liderazgo estratégico	Compromiso con el trabajo
Liderazgo estratégico	Correlación de Spearman	1	,782**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Compromiso con el trabajo	Correlación de Spearman	,782**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre liderazgo estratégico y el compromiso con el trabajo es de 0.782, lo que representa una relación positiva fuerte; siendo significativo por ser menor a 0.05 ($p= 0.000$). En este caso, se muestra que existe una relación significativa entre el liderazgo estratégico y

la dimensión compromiso con el trabajo de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H7: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión valoración del trabajo de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo

Tabla 15

Relación entre liderazgo estratégico y valoración del trabajo

		Liderazgo estratégico	Valoración del trabajo
Liderazgo estratégico	Correlación de Spearman	1	,725**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Valoración del trabajo	Correlación de Spearman	,725**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre liderazgo estratégico y valoración del trabajo es de 0.725, lo que representa una relación positiva fuerte; siendo significativo por ser inferior a 0.05 ($p= 0.000$). En este caso, se muestra que existe una relación significativa entre el liderazgo estratégico y la valoración

del trabajo de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H8: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión autodeterminación laboral de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

Tabla 16

Relación entre liderazgo estratégico y autodeterminación laboral

		Liderazgo estratégico	Autodeterminación laboral
Liderazgo estratégico	Correlación de Spearman	1	,825**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Autodeterminación laboral	Correlación de Spearman	,825**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre liderazgo estratégico y autodeterminación laboral es de 0.825, lo que representa una relación positiva fuerte; siendo significativo por ser inferior a 0.05 ($p= 0.000$). En este

caso, se muestra que existe una relación significativa entre el liderazgo estratégico y la autodeterminación laboral de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

H9: Existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión evaluación de desempeño de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

Tabla 17

Relación entre liderazgo estratégico y evaluación de desempeño

		Liderazgo estratégico	Evaluación de desempeño
Liderazgo estratégico	Correlación de Spearman	1	,746**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	130	130
Evaluación de desempeño	Correlación de Spearman	,746**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	130	130

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa de transportes pesado, Trujillo

El coeficiente de correlación entre liderazgo estratégico y evaluación de desempeño es de 0.746, lo que representa una relación positiva fuerte; siendo significativo por ser inferior a 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, existe una relación significativa entre el liderazgo estratégico y la evaluación de

desempeño de una empresa privada de transporte pesado de la provincia de Trujillo.

4.2. Discusión de resultados

El trabajo demostró el desarrollo de los objetivos establecidos, siendo similares de alguna manera estos resultados por autores citados en antecedentes, determinando la relación existente en el estudio de las variables presentadas, liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores.

Tal es así que, para el presente estudio realizado en una empresa privada de transporte pesado, se pudo demostrar la relación entre ambas variables por tener una $p < 0.05$. Esto quiere decir que los trabajadores a través de las encuestas, señalan una postura firme para liderar su labor y una motivación diaria en el compromiso de sus actividades. Ante todo lo presentado se rechaza la hipótesis nula, con esto se acepta la hipótesis de estudio, en la que se indica que existe una relación entre liderazgo estratégico y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de transporte pesado. Los datos obtenidos son similares a los hallazgos encontrados por Koontz, Weihrich (2007), donde afirma que el liderazgo tiene cierto grado de influencia en la población teniendo como efecto que su esfuerzo sea mayor de manera voluntaria ante el objetivo de alcanzar las metas propuestas por parte del equipo de trabajo; Así mismo también es

similar a lo encontrado por Evans & Lindsay (2008), donde refieren que, la variable de estudio basada en el liderazgo se entiende como la interacción que logra influir de manera positiva en los trabajadores y los procesos teniendo como efecto un cambio de actitud medible, esto teniendo como base la autoridad de uno, con la finalidad de lograr una influencia significativa y buscar obtener resultados positivos y favorables, De esta manera, teniendo en cuenta lo mencionado y evaluar los datos obtenidos, se puede validar que mientras mejor estructurada se encuentre el liderazgo estratégico y la motivación laboral, mejor será el desempeño de los trabajadores, obteniendo en sus resultados mayores beneficios a la empresa privada de transporte pesado.

Cabe mencionar que, de acuerdo al primer objetivo específico resultó que el 56% de los trabajadores que laboran en la empresa perciben un regular nivel de liderazgo estratégico transportes pesado, perciben un regular liderazgo estratégico por parte de sus superiores, buscando una mejor conducción en la empresa, por otro lado solo el 8% respondieron que en la empresa se desarrolla un buen liderazgo estratégico por parte de sus superiores, y el 35% respondieron a que es malo la forma de liderar la empresa.

Por otro lado, de acuerdo al segundo objetivo específico el 62% de los colaboradores que forman parte del equipo de trabajo de la entidad privada de transportes pesado, sienten regularmente estar motivados en sus labores que desempeñan, por otro lado solo el 9% respondieron estar bien motivados y el 28% señalaron no estarlo en la empresa donde laboran.

En el trabajo presentado al poder determinar de manera viable la relación que puede existir ante la dimensión de construir una imagen colectiva de la variable liderazgo estratégico y la motivación laboral, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.748, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Esto indica que existe relación entre la dimensión de las variables. Se infiere que el personal según las encuestas, buscan formar una identidad colectiva entre todos y esto les permite contar con una fuerte motivación para el desempeño de sus labores. Ante la información indicada se rechaza la hipótesis nula y del mismo modo se acepta la hipótesis de estudio, en la que se valida que existe relación entre la dimensión construir una identidad colectiva del liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores. Los resultados son corroborados por Forbes (2016), que afirma no es solamente una identidad colectiva, sino un diferenciador competitivo, en donde concluye que, se afirmaría que mientras mejor estructurada se encuentre ambas dimensiones, mejor será

el desempeño de los trabajadores, obteniendo en sus resultados mayores beneficios a la empresa privada de transporte pesado.

Por otro lado también fue necesario demostrar de manera específica la relación entre la dimensión unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional de la variable liderazgo estratégico y motivación laboral en los trabajadores, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.804, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Esto muestra la existente relación entre la segunda dimensión de la primera y segunda variable. Por lo tanto se infiere que los trabajadores según las encuestas, buscan hacer partícipes y también implicar a todos los colaboradores de la empresa y estar motivados para el desempeño de sus funciones. Teniendo en cuenta lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y de igual manera se acepta la hipótesis de estudio, en la cual se valida que existe relación entre la dimensión unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional de la variable liderazgo estratégico y la variable motivación laboral en los trabajadores. Los resultados son corroborados por Ferry (2013), afirma que los líderes que creen tener en sus trabajadores una fuerza laboral constante que ayuda a mejorar la integración de sus trabajadores con las metas propuestas o con el rendimiento esperado, pero teniendo en cuenta esto las empresas aún se niegan a darle prioridad e importancia a la inclusión y promoción de la diversidad. De este modo, bajo

lo mencionado y validar los datos obtenidos, se afirmaría que mientras mejor estructurada se encuentre ambas variables, mejor será el desempeño de los trabajadores, obteniendo en sus resultados mayores beneficios a la empresa privada de transporte pesado.

En el trabajo actual al llevar a cabo y determinar la relación entre la dimensión de planificar avances sucesivos sobre la base de las metas de la variable liderazgo estratégico y la dimensión motivación laboral en los trabajadores, se pudo que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.703, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Ante esto se entiende o se muestra que existe relación entre la tercera dimensión de la primera variable con la segunda variable. Esto quiere decir que los trabajadores según las encuestas, buscan administrar de la mejor manera las tareas y recursos necesarios para el crecimiento de la empresa y a su vez desarrollar mejor una motivación laboral en la empresa. De todo lo detallado se infiere que se rechaza la hipótesis nula así como también se acepta la hipótesis de estudio, en la cual se determina la existencia de la relación entre la dimensión planificar avances sucesivos sobre la base de metas de la variable liderazgo estratégico y la variable motivación laboral en los trabajadores. Los resultados son corroborados Mondy (2005), afirma que la variedad en la estructura laboral se basa en la seguridad en la que puedan existir puntos que aporten y ayuden a motivar el avance seguido de las

fuerzas del ámbito laboral diversas, relacionando las diferencias en la realidad y las que son percibidas entre el personal para potenciar la productividad. De esta manera de los datos obtenidos, se afirmaría que mientras mejor estructurada se encuentre ambas dimensiones, mejor será el desempeño de los trabajadores, obteniendo en sus resultados mayores beneficios a la empresa privada de transporte pesado.

El trabajo presentado al buscar determinar la relación existente entre la jerarquía de la información oportuna y relevante para la toma de decisiones de la variable liderazgo estratégico y la variable motivación laboral en los trabajadores, que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.748, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Esto nos muestra que existe relación entre la cuarta dimensión de la primera variable frente la segunda variables. Esto quiere decir que los trabajadores según las encuestas, buscan llevar un control sobre la información más destacable en la empresa para la toma de decisiones y a su vez desarrollar cada vez mejora ciertos mecanismos de motivación para realizar las funciones. Ante lo indicado se rechaza la hipótesis nula y de la misma manera se acepta la hipótesis de estudio, en la cual se muestra la relación existente entre la dimensión jerarquía de la información oportuna y relevante para la toma de decisiones de la variable liderazgo estratégico y la variable motivación laboral en los trabajadores. Estos resultados de alguna manera se

asemejan con el estudio realizado por Noe (2005), donde afirma que, la variedad en el ámbito laboral buscan implantar de manera segura la existencia de los puntos que proporcionen o ayuden a la motivación sistemática de las fuerzas que implican en el ámbito funcional de los trabajadores, mezclando los puntos en diferencia reales encontradas y las cuales son percibidas por el personal con la finalidad de buscar maximizar la producción. Siendo de este modo según los datos obtenidos, se afirmaría que mientras mejor estructurada se encuentre ambas variables, mejor será el desempeño de los trabajadores, obteniendo en sus resultados mayores beneficios a la empresa privada de transporte pesado.

Por otro lado, determinando la relación entre las variables de liderazgo estratégico y la dimensión compromiso con el trabajo de la variable motivación laboral en los trabajadores, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.720, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Ante lo cual se muestra que existe relación entre la variable la primera variable y la segunda dimensión de la segunda variable. Esto quiere decir que los jefes lideran estratégicamente todo que a su vez muestran el vínculo que los une con la empresa a través del compromiso laboral. Mediante lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y de este modo se acepta la hipótesis de estudio, donde refiere que existe relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión compromiso con el trabajo de

la variable motivación laboral en los trabajadores. Los resultados son corroborados por Robbins (2009), que afirma “el estar comprometido laboralmente es el nivel al cual un trabajador llega a identificarse con las metas de una organización, por lo cual admira y trata de conseguir las metas y objetivos plasmados que tengan que ver con la organización y bienestar de la misma”. Por lo mencionado, al estudiar y visualizar los datos obtenidos , se afirmarí que mientras mejor estructurada se encuentre ambas dimensiones, mejor será el desempeño de los trabajadores, obteniendo en sus resultados mayores beneficios a la empresa privada de transporte pesado.

Continuando con el contraste de los objetivos específicos se determinó la relación entre la variable liderazgo estratégico y la dimensión compromiso con el trabajo de la variable motivación laboral en los trabajadores, se pudo observar que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.782, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Lo que nos da a entender que existe una relación positiva fuerte entre la primera variable y la segunda dimensión de la segunda variable. Esto quiere decir que los jefes buscan liderar siempre que todo a su vez que identifique su compromiso de trabajo en los trabajadores.

Así mismo se contrastó la relación entre la variable liderazgo estratégico y la dimensión diversidad laboral de la variable motivación laboral en los trabajadores, se pudo observar que, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.729, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Lo que nos da a entender que existe una relación positiva fuerte entre la primera variable y la segunda dimensión de la segunda variable. Esto quiere decir que los jefes buscan liderar siempre que todo a su vez que identifique su compromiso de trabajo en los trabajadores

En esta investigación al determinar relación entre la variable liderazgo estratégico y la dimensión valoración del trabajo de la variable motivación laboral en los trabajadores, se pudo que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.725, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Lo que nos da a entender que existe una relación entre la primera variable y la tercera dimensión de la segunda variable. Esto quiere decir que los jefes buscan liderar siempre que todo a su vez los trabajadores aporten su mayor esfuerzo para el crecimiento de la empresa. Estos resultados son corroborados por Giménez (2000), La identidad, basada en el principio que rigüe los ciclos de la vida diaria, esta constituida por sentimientos subjetivos y apreciaciones de masas de personas la cuales comparten ideas y sucesos pasados así como también rasgos culturales, lo cual también implica un seguimiento en las generaciones futuras, historia y vivencias colectivas y

los recuerdos mutuos compartidos de sucesos y personajes y por ende una meta o destino final en común. De lo explicado se puede indicar que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación entre la variable liderazgo estratégico y la dimensión valoración del trabajo de la variable motivación laboral en los trabajadores.

En esta investigación al determinar relación entre la variable liderazgo estratégico y la dimensión autodeterminación laboral de la variable motivación laboral en los trabajadores, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.825, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Lo que nos da a entender que existe una relación entre la primera variable y la cuarta dimensión de la segunda variable. Esto quiere decir que los jefes a través de su liderazgo buscan mostrar una autodeterminación laboral a través de la responsabilidad ante la toma de decisiones por el bienestar de la empresa permitiendo aportar desarrollo en la empresa. Ante lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y por otro lado se acepta la hipótesis de estudio, en la cual se detalla que existe una relación entre la variable liderazgo estratégico y la dimensión autodeterminación laboral de la variable motivación laboral en los trabajadores. Los resultados son corroborados por Ryan (2000), con la teoría basa en la autodeterminación, el nivel de satisfacción de los puntos

clave de la vida o las necesidades básicas psicológicas, este punto se presenta como de gran importancia en la motivación que incentiva a la energía laboral el cual dirige al comportamiento activo de las personas. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, se afirmarían que, mientras mejor estructurada se encuentren las variables, mejor será el desempeño de los trabajadores, obteniendo en sus resultados mayores beneficios a la empresa privada de transporte pesado.

En esta investigación al determinar la relación entre la variable liderazgo estratégico y la dimensión evaluación del desempeño de la variable motivación laboral en los trabajadores, se pudo encontrar que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.746, bajo un alto grado de significancia ($p < 0.05$). Lo que nos da a entender que, existe una relación entre la primera variable y la dimensión de la quinta dimensión. Esto quiere decir que los jefes a través de su conducción en sus diversas áreas buscan formar una identidad colectiva entre todos y a su vez autoevalúan su desempeño de los trabajadores para ofrecer su mayor esfuerzo y aportación a la empresa. Ante lo mencionado se deduce que se rechaza la hipótesis nula y de la misma manera se acepta la hipótesis estudio, en el cual se infiere la relación existente entre la variable liderazgo estratégico y la dimensión evaluación del desempeño de la variable motivación laboral en los trabajadores. Los resultados son corroborados por Wilber (2000), en los

estudios a nivel científico respecto al liderazgo efectuados desde la perspectiva se considera que el primer nivel del esalon es el yo, que se puede entender como el método de como observar o visualizar el liderazgo en las organizaciones y medible ante su desempeño y productividad. Así también Agüera (2006) afirma que “El contexto de liderazgo se basas en el proceso de liderar o guiar la búsqueda de una idea o visión que el mismo se ha planteado o a creado”. En tal sentido se afirmaría que mientras mejor estructurada se encuentre ambas variables, mejor será el desempeño de los trabajadores, obteniendo en sus resultados mayores beneficios a la empresa privada de transporte pesado.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Teniendo en cuenta los datos obtenidos y los objetivos establecidos para la presente, se concluye lo siguiente:

- Se determinó que existe relación entre el liderazgo estratégico y la motivación laboral en los trabajadores de Representaciones e Inversiones los Ángeles” de Trujillo, que brinda el servicio de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte y por ser significativa dicha relación ($p < 0.05$).
- Se identificó que el liderazgo estratégico en la empresa Representaciones e Inversiones los Ángeles” de Trujillo, se percibe a un nivel regular por los trabajadores.
- Se identificó que el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Representaciones e Inversiones los Ángeles” de Trujillo, se desarrolla regularmente, durante el año 2018.
- Se determinó la relación entre la dimensión construir una identidad colectiva y la motivación laboral, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r = 0.748$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p < 0.05$).

- Se determinó la relación entre la dimensión unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional y la motivación laboral, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r=0.804$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p<0.05$).
- Se determinó la relación entre la dimensión planificar avances sucesivos sobre la base de metas y la motivación laboral, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r=0.703$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p<0.05$).
- Se determinó la relación entre la dimensión jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones y la motivación laboral, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r=0.784$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p<0.05$).
- Se determinó la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión diversidad laboral, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r=0.729$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p<0.05$).

- Se determinó la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión compromiso con el trabajo, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r=0.782$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p<0.05$).
- Se determinó la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión valoración del trabajo, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r=0.725$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p<0.05$).
- Se determinó la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión autodeterminación laboral, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r=0.825$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p<0.05$).
- Se determinó la relación entre el liderazgo estratégico y la dimensión evaluación de desempeño, en los trabajadores de la empresa de transporte de carga pesada, debido a su coeficiente de correlación positiva fuerte ($r=0.746$) y porque dicha relación resultó altamente significativa ($p<0.05$).

5.2. Recomendaciones

Se recomienda lo siguiente:

- De los resultados obtenidos en la encuesta de liderazgo se debe reforzar las actividades que permitan monitorear el progreso en los avances de los proyectos. También se debe mejorar la gestión entre los trabajadores tanto profesionales y no profesionales para organizar y controlar mejor los recursos.
- Se recomienda realizar capacitaciones al personal en general de trabajo centrándose más en el personal no profesional, para poder mejorar y brindar mayor seguridad y optimismo en cada trabajador, con el fin de mejorar el nivel de liderazgo en la empresa.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta de motivación laboral se observó que existe poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo, por lo que se recomienda integrar mucho mejor al trabajador en cuanto a sus opiniones, con el fin de que se sienta mejor motivado e importante en la empresa.
- Se debe recalcar a los trabajadores que su trabajo sea cual sea su actividad, es de suma importancia para la empresa, por lo cual se recomienda realizar actividades de integración en fechas especiales del año.

- Realizar charlas semanales de motivación sobre el compromiso laboral, la importancia del rol de los trabajadores y la satisfacción de crecer juntos como empresa, integrándolos a todo tipo de trabajador, sin diferencia alguna.

REFERENCIAS

- Alarcón, E. (2015).** *Claves del liderazgo para el éxito en las organizaciones a nivel global.* Universidad Politécnica de Guadalajara, México.
- Álvarez, C. (2003).** *Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario.* Enfermería Clínica. Vol. (13) Enero - Febrero, pp.23.
- Bernal, J. (2011).** *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional.* Tesis de doctorado. Universidad de Zaragoza. Zaragoza.
- Brown. O. (2012).** *Liderazgo y cambio organizacional.* Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Bustamante & Piñas. (2011).** *Relación de los estilos de liderazgo del personal directivo con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en las instituciones educativas públicas más antiguas de Huancay.* Tesis doctoral. México.
- Calle, C. (2011).** *Relación entre el liderazgo estratégico y gestión institucional de los directores del nivel secundario.* Tesis de maestría. Universidad nacional del Callao. Callao, Perú.
- Covey, S. (2001).** *El Liderazgo centrado en principios.* Barcelona: Paidós.

Delgado & Castro (1999). *“La complejidad del liderazgo en las instituciones educativas”*. En: revista historia de la educación colombiana. pp.169 – 192.

Garbanzo & Orozco (2012). *“Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos”*. En: red de revistas científicas de América, El Caribe, España, Portugal y Costa Rica. Revista Educación 34 (1), 15 - 29 núm. 1, pp. 15-29, ISSN: 0379-7082.

Gutiérrez, D. (2015). *Motivación y retención de obreros de construcción civil*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Ciencias e Ingeniería. Escuela Profesional de Ingeniería Civil. Lima. Perú.

Gutiérrez, M. (2003). *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá. Panamá: s/e.

Lacayo, J (2017). *Los factores determinantes de la motivación laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros en Guatemala*. Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Licenciatura en Psicología Industrial. Guatemala.

- Mansilla, J. (2010).** *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2005 - 2009 en la institución: Inmaculada concepción de los Olivos.* Tesis doctoral. Universidad nacional mayor de San Marcos. Lima, Perú. Caycho, T. (2009).
- Meléndez, D. (2014).** *Liderazgo estratégico directivo y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas de la UGEL N° 03.* Tesis doctoral. Trujillo. La Libertad, Perú.
- Montes, H. (2010)** *El liderazgo y el desempeño del directivo en el proyecto educativo de la escuela primaria Francisco Sarabia.* Tesis de maestría. Universidad de Cochabamba. Cochabamba, Bolivia.
- Quijano y Navarro (1998).** *Un modelo integrado de la motivación en el trabajo: conceptualización y medida.* Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 14 (2), 193-216.
- Rincón, J. (2009).** *Relación entre el liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas.* Tesis de maestría. Universidad nacional Micaela Bastidas. Apurímac, Perú.
- Ríos, K. (2017).** *Motivación laboral para mejorar las relaciones*

interpersonales de los empleados de la empresa OTES S.A. Asesores y Corredores de Seguros, 2016. Universidad Privada Norbert Wiener Facultad de Ingeniería y Negocios Escuela Académico Profesional de Negocios y Competitividad.

Salazar, M. (2009). *El liderazgo estratégico o modelo para organizaciones educativas que aprenden.* Tesis de maestría. Universidad Viña del Mar. Viña del Mar, Chile.

Silíceo, A. (2009). *Liderazgo, valores y cultura organizacional. Hacia una organización competitiva.* s/l.: McGraw Hill.

Vargas. & Delgado (2010). *El liderazgo y gestión.* Barcelona: Paidós.

Vásquez, M (2013). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.* Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Werther, W. (2005). *Administración de y recursos humanos.* s/l.: McGraw Hill.

ANEXOS

ANEXO I

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO ESTRATÉGICO

VARIABLE INDEPENDIENTE: Liderazgo estratégico de los trabajadores

<i>Institución:</i>	
<i>Condición laboral:</i>	
<i>Aplicador: Roxana Soledad Negreiros Castillo</i>	

Instrucciones

Estimado (a) colaborador recibe un cordial saludo y a su vez, se requiere de su apoyo para responder a este cuestionario que nos permitirá conocer las características del líder estratégico, según sus dimensiones. Marca con una X, la alternativa que contenga la respuesta que a tu criterio es correcta.

DIMENSIONES:				
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Construir una identidad colectiva a partir de la puesta en marcha de propuestas de trabajo compartidas.</i> • <i>Planificar avances sucesivos sobre la base de metas.</i> • <i>Unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional.</i> • <i>Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones</i> 				
N°	INDICADORES	APRECIACIÓN		
		Bajo (nunca)	Medio (A veces)	Alto (Siempre)
1.	¿Usted considera trabajar en equipo de manera eficiente a favor de lograr las metas de la empresa?			
2.	¿Usted propicia el trabajo en equipo, la Comunicación asertiva, empática e intercultural, el trabajo colaborativo entre otras formas que se requieran para su implementación?			
3.	¿Considera que se maneja la adhesión de la misión y visión institución a través de la programación de jornadas de capacitación?			

4.	¿Considera que se realizan actividades que fomenten lazos de cordialidad, amistad e identidad para la empresa?			
5.	¿Se toma en cuenta la participación del personal de trabajo en la solución de situaciones problemáticas?			
6.	¿Se realizan actividades para monitorear el progreso de los en los avances de proyectos?			
7.	¿Se gestiona junto con el personal de trabajo los recursos necesarios para la mejora de actividades?			
8.	¿Considera que se organiza de manera óptima, grupos de trabajo para el desarrollo exitoso de actividades planificadas?			
9.	¿Considera que se potencia ideas y opiniones propiciando la unidad laboral?			
10.	¿Considera que se promueve acuerdos consensuados a favor del crecimiento organizacional?			
11.	¿Se realizan debates entre los trabajadores con el fin de propiciar ideas a favor del cumplimiento de objetivos para la organización?			
12.	¿Se impulsa la participación intelectual del personal de trabajo para la elaboración de programas y proyectos de la empresa?			
13.	¿Considera que se genera la reflexión de la práctica del personal de trabajo en la empresa, a partir de la emisión de juicios y opiniones e incitar así, la mejora de estrategias para el logro del crecimiento en la empresa?			
14.	¿Se da prioridad a la propuesta de opiniones y/o sugerencias como punto de partida para solución de conflictos académicos?			

ANEXO II
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
VARIABLE X: El liderazgo estratégico

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario del Liderazgo Estratégico
Autor:	Sonia Quezada García
Procedencia:	Universidad Antenor Orrego - UPAO
Año de edición:	2016
Dimensiones:	<p>Explora las dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ↪ D1: Construir una identidad colectiva a partir de la puesta en marcha de propuestas de trabajo compartidas. ↪ D2: Planificar avances sucesivos sobre la base de metas. ↪ D3: Unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional. ↪ D4: Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones.
Ámbito de aplicación:	Empresa privada de transportes pesado de la ciudad de Trujillo.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable liderazgo estratégico y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por expertos en el trabajo presentado por los autores del instrumento.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.726$
Campo de Aplicación:	Trabajadores de la empresa privada de transporte pesado.

Aspectos a Evaluar:	<p>El cuestionario está constituido por 14 ítems distribuidos en 5 dimensiones.</p> <p>A continuación, se detalla:</p> <p>D1: Construir una identidad colectiva a partir de la puesta en marcha de propuestas de trabajo compartidas (4 ítems)</p> <p>D2: Planificar avances sucesivos sobre la base de metas (5 ítems)</p> <p>D3: Unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional (3 ítems)</p> <p>D4: Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones (2 ítems)</p>
Calificación:	<p>Bajo = 1</p> <p>Medio = 2</p> <p>Alto = 3</p>
Categorías:	<p>Bueno [36-42]</p> <p>Regular[29-35]</p> <p>Malo [22-28]</p>
Subcategorías	<p><i>Construir una identidad colectiva</i></p> <p>Bueno [09-12]</p> <p>Regular[05-08]</p> <p>Malo [01-04]</p> <p><i>Unifica criterios en favor de una mayor coherencia funcional</i></p> <p>Bueno [11-15]</p> <p>Regular[06-10]</p> <p>Malo [01-05]</p> <p><i>Planificar avances sucesivos sobre la base de metas</i></p> <p>Bueno [07-09]</p> <p>Regular[04-06]</p> <p>Malo [01-03]</p> <p><i>Jerarquizar la información oportuna y relevante para la toma de decisiones</i></p> <p>Bueno [05-06]</p> <p>Regular[03-04]</p> <p>Malo [01-02]</p>

ANEXO III
MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Estimado **Dr. Ronald Medina Gonzales**

Soy estudiante de Doctorado en Educación de la universidad UPAO y estoy en el proceso de comprobar los objetivos de mi trabajo de investigación.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recurro a su persona a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre el liderazgo estratégico"

Apellidos y nombre del evaluador: Ronald Henry Medina Gonzales.

Grado académico: Dr. En Docencia Universitaria.

VALORACIÓN:

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
	X		



Dr. Ronald Medina Gonzales

ANEXO IV

CUESTIONARIO SOBRE NIVEL DE MOTIVACION LABORAL

(Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, 1980)

Indicaciones:

Se le solicita responder los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole de antemano su colaboración

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

No.	Enunciado	Nunca (Bajo)	A Veces (Medio)	Siempre (Alto)
	DIVERSIDAD LABORAL			
1	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades			
2	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo			
3	El trabajo es bastante simple y repetitivo.			
4	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes			
5	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.			
	COMPROMISO CON EL TRABAJO	Nunca	A veces	Siempre
6	Completo una tarea de principio a fin.			
7	Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables			
8	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.			
9	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.			
10	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.			
11	Los clientes se ven beneficiados por el trabajo que realizo.			

	VALORACIÓN DEL TRABAJO	Nunca	A veces	Siempre
12	Lo que realizo afecta el bienestar de mis compañeros de muchas maneras importantes.			
13	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para mis compañeros de trabajo.			
14	Mi trabajo es muy importante para el funcionamiento de la empresa.			
15	Los supervisores me hacen saber cuan bien ellos piensan de lo que estoy haciendo.			
	AUTODERMINACIÓN LABORAL	Nunca	A veces	Siempre
16	Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo			
17	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo			
18	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones			
19	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor			
20	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.			
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Nunca	A veces	Siempre
21	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.			
22	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.			
23	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.			
24	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.			
25	Mi trabajo me provee indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.			

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre nivel de motivación laboral
Autor:	Evelyn León y Lupe Calderón (Adaptación de JDS de Hackman y Oldham (1980))
Procedencia	Universidad Privada del Norte (UPN)
Año de edición:	2017
Dimensiones:	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> → D1: Diversidad laboral → D2: Compromiso con el trabajo → D3: Valoración del trabajo → D4: Autodeterminación laboral → D5: Evaluación del desempeño
Ámbito de aplicación:	Empresa privada de transportes pesado de la ciudad de Trujillo.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable motivación laboral y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por expertos en el trabajo presentado por los autores del instrumento.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.754$
Campo de Aplicación:	Trabajadores de la empresa privada de transporte pesado.

Aspectos a Evaluar:	<p>El cuestionario está constituido por 25 ítems distribuidos en 5 dimensiones.</p> <p>A continuación, se detalla:</p> <p>D1: Diversidad laboral (5 ítems)</p> <p>D2: Compromiso con el trabajo (6 ítems)</p> <p>D3: Valoración del trabajo (4 ítems)</p> <p>D4: Autodeterminación laboral (5 ítems)</p> <p>D5: Evaluación del desempeño (5 ítems)</p>
Calificación:	<p>Siempre (2 puntos)</p> <p>A veces (1 puntos)</p> <p>Nunca (0 puntos)</p>
Categorías:	<p>Motivación Alta [34-50]</p> <p>Motivación Regular[17-33]</p> <p>Motivación Baja [0-16]</p>
Subcategorías	<p><i>Diversidad laboral</i></p> <p>Alta [08-10]</p> <p>Media [04-07]</p> <p>Baja [00-03]</p> <p><i>Compromiso con el trabajo</i></p> <p>Alta [09-12]</p> <p>Media [05-08]</p> <p>Baja [00-04]</p> <p><i>Valoración del trabajo</i></p> <p>Alta [06-08]</p> <p>Media [03-05]</p> <p>Baja [00-02]</p> <p><i>Autodeterminación laboral</i></p> <p>Alta [08-10]</p> <p>Media [04-07]</p> <p>Baja [00-03]</p> <p><i>Evaluación del desempeño</i></p> <p>Alta [08-10]</p> <p>Media [04-07]</p> <p>Baja [00-03]</p>

ANEXO V
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO
VARIABLE Y: Motivación Laboral

ANEXO VI

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Trujillo, 22 Octubre del 2018

Señor(a):
REPRESENTACIONES E INVERSIONES LOS ÁNGELES S.R.L
LEONILA CASTILLO ACEVEDO
GERENTE GENERAL

Presente.-

Asunto: Autorización para realizar el desarrollo de tesis

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo institucional a nombre de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán. Así mismo presentarme como la estudiante **NEGREIROS CASTILLO ROXANA SOLEDAD** del XI ciclo de la Escuela Académico Profesional de Psicología, que por motivos académicos, en el curso de Investigación II sobre el desarrollo del proyecto de tesis, con el fin de obtener el permiso para la aplicación de los instrumentos en la presente investigación. Siendo éste requisito indispensable para el desarrollo de mi tesis. Por tal motivo, he seleccionado a su empresa que representa su persona. Para lo cual nos autorice realizar la actividad antes mencionada, con el fin de identificar las características que presentan los trabajadores en cuanto a su liderazgo y grado de motivación con la organización con el fin de analizar estos factores para la mejora de la empresa. Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud.

Agradecida de su atención, me despido para reiterarme las muestras de mi estima y consideración.

Atentamente,

Roxana Soledad Negreiros Castillo
Alumna de Psicología

RECIBIDO 22 OCT 2018

REPRESENTACIONES E INVERSIONES LOS ÁNGELES S.R.L
LEONILA CASTILLO ACEVEDO
GERENTE GENERAL

REPRESENTACIONES E INVERSIONES LOS ÁNGELES S.R.L
LEONILA CASTILLO ACEVEDO
GERENTE GENERAL

ANEXO VII
SOLICITUD DE PERMISO



"Año del diálogo y reconciliación nacional"

Trujillo, 26 de Octubre del 2018

Señores

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Yo Leonila Castillo Acevedo, identificada con DNI 17993624, de Trujillo, en mi calidad de representante legal de la empresa, en contestación al escrito que acompaña a la solicitud de la estudiante Roxana Soledad Negreiros Castillo, con DNI 70933026, alumna de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, en el que solicito autorización para realizar su trabajo de investigación "LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTE PESADO" en este centro, le comunicamos que su solicitud ha sido aceptada para que pueda desarrollar dicha investigación en nuestras instalaciones y con la participación de nuestro equipo de colaboradores, con el fin de contribuir a la investigación.

Sin otro particular, quedo de Ustedes.

Atentamente.

REPRESENTACIONES E INVERSIONES LOS ANGELES S.R.L.



.....
Leonila Castillo Acevedo
GERENTE GENERAL

Leonila Castillo Acevedo
Gerente General

ANEXO VIII

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Roxana Soledad Negreiros Castillo, estudiante del XI ciclo de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán. El objetivo de este estudio es identificar las características que presentan los trabajadores en cuanto a su liderazgo y grado de motivación con la organización con el fin de analizar estos factores para la mejora de la empresa.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios de preguntas. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Las respuestas que usted coloque en sus fichas serán guardadas para luego ser almacenadas en una base de datos electrónica, en un ordenador.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez terminadas de almacenar sus respuestas en la base de datos, los cuestionarios serán totalmente destruidos.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse de la evaluación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya agradecemos su participación.

REVISADO 29 OCT 2018

REPRESENTACIONES EMPRESARIALES LOS ANGELES S.R.L.

Angel Miguel De La Cruz Espinoza
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

REPRESENTACIONES E INVERSIONES LOS ANGELES S.R.L.

Leonila Castillo Acevedo
GERENTE GENERAL

ANEXO X

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA

Yo Roxana Soledad Negreiros Castillo, con DNI N° 70933026, con Código N° 2120816910, estudiantes de la modalidad de distancia del ciclo XI de la Escuela académico profesional de psicología y la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor del proyecto e informe de investigación titulada:
"LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE TRANSPORTE PESADO DE TRUJILLO".
3. Que, el proyecto e informe de investigación presentado no ha sido plagiado ni de forma total o parcialmente.
4. He respetado las normas de citas y referencias para las fuentes consultadas.
5. Que, el proyecto e informe de investigación presentada no atenta contra los derechos de autor.
6. Los datos presentados en los resultados reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.
7. El proyecto e informe de investigación no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Asumo frente UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN cualquier responsabilidad y cargas económicas que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable frente a la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar ya sea por fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumiendo las consecuencias, sanciones reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis. Bajo el sometiéndome a la normatividad vigente de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.


Roxana Soledad Negreiros Castillo
70933026

