

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Liderazgo y motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Chacón Góngora, Marjorie Juanita
Código ORCID 0000-0003-1154-4970

Asesor:

González Chávez, Carlos Manuel
Código ORCID: 0000-0003-4279-7145

Chimbote – Perú

2021

ESQUEMA DE INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1. Palabras claves:

Tema	Liderazgo, motivación
Especialidad	Administración

Keyword

Theme	Leadership, motivation
Speciality	Administration

Linias de Investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de Investigación	Talento Humano

2. Título

Liderazgo y Motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia,
Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020

3. Resumen

El presente trabajo de investigación tubo como propósito describir la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial de Nuevo Chimbote, 2020. Para conocer la situación actual de las variables de estudio se realizó una investigación de tipo básico, descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 77 trabajadores. Se usó como técnica la encuesta y como instrumento se aplicó el cuestionario para evaluar que el trabajador se sienta a gusto y cómodo en su ambiente laboral, y de esa manera cumplir eficientemente con sus tareas correspondientes. Se aplicó la técnica estadística SPSS, como también, la técnica alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de las variables y la opinión de tres expertos para la confirmación y confiabilidad a la investigación.

Se obtuvo como resultado que existe relación significativa entre las variables liderazgo y motivación del personal de Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020, tal como indica la técnica de análisis estadístico chi cuadrado, el valor de 0.003, menor que alfa 0.05, con un coeficiente de correlación positiva moderada valorada en 0.524 y un nivel de significancia de 0.030, en consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4. Abstrac

The purpose of this research work was to describe the relationship between leadership and motivation of the staff of the criminal module and the corporate family module, Judicial Power of Nuevo Chimbote, 2020. In order to know the current situation of the study variables, an investigation was carried out of a basic, descriptive correlational investigation will be carried out, with a non-experimental cross-sectional design, with a quantitative approach. The population consisted of 77 workers. The survey was used as a technique and the questionnaire was applied as an instrument to assess that the worker feels comfortable and comfortable in their work environment, and thus efficiently carry out their corresponding tasks. The SPSS statistical technique was applied, as well as the Cronbach's alpha technique to measure the reliability of the variables and the opinion of three experts for the confirmation and reliability of the investigation.

It was obtained as a result that there is a significant relationship between the variables leadership and motivation of the personnel of the Penal Module and the Corporate Family Module, Judicial Branch, Nuevo Chimbote 2020, as indicated by the chi-square statistical analysis technique, the value of 0.003, less than alpha 0.05, with a moderate positive correlation coefficient valued at 0.458 and a significance level of 0.006, consequently the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

5. Introducción

5.1 Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Según Medina (2018), en su tesis relacionada al liderazgo motivacional, realizó su estudio en la institución PNP, Chota, la investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de las estrategias del liderazgo motivacional, en la que se halló un nivel alto con una medida de 20.3 mensual, la cual muestra acciones estratégicas de productividad. Del mismo modo se determinó la relación de ésta con la productividad, y se obtuvo como resultado un valor de $r=0.982$, lo que expresa una correlación alta positiva y directa.

Acorde con Dávila (2019), en su tesis relacionada al Liderazgo y la Motivación, la cual se ejecutó en la institución Ugel de Oxapampa, evaluando al personal administrativo. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables. Se usó el método de Spearman para medir el nivel de correlación, el cual fue 0.636, y un p valor de 0.000 menor a 0.005. En una de sus dimensiones, liderazgo transaccional, se fundó una relación moderada fuerte con las necesidades del personal administrativo, con un valor correlacional de 0.926, y un p de 0.000 menor al 0.05. De igual manera con el liderazgo transformacional relacionado a la segunda variable, obteniendo un resultado de 0.627 y un p de 0.000. Finalmente, con el liderazgo transaccional y los incentivos del personal, obteniendo un valor de p 0.000, con un coeficiente de 0.611.

En coincidencia Aranda (2018), en su tesis asociada a los estilos de liderazgo con la motivación laboral, realizó su trabajo en la empresa Isolima Plast SAC, el cual se aplicó a 60 trabajadores. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable estilos de liderazgo con la motivación laboral, obteniendo un valor de p (0.00) y un r (9.29); determinando que si existe relación significativa entre ambas variables. Continuando con los objetivos específicos, se contempla un coeficiente correlacional positiva alta (0.810) y un p (0.000) entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral. Asimismo, con el liderazgo transaccional mostrando un valor de p 0.000 y una r 0.904. Se concluye mencionando que existe una relación significativa entre las dimensiones mencionadas con la variable motivación laboral.

Del mismo modo Puras (2018), en su tesis vinculada a las relaciones entre la motivación, estilo de liderazgo y satisfacción laboral en las organizaciones. El autor obtuvo las siguientes conclusiones; se probó que para que el trabajador se sienta con mayor satisfacción, el nivel de engagement tiene que encontrarse en un nivel alto, por otra parte, se identificó si el líder muestra un carácter carismático, la satisfacción será mejor, finalmente se detectó que, si el líder es transformacional, el engagement aumentará mucho más. En suma, se menciona que el proyecto realizado fue elegido, porque mostró mucho interés en el autor, ya que deseaba conocer el efecto y la perspicacia de ella, y en consecuencia pudo confirmar que la motivación del personal depende mucho del tipo de líder que tenga la organización.

Conforme Olivares (2019), en su tesis conectada al liderazgo y la participación de organizaciones femeninas, tuvo como objetivo analizar experiencias en base al liderazgo en organizaciones femeninas, se concluyó identificando que aún existen estereotipos en las que solo mujeres participan, en prácticas comunitarias, vinculados a la cooperación, conocimiento, simpatía, y solo varones, participan de discursos relacionados al desarrollo de habilidades argumentativas, poder, control en el sector público, alterando la condición de géneros. Eso ostenta que organizaciones femeninas no puedan o perciban un alejamiento en involucrarse en actividades de liderazgo comunitario.

Así como López (2019), en su tesis sobre liderazgo y motivación, dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, pudo determinar que existe relación entre ambas variables, mostrando una correlación positiva media, de la misma manera aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. De igual manera con el liderazgo carismático y transformacional, obteniendo el mismo nivel de correlación. Por lo tanto, se expresa que el personal se siente mucho más motivado a realizar sus tareas correspondientes mientras exista un mayor nivel de liderazgo por parte de superiores.

A juzgar por Oliva (2016), en su tesis respecto a los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores, ejecutada en instituciones de salud, formuló detectar cuales eran esos estilos con mayor prominencia. En la investigación se identificaron cuatro, el directivo, participativo, el persuasivo y el delegativo; en la cual se determinó que el que predomina es el estilo Directivo con un 38% según percepción de los encuestados, seguido del Participativo con un valor de 36%, subsiguiente el persuasivo con 17%, concluyendo con un 9% del

delegativo. Dentro de la investigación se tuvo que visitar distintos centros de salud, para conocer el estilo de liderazgo que se aplica en cada una de ellas. Los resultados para el centro de salud San Ramón Nonato, fue que prevalece el Participativo (44.4%), teniendo el mismo resultado Los Volcanes (37%), y Ultraestación (31.6%), a diferencia del centro de salud de Violeta Parra (43.6%) y Isabel Riquelme (46.7%), pues mostró que el estilo de liderazgo que predomina es el Directivo. Se concluye mencionando las correlaciones: Valor de 0.558 en el directivo, 0.549, participativo con 0.483, determinando que existe una correlación moderada positiva entre el los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, a diferencia del delegativo, mostrando un nivel correlacional débil con un valor de 0.112.

De acuerdo con Archi (2017), en su tesis sobre liderazgo transformacional con la motivación, dirigida a empleados laborando en las Oficinas del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, en la ciudad de Lima, determinó que si existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la motivación con un valor de 0.05 y un coeficiente de 0.569, expresa por tanto una correlación positiva moderada. Continuando con las siguientes dimensiones, una de ellas liderazgo transaccional se obtuvo un valor de 0.05 y un nivel correlacional de 0.507, por lo tanto se confirma que también existe relación entre aquella dimensión y la variable motivación, finalmente con la dimensión pasivo-evitativo se detectó que si existe una relación con la motivación, obteniendo un nivel de significancia de 0.05 pero con un nivel de correlación baja negativa expresada en -0.201, por lo tanto se demuestra que mientras la puntuación de una variable acrecienta, origina decadencia en la otra.

Conforme Ccarhuaypiña (2017), en su tesis relacionada a las cualidades de liderazgo y su influencia hacia el personal, realizada en la I.E Particular Editum, en la ciudad de Huancayo, año 2017 concluyó mencionando que existe una relación directa significativa, con coeficiente correlacional positiva débil de 0.335, entre el liderazgo transaccional con las necesidades de los trabajadores, en caso de los incentivos, se presenta un coeficiente correlacional negativa media con -0.418, mencionando que muestra una relación indirecta significativa. Del mismo modo el liderazgo transformacional demuestra tener una relación indirecta significativa, con coeficiente de -0.562, determinando una correlación negativa. Por otro lado, el liderazgo transformacional con los incentivos se muestra relacionadas de forma directa con un valor correlacional de 0.491. Se menciona que, a mayor apreciación de liderazgo, en este caso transformacional, las necesidades e incentivos del personal aumentan.

Tal como Livias (2017), en su investigación asociada a la motivación y desempeño laboral, tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre ambas variables. El proyecto se llevó a cabo en la empresa Guzmán Distribuciones SAC, dirigidos a los obreros del área logística. Se logró confirmar el objetivo de la investigación, demostrando un valor de p (0.016) menor a 0.05, ello evidencia que la motivación en los trabajadores es un punto muy importante para lograr un buen nivel de desempeño dentro de la empresa. Se obtuvo un resultado de 44.44% y 55.56% en la motivación laboral según cada trabajador, monto interpretado en un nivel medio. De igual manera con el desempeño laboral, obteniendo un valor de 55.56% y 33.33%, y nivel bajo con 11%

De igual manera Muñoz (2018), en su tesis relacionada con el liderazgo y la motivación del personal, su objetivo fue señalar si existe relación entre ambas, se ejecutó el proyecto en el Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, ciudad de Lima, dirigida al área de rehabilitación. Se consiguió obtener como resultado que, si existe relación, con un valor significativo de 0.000 el cual es menor que p 0.05, con un coeficiente correlacional positiva fuerte, valor de r 0.725, siguiendo con los objetivos específicos se señaló que también existe relación entre el liderazgo carismático y empático con la motivación, teniendo como resultado un valor de significancia de 0.009 menor que 0.05, con una correlación positiva baja r 0.363. Por último, entre el liderazgo motivacional y la motivación de los trabajadores se obtuvo un valor de 0.000, y coeficiente correlacional de r 0.667, relación positiva moderada por lo tanto se menciona que también existe relación. Se menciona en general que mientras el liderazgo, transformacional, carismático, empático y motivacional sea mayor, la motivación de los trabajadores será mejor.

Con arreglo a Arat (2019), en su tesis vinculada a los estilos de liderazgo y toma de decisiones, realizó el estudio en la secretaria de Educación, Distrito de Buenaventura, adoptando como instrumento el estilo de liderazgo de Vroom y Yetton, tuvo como objetivo determinar el estilo de liderazgo que predomina en las áreas correspondientes, para ello se realizó una encuesta dirigida a cada área y de esa manera conocer la perspectiva de cada uno, teniendo los resultados, se identificó que el liderazgo autoritario benevolente es el que predomina. El autor concluyó identificando que la mayoría de los trabajadores muestran un liderazgo afinado al logro, pues toman todas las decisiones, no delegan, controlan los procesos. También se determinó que el estilo de toma de decisiones con mayor prepotencia

es el autocrático 1. Éstas toman decisiones sin tener en cuenta la intervención del equipo y brindan recomendaciones sin detallar las necesidades de ellas.

Análogamente Herrera (2019), en tu tesis correspondiente a los factores motivaciones y la motivación en los trabajadores, el estudio se efectuó en una empresa de sector energéticos, dicha investigación tuvo como propósito determinar qué factores motivacionales repercuten con la motivación de colaboradores. Realizando la encuesta correspondiente se localizó que estos factores, son: la autorrealización, afiliación, salario y logro. Como primer factor interno es el de autorrealización, mostrando un índice positivo vinculado a la motivación del personal, y como factor externo unido a la motivación se encuentra el salario. Por lo tanto, cabe mencionar que la empresa debe gestionar técnicas de mejora y poner mayor énfasis en el reconocimiento, tareas, supervisión. Se debe tener en cuenta que el plan que la empresa establezca debe estar focalizado acorde a las perspectivas de los trabajadores, identificando los recursos disponibles, y atendiendo las sugerencias planteadas en el plan de mejora.

De forma semejante Valle (2019), en su investigación relacionada a liderazgo transformacional y el desarrollo del capital humano, llevada a cabo en el Banco BBVA, Lima, el objetivo fue determinar si existe relación entre dichas variables, por lo que se logró identificar que si existen, teniendo un resultado de $p\ 0.000 < 0.05$, con una correlación moderada significativa de $r\ 0.541$, de la misma manera se determina un nivel de significancia de 0.000 y un $r\ 0.460$, en la dimensión estimulación intelectual con el desarrollo capital humano, así mismo con la motivación inspiracional, obteniendo un valor de 0.001 y un r de 0.389 . Se identificó una relación altamente significativamente con 0.000 y $r\ 0.459$ entre la dimensión influencia idealizada y capital humano. Por último, la dimensión consideración individualizada con la variable mencionada, se relaciona de manera significativa muy alta, mostrando un valor de 0.002 y un r de 0.384 .

A diferencia de Pacheco (2019), en su tesis asociada al liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, proyectada en una empresa privada de Lima, se tuvo como objetivo, determinar si existe relación entre el tema antes mencionado. El investigador tuvo como resultado un valor de $0.522 > 0.05$, por lo tanto, no existe relación entre las variables, acepta la hipótesis nula y rechaza la hipótesis alternativa. Respecto a los objetivos específicos se identificó en uno de ellos que el nivel de liderazgo transformacional es alto, dentro de un área

específica, mientras que en el área de Apoyo se identificó el nivel más bajo. En área de desempeño el nivel de satisfacción laboral refleja un nivel promedio, y en el de beneficios muestra un nivel muy bajo. Finalmente se identificó que no existe diferencias significativas según edad y género, tanto para la satisfacción laboral como el liderazgo transformacional.

Fundamentación científica

Teorías del liderazgo

Modelo de contingencia de Fiedler

Esta contingencia expuso que, para que un equipo obtenga logros efectivos, depende mucho que exista una la relación de influencia, por parte del líder hacia sus seguidores. La eficacia de los estilos de liderazgo depende de las situaciones en las que se encuentra. Primero se define correctamente la situación, posteriormente se determina el estilo de liderazgo que se aplicará.

El proyecto identificó aquellos factores situacionales, en la que se analizaría si el líder mostraba un carácter eficaz.

Relaciones entre el líder y los miembros. Nivel de confianza y consideración por parte de subordinados hacia superiores, el cual era calificado, nivel bajo malo y nivel alto bueno.

Estructura de tareas. En ella se conocía el nivel que las responsabilidades laborales que se precisaban y establecían junto con los procedimientos. Esta se calificaba como baja o alta

Poder de posición. Nivel predominante que un jefe puede controlar en actividades relacionadas al control, poder, convenios, instrucción. Ello se cuantificaba con nivel alto o bajo.

Modelo situacional de Hersey y Blanchard

Esta teoría se basa en la colocación de Hersey y Blanchard mencionan que el éxito del liderazgo, depende de la disposición de trabajo de los seguidores, teniendo en cuenta el tipo de liderazgo conveniente. La eficacia del liderazgo se refleja en el comportamiento y acciones de sus seguidores, si aceptan o rechazan a su líder.

Por consiguiente, este patrón decreta 4 tipos de liderazgo, que se debe seguir, las cuales son:

Directivo: El líder es quien decide en la toma de decisiones determinando el motivo, fecha y lugar de ella.

Persuasivo: Aunque éste sigue tomando las decisiones, señalando responsabilidades, invita al equipo de trabajo a que se involucren aportando ideas y recomendaciones.

Participativo: Este líder tiende a tomar decisiones conjuntamente con su equipo de trabajo. Ello origina que los trabajadores se sientan motivados a ejecutar sus responsabilidades correspondientes.

Delegador: El líder, identifica y estima las capacidades y talentos de sus colaboradores; de esa manera señala las tareas correspondientes para cada uno de ellos. Aquel líder se encuentra en el mayor nivel de autonomía hacia sus trabajadores.

Modelo de la trayectoria a la meta

En este modelo se menciona que la función del líder es el de apoyar a sus colaboradores con los objetivos propios establecidas, brindándoles una dirección, y de esa manera sean conciliables con los parámetros y objetivos de la empresa (Robbins, 2005).

Teoría según Burns

Se clasifican en tres estilos de liderazgo: el transformacional, éste confía en las decisiones que puedan tomar sus subordinados, conoce a su equipo de trabajo, realiza cambios, mientras que el transaccional las mantiene y se centra en algún intercambio de recompensa por el trabajo ejecutado. Finalmente, el liderazgo *laisser-faire*, éste deja todo a cargo de sus trabajadores, sin que él se encuentre presente (Noreña, 2021).

Teorías de la motivación

Modelo de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Estas teorías inician acorde a la fuerza interna que existe en el propio individuo, y muestra resultados de acuerdo al comportamiento de cada uno de ellos.

Necesidades fisiológicas: Aquellas necesidades humanas, se hallan en la parte más baja de la jerarquía de Maslow. Son necesidades innatas, dentro de ellas se encuentran la alimentación, el descanso, abrigo, deseo sexual. Son llamadas necesidades básicas porque se encuentran vinculadas con la supervivencia y existencia de la persona. La característica que predomina es la urgencia, puesto que, si uno de ellos no se satisface de manera correcta, existe la probabilidad de una mala orientación conductual.

Necesidades de seguridad: Se encuentra en el segundo nivel de la jerarquía. Esta necesidad brinda derecho a que los trabajadores se sientan protegidos y seguros en la entidad donde laboran. De la misma manera está relacionada con la supervivencia de la persona, ya que estas dependen de la organización; cargos gerenciales pueden provocar incertidumbre e inseguridad de acuerdo a la permanencia en el trabajo.

Necesidades sociales: Tercer nivel dentro de las necesidades humanas. En ella se muestra la relación social que existe entre trabajadores, participación, aceptación, amistad, afecto, etc. Cuando dichas necesidades no se detectan en funcionamiento, el hombre muestra todo lo contrario, resistencia, hostilidad, egoísmo, odio, envidia, recelosos, lo cual lleva a que el hombre no se sienta cómodamente aclimatado en un ambiente social. Es importante y/o necesario el dar y recibir afecto, puesto que ello influye en las tareas asignadas dentro de la organización.

Necesidades de aprecio: Esta necesidad está vinculada con la autoestima de la persona, cuánto valor, amor y confianza muestra hacia el mismo. Esta necesidad conlleva a que la persona tenga un sentimiento de poder, prestigio, fuerza, valor, orgullo, reputación y capacidad para tomar decisiones.

Necesidades de autorrealización: Dentro de la jerarquía, ésta se observa en el nivel más alto. Estas se vinculan con la autonomía, independencia, seguridad. Esto da como resultado que las personas se sientan capaces de desarrollarse sin temor alguno en el proceso de la vida, aventurándose a nuevos proyectos. Un individuo puede desear estar en una posición alta, pero ello dependerá mucho del trabajo y esfuerzo que realice para obtener aquella posición (Chiavenato, 2007).

Teoría de la Motivación-higiene

Esta teoría fue establecida por Frederick Herzberg. Observando la situación de los trabajadores dentro de la organización, determinó que el éxito o fracaso se sujeta a la actitud de cada individuo, es por ello que se formuló lo siguiente, ¿Qué desean exactamente los hombres de su trabajo? Una vez extraído los resultados, aglomeró información, y determinó algunos factores que afectan las emociones del personal. A continuación, se mencionan:

Factores motivadores: Comprende el reconocimiento, responsabilidad y esfuerzo de sí mismo. Estos sentimientos están relacionados con los logros, reconocimientos y compromiso del colaborador. Se concluyó determinando que estos factores son intrínsecos, es decir amor y dedicación al trabajo, por parte de cada persona, sintiéndose cómodamente satisfechos.

Factores de higiene: Incluye las normativas administrativas de la empresa, supervisión, sueldo, prestaciones, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales. Esto se encuentra vinculado con sentimientos negativos que tienen los trabajadores hacia su ambiente de trabajo. Los empleados se desempeñan correctamente si reciben un reconocimiento a cambio, por parte de la organización. Este factor es de carácter externo, es decir, son factores extrínsecos (Amorós, 2007).

Teoría X y teoría Y

Instituida por Douglas McGregor, éste planteó 2 posturas distintas de identificar el desempeño de los trabajadores. Al primero denominó, la teoría X, aquel trabajador negativo, y al segundo, lo nombró la teoría Y, conformado por un trabajador positivo.

Luego de contemplar el trato de los directivos dirigido hacia el personal, MacGregor dedujo que la perspectiva del directivo acerca de la naturalidad humana, se halla agrupada de supuestos. Determinó que la manera de cambiar esta idea, es a través de las suposiciones mencionadas

La Teoría X

- A los trabajadores no les agrada el trabajo por naturaleza, por ello lo eluden a toda costa.
- El lograr sus objetivos, les resulta difícil, puesto que son controlados, supervisados e incluso amenazados hasta que logren los objetivos propuestos.

- Al personal no les gusta las responsabilidades, por lo que buscan una gestión formal.
- Muchos trabajadores se aferran a una seguridad extrema, asimismo muestran un mínimo deseo de superación.

La Teoría Y

- Los trabajadores visualizan el trabajo como algo natural.
- Trabajadores aplican el autocontrol y autodominio, y se muestran comprometidos con sus tareas y metas.
- Es aquel que logra aceptar tareas, incluso las solicita en caso no las hubiera.
- Los trabajadores tienen la capacidad de realizar actividades innovadoras. No necesariamente es tarea de las áreas administrativas (Amorós, 2007).

Teorías Contemporáneas de la Motivación

Teoría de las necesidades de McClelland

Esta teoría fue ejecutada por David McClelland junto a sus seguidores, en las que se centran en 3 de ellas:

- **La necesidad de logro:** Deseo de sobresalir, cumplimiento con modelos estandarizados y de esa manera lograr el éxito.
- **La necesidad de poder:** Influir en otras personas, para que ellas actúen de una forma en las que se sientan cómodamente, puesto que no lograrían sentirse así en otros medios.
- **La necesidad de afiliación:** Convicción de mantener relaciones interpersonales, de manera afable, cercana y sencilla. Robbins & Judge (como se citó en Ñaña, 2017).

5.2 Justificación de la investigación

Este proyecto de investigación se llevó a cabo para conseguir conocimientos de la Institución Pública Poder Judicial, con respecto al liderazgo y la motivación del personal, las cuales son variables de análisis dentro de nuestro proyecto de investigación.

Justificación Teórica

El actual proyecto de investigación busca detectar fallas y / problemas con respecto a esta variable, por medio del estudio de teorías y conceptos esenciales del liderazgo. Esto puede talvez afectar en los objetivos planteados, pero permitirá al autor comparar las variables en estudio, y de esa manera lograr resultados existentes, y determinar en qué posición se encuentra la Institución Publica Poder Judicial.

Justificación Científica

El proyecto de investigación ayudará a otros estudiantes, a saber, que se ha realizado investigaciones del mismo rubro, los cuales les permitirá aplicarlo como antecedentes, en futuros proyectos de estudio, de acuerdo con las mismas variables.

Justificación Social

Este estudio nos permitió detectar las fallas en las relaciones entre jefes y colaboradores de la institución, a través de ello, presentar soluciones alternativas; y de esa manera puedan desempeñarse eficiente y satisfactoriamente.

Justificación Práctica

Conforme a los objetivos de estudio, los resultados de esta investigación, nos permitió mejorar el liderazgo y la motivación del personal de la entidad pública Poder Judicial, y a su vez también se tuvo la posibilidad de proponer algunos cambios, para que se mejore la calidad de información, consiguientemente la institución trabaje en conjunto de manera activa y eficiente.

Justificación Metodológica

Este proyecto de investigación empleó técnicas, tales como el cuestionario, la cual sirvió para medir el nivel de liderazgo de los directivos y el nivel de motivación del personal de la institución en estudio. De esa manera se conoció el nivel de aplicación del liderazgo en relación a la motivación, concorde con los resultados reales que se localizó en la institución.

5.3 Problema

Es común encontrarnos con trabajadores, que cumplen con sus trabajos de manera monótona, sin sentirse tan cómodos, con insuficiente motivación por parte de sus superiores, es por ello que determinaremos el siguiente problema.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, 2020?

5.4 Conceptuación y operacionalización de las variables

5.4.1 Conceptuación de las variables

Liderazgo

Definición conceptual: Esta reside en influir en otras personas, teniendo el único propósito de orientarlos a lograr las metas establecidas (Robbins, 2005)

Definición Operacional: Proceso de influir positivamente a nuestros seguidores, con el propósito de lograr objetivos organizacionales, la cual está formada por liderazgo carismático, transformacional y transaccional.

Motivación

Definición Conceptual: Es aquello que impulsa a un individuo a portarse de una manera específica, de acuerdo a una tendencia específica (Chiavenato, 2007)

Definición Operacional: Fuerza interior de una persona, que lleva a que esta actúe de una forma específica, orientada a sus objetivos. La cual está formada por necesidades, teorías y tipos de motivación.

Auto liderazgo: Es la voluntad personal de hacer las cosas por lograr metas y objetivos que se plantearon. Para ello se requiere de un trabajo constante y dedicado netamente a cumplir con esos requerimientos (Alabau, 2019).

Liderazgo de influencia: Capacidad de inspirar y facultar a otros para que utilicen su propio poder y talentos con el objetivo de evolucionar hacia un estado deseado de manera sustentable (Revilla, 2015).

Liderazgo estratégico: Actuar de manera adelantada y rápida, manteniendo la permisividad dentro de la institución por medio de los trabajadores, aplicando estrategias eficientes en el tiempo exacto en la que se requiera, mencionado por Chiavenato y Sapiro (Lezama, et.al, 2003)

Liderazgo transformacional: Estos líderes se caracterizan por cambiar y mejorar las cosas, usando los más altos ideales de sus seguidores. Este líder sirve para cambiar el estado

de las cosas, detectando problemas en el sistema, ello le permite visualizar nuevos retos, lo que podría ser una nueva organización Burns (como se citó en Lussier, 2011).

Liderazgo transaccional: Se aplica para intercambiar cosas, tales como, reguladores económicos y sociales, en caso de la presencia de problemas organizacionales y de esa manera mantener una estabilidad dentro de la organización, logrando las metas específicas, tanto para líderes, como también seguidores (Lussier, 2011).

Liderazgo de resultados: Capacidad de evaluar los resultados de sus trabajadores, conforme con las actividades correspondientes dentro de la organización. Para obtener buenos resultados el líder debe de ser claro y específico en su orientación hacia el trabajador. (Soriano, 2007)

Autenticidad: Capacidad de aceptarse uno mismo, tal como se muestra y tener el coraje y la valentía de hacer cosas distintas, innovadoras siguiendo su instinto, dejando de lado su zona de confort, mostrando a la sociedad cambios personales (Ferrara, 2014).

Responsabilidad: Deber de contestar ante una situación. Aquella persona se siente en la obligación de asumir las consecuencias de sus actos (Mestre, 2008)

Innovación: Es algo nuevo, que se diferencia de lo demás, por ejemplo, la tecnología es una de ellas. Johnston & Bate, 2003 (como se citó en Sánchez, 2011).

Administración activa por excepción: Esta está al tanto de fallos y dificultades que se puedan detectar dentro de la organización, para ello cuentan con aprovisionamiento calificado de control. Esto ayuda a generar un buen desempeño laboral (Mendoza, 2006)

Motivación Intrínseca: Capacidad que tiene una persona por hacer cosas con voluntad propia, sin sentirse obligada hacerlas por presión u otros motivos. Ello involucra dedicación, interés, ánimo y disposición para lograr los objetivos establecidos de suma importancia por parte de la persona. (Orbegoso, 2016)

Motivación Extrínseca: Totalmente todo lo contrario al intrínseco, en este punto la persona se siente en la obligación de hacer algo, recibiendo algo a cambio, quizá premios, bonificaciones, reconocimientos, etc. Es decir, se actúa por obtener factores externos y no por convicción propia. (Aduara, 2020)

Motivación trascendente: Esta motivación se basa en ayudar a otras personas teniendo en cuenta sus valores, creencias, ideologías dentro de sus deberes, de esa manera se aporta para que se sientan cómodos y satisfechos en su centro laboral, o ámbito en la que se encuentren. (Gonzales, 2020)

Motivación de poder: Es la influencia que se puede tener sobre otras personas. De esa manera sentirse realizados y reconocidos. Mencionado por McClelland (Rodríguez, 2017)

Logro: Es algo que se va desarrollando con el transcurrir del tiempo, eso ayudará a romper las barreras que se interpongan en la vida, y así lograr las metas fijadas. (Roth, 2017)

Sentido de Responsabilidad: Deber de asumir una cosa. Esta persona se siente en la obligación de hacerse cargo de actividades propuestas, sea por sí misma u por otra persona a cargo. (Mestre, 2008)

Sueldo: Remuneración percibida a cambio de efectuar actividades a su cargo. En otras palabras, es una permuta entre la prestación de servicios del individuo con la entidad, empresa u organización (Chiavenato, 2007)

Clima laboral: Es el medio interno en la que se encuentran los trabajadores dentro de la empresa. Es próspero cuando los integrantes se sienten cómodos y placenteros, pues ayuda en cierto modo a mejorar su rendimiento (Chiavenato, 2011).

Supervisión: Acto de observar, controlar, vigilar, y examinar alguna actividad específica. Este hecho es realizado por alguna persona altamente capacitado (a) en el tema. (Ucha, 2012)

Relación Social: Integración de las personas dentro de la sociedad, teniendo en cuenta la manera en cómo se sienta para alejarse o involucrarse en las dinámicas de la vida social (Herrera, 2000)

5.4.2 Operacionalización de las variables

- Liderazgo
- Motivación

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo	Auto - liderazgo	Autenticidad	1, 2, 3	Escala de Liker
		Responsabilidad		
		Incremento de las capacidades		
	Liderazgo de influencia	Honestidad y transparencia	4, 5, 6, 7	
		Conducta		
		Innovación		
	Liderazgo estratégico	Tecnología	8, 9, 10	
		Coaching		
		Orientado al cambio		
	Liderazgo transformacional	Trato personal	11, 12, 13, 14	
		Apoyo		
		Sentido del humor		
Liderazgo transaccional	Recompensa	15, 16, 17		
	Solución de problemas			
	Administración activa por excepción			
Liderazgo de resultados	Desempeño	18, 19, 20		
	Eficacia y autogestión			
	Deleite			
Motivación	Motivación Intrínseca	Logro	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28	Escala ordinal Deficiente: 1 - 2.33 Regular: 2.34 – 3.67 Bueno: 3.68 – 5
		Sentido de responsabilidad		
		Crecimiento personal e intelectual		
		Reconocimiento interno		
	Motivación Extrínseca	Sueldo	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	
		Clima de trabajo		
		Supervisión		
	Motivación Trascendente	Relación social	36, 37, 38	
		Espíritu de servicio		
		Implicación con la misión de la organización		
	Motivación de Poder	Participación	39, 40, 41	
		Dominio		
Influir				

5.5 Hipótesis

Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020.

5.6 Objetivos

Objetivo general

Describir la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de liderazgo del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.
- Detallar el nivel de motivación del personal del módulo penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.
- Establecer la relación entre el autoliderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.
- Demostrar la relación entre el liderazgo de influencia y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.
- Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.
- Señalar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

- Indicar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.
- Manifestar la relación entre el liderazgo de resultados y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

6. Metodología

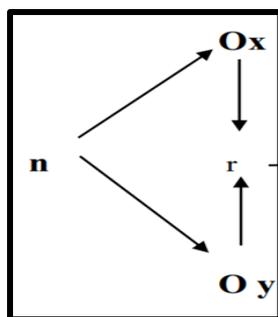
6.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

Como intervención del investigador nuestra investigación fue básica, de tipo descriptivo correlacional puesto que se describe y especifica operacionalmente las variables, el cual tuvo como propósito percibir el grado de relación que existe entre las variables existentes.

Diseño de la Investigación

El estudio fue no experimental porque no se manipularon las variables, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal porque la aplicación del cuestionario y los datos recolectados se hizo en un tiempo únicamente específico.



DÓNDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1

Oy = Variable 2

r = Relación entre las dos variables

6.2 Población y Muestra

Población

El tamaño de la población estuvo compuesto por 77 trabajadores

Muestra

Se utilizó el total de población para alcanzar con exactitud los objetivos establecidos.

6.3 Técnicas e instrumentos de la investigación

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Encuesta: Se utilizó como técnica la encuesta cuya estructura fue diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Cuestionario: Se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual tiene forma material impresa o digital, que sirve para registrar información, procedente del personal que participaron de ella.

El instrumento se validó por medio de juicio de 3 expertos, que es una sucesión preliminar al levantamiento de la información, de igual manera se aplicó el Alfa de Cronbach para su confiabilidad.

6.4 Procesamiento y análisis de la información

Los instrumentos fueron elaborados únicamente para este proyecto, de igual manera los cuestionarios elaborados, es por ello que fue preciso aplicar la validez de los 3 expertos, para ello se emplearon las siguientes medidas estadísticas.

Técnicas de procesamientos y análisis de datos:

- Procesamiento: Se consignó pesos a las alternativas de cada Ítem, teniendo en cuenta la escala de Likert, sea el menor o mayor peso de acuerdo a los indicadores, positivo o negativo, para después ser procesado en el Excel o SSPS.
- Método de análisis de datos:
- ✓ Estadística descriptiva: Se aplicó para detallar los resultados en la base de tablas de frecuencia.

- ✓ Estadística Inferencial: Se aplicó las técnicas estadísticas que correspondan dependiendo de la normalidad de los datos, pudiendo aplicarse la estadística paramétrica o no paramétrica según corresponda.

7. Resultados

Describir la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	124.237a	84	0.003
Razón de verosimilitud	83.507	84	0.495
Asociación lineal por lineal	7.350	1	0.007
N de casos válidos	77		

a. 104 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .03.

Interpretación:

Según la tabla N°1 Prueba de chi – cuadrado, se observa que la asignación asintótica es de $0.003 < 0.05$, lo que prueba que existe una relación entre ambas variables, en deducción, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Se menciona, por lo tanto, que imputando la técnica estadística Chi cuadrado, nos permitió deducir que, si existe relación entre las variables liderazgo y motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020.

Grado de correlación entre el liderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°2

		Correlaciones	
		LIDERAZGO	MOTIVACIÓN
Tau de Kendall	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.524**
		N	77
MOTIVACIÓN		Coefficiente de correlación	0.524**
		Sig. (bilateral)	0.030
		N	77

Interpretación:

Aplicando la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall, se observa que el valor es de (0.524), dicho valor nos indica de acuerdo a la tabla del coeficiente de correlación, que el grado es de correlación positiva moderada, además se corrobora de acuerdo al nivel de significancia con un valor de 0.030, menor que 0.05, lo que indica que si existe relación entre ambas variables.

*Escala de valores del coeficiente de correlación***Tabla N°3**

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta

0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Identificar el nivel de liderazgo del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°4

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	11	14.3	14.3
Nivel medio	59	76.6	90.9
Nivel alto	7	9.1	100.0
Total	77	100.0	

Fuente: Procesamiento del SPSS

Interpretación:

De acuerdo a la información de los 77 trabajadores encuestados del Módulo Penal y Módulo Corporativo de familia del Poder Judicial, se identifica que el nivel de liderazgo por parte de los directivos es de un nivel medio, representado en un total de 76.6%

Detallar el nivel de motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°5

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	16	20.8	20.8
Nivel medio	40	51.9	72.7
Nivel alto	21	27.3	100.0
Total	77	100.0	

Fuente: Procesamiento del SPSS

Interpretación:

De acuerdo al personal encuestado del Módulo Penal y Módulo Corporativo de familia Del Poder Judicial, su nivel de motivación es de un nivel medio, representado con el 51.9%

Dimensión 1: Autoliderazgo

Establecer la relación entre el autoliderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°6

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52.800 ^a	42	0.042
Razón de verosimilitud	52.705	42	0.008
Asociación lineal por lineal	0.352	1	0.002
N de casos válidos	77		

Interpretación:

En nuestro estudio relacionado con chi cuadrado, el valor que se determinó es de (0.042), el cual es menor que p (0.05), por lo que demuestra que existe relación entre la dimensión autoliderazgo con la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Grado de correlación entre el autoliderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°7

		Correlaciones		
			AUTOLIDERAZGO	MOTIVACIÓN
Tau b de Kendall	AUTOLIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1.000	0.415**
		Sig. (bilateral)		0.038
		N	77	77
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	0.415**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.038	
		N	77	77

Interpretación:

Se aplicó la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall, en la que se determinó que el grado de relación entre la dimensión autoliderazgo y la motivación es positiva moderada con un valor de (0.415)

Dimensión 2: Liderazgo de influencia

Demostrar la relación entre el liderazgo de influencia y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°8

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63.936 ^a	35	0.009
Razón de verosimilitud	30.252	35	0.048
Asociación lineal por lineal	5.102	1	0.054
N de casos válidos	77		

Interpretación:

Según la tabla N°8 Prueba de chi – cuadrado, se observa que la asignación asintótica tiene un valor de $0.009 < 0.05$, por lo tanto, se menciona que existe una relación entre la dimensión liderazgo de influencia con la motivación.

Grado de correlación entre el liderazgo de influencia y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°9

		Correlaciones		
			LIDERAZGO DE INFLUENCIA	MOTIVACIÓN
Tau b de Kendall	LIDERAZGO DE INFLUENCIA	Coeficiente de correlación	1.000	0.640**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	77	77
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	0.640**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	77	77

Interpretación:

Aplicando la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall, se obtuvo un valor de 0.640, éste nos indica que el grado de correlación es positiva moderada.

Dimensión 3: Liderazgo estratégico

Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°10

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38.103 ^a	35	0.046
Razón de verosimilitud	33.310	35	0.055
Asociación lineal por lineal	2.318	1	0.128
N de casos válidos	77		

Interpretación:

En nuestro estudio relacionado con chi cuadrado, el valor que se determinó es de $0.046 < 0.05$, por lo que demuestra que existe relación entre la dimensión liderazgo estratégico con la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Grado de correlación entre el liderazgo estratégico y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°11

		Correlaciones		
			LIDERAZGO ESTRATÉGICO	MOTIVACIÓN
Tau b de Kendall	LIDERAZGO ESTRATÉGICO	Coefficiente de correlación	1.000	0.440**
		Sig. (bilateral)		0.014
		N	77	77
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	0.440**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.014	
		N	77	77

Interpretación:

Aplicando la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall, se determinó que la relación entre la dimensión liderazgo estratégico y la motivación se encuentra en un grado de correlación positiva moderada, valorizado en 0.440.

Dimensión 4: Liderazgo transformacional

Señalar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°12

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.063 ^a	28	0.008
Razón de verosimilitud	18.801	28	0.003
Asociación lineal por lineal	1.349	1	0.005
N de casos válidos	77		

Interpretación:

En nuestro estudio relacionado con chi cuadrado, el valor que se determinó es de 0.008, el cual es menor que p 0.05, por lo que demuestra que existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional con la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Grado de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°13

		Correlaciones		
		L. TRANSFORMACIONAL		MOTIVACIÓN
Tau b de Kendall	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.511
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	77	77
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	0.511	1.000
Sig. (bilateral)		0.003		
N		77	77	

Interpretación:

Se aplicó la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall, y se determinó que la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la motivación se encuentra en un grado de correlación positiva moderada con un valor de (0.511).

Dimensión 5: Liderazgo transaccional

Indicar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°14

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.348 ^a	28	0.038
Razón de verosimilitud	16.149	28	0.040
Asociación lineal por lineal	1.670	1	0.240
N de casos válidos	77		

Interpretación:

Aplicando la prueba de chi cuadrado, se obtuvo un valor de 0.038, el cual es menor que $p < 0.05$, por lo que demuestra que existe relación entre el liderazgo transaccional con la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Grado de correlación entre el liderazgo transaccional y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°15

Correlaciones			
		LIDERAZGO TRANSACCIONAL	MOTIVACIÓN
Tau b de Kendall	LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.624*
		N	77
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	0.624*
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	77

Interpretación:

Aplicando la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall, se determinó que el grado de relación entre la dimensión liderazgo transaccional es positivo moderado, representado con un valor de 0.624

Dimensión 6: Liderazgo de resultados

Determinar la relación entre el liderazgo de resultados y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2021.

Tabla N°16

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34.038 ^a	21	0.036
Razón de verosimilitud	32.644	21	0.050
Asociación lineal por lineal	1.496	1	0.221
N de casos válidos	77		

Interpretación:

Aplicando la prueba de chi cuadrado, se obtuvo un valor de 0.036, el cual es menor que $p < 0.05$, lo que demuestra que existe relación entre el liderazgo de resultados con la motivación del personal de dicha institución.

Grado de correlación entre el liderazgo de resultados y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

Tabla N°17

		Correlaciones		
			LIDERAZGO DE RESULTADOS	MOTIVACIÓN N
Tau b de Kendall	LIDERAZGO DE RESULTADOS	Coeficiente de correlación	1.000	0.459
		Sig. (bilateral)		0.047
		N	77	77
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	0.459	1.000
		Sig. (bilateral)	0.047	
		N	77	77

Interpretación:

Se aplicó la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall, y se determinó que la relación entre la dimensión liderazgo de resultados y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia del Poder Judicial de Nuevo Chimbote se encuentra con un grado de correlación positiva moderada con un valor de (0.459).

8. Análisis y discusión

En cuanto a liderazgo y motivación encontramos según la tabla N°1 Prueba de chi – cuadrado, se observa que la asignación asintótica es de $0.003 < 0.05$, lo que prueba que existe una relación entre ambas variables, en deducción, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Se menciona, por lo tanto, que imputando la técnica estadística Chi cuadrado, nos permitió deducir que, si existe relación entre las variables liderazgo y motivación, del mismo modo aplicando la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall, se observa que el valor es de (0.524), dicho valor nos indica de acuerdo a la tabla del coeficiente de correlación, que el grado es de correlación positiva moderada, coincidiendo con Dávila (2019), en su tesis relacionada al Liderazgo y la Motivación, la cual se ejecutó en la institución Ugel de Oxapampa, evaluando al personal administrativo. Tuvo como objetivo determinar si existe relación entre ambas variables. Se usó el método de Spearman para medir el nivel de correlación, el cual fue 0.636, y un p valor de 0.000 menor a 0.005. En una de sus dimensiones, liderazgo transaccional, se fundó una relación moderada fuerte con las necesidades del personal administrativo, con un valor correlacional de 0.926, y un p de 0.000 menor al 0.05. De igual manera con el liderazgo transformacional relacionado a la segunda variable, obteniendo un resultado de 0.627 y un p de 0.000. Finalmente, con el liderazgo transaccional y los incentivos del personal, obteniendo un valor de p 0.000, con un coeficiente de 0.611. En coincidencia Aranda (2018), en su tesis asociada a los estilos de liderazgo con la motivación laboral, realizó su trabajo en la empresa Isolima Plast SAC, el cual se aplicó a 60 trabajadores. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable estilos de liderazgo con la motivación laboral, obteniendo un valor de p (0.00) y un r (9.29); determinando que si existe relación significativa entre ambas variables. Continuando con los objetivos específicos, se contempla un coeficiente correlacional positiva alta (0.810) y un p (0.000) entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral. Asimismo, con el liderazgo transaccional mostrando un valor de p 0.000 y una r 0.904. Se concluye mencionando que existe una relación significativa entre las dimensiones mencionadas con la variable motivación laboral, así como López (2019), en su tesis sobre liderazgo y motivación, dirigido a los trabajadores de la Municipalidad de Pachacamac, pudo determinar que existe relación entre ambas variables, mostrando una correlación positiva media, de la misma manera aceptando la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. De igual manera

con el liderazgo carismático y transformacional, obteniendo el mismo nivel de correlación. Por lo tanto, se expresa que el personal se siente mucho más motivado a realizar sus tareas correspondientes mientras exista un mayor nivel de liderazgo por parte de superiores. De igual manera Muñoz (2018), en su tesis relacionada con el liderazgo y la motivación del personal, su objetivo fue señalar si existe relación entre ambas, se ejecutó el proyecto en el Hospital Santa Rosa de Pueblo Libre, ciudad de Lima, dirigida al área de rehabilitación. Se consiguió obtener como resultado que, si existe relación, con un valor significativo de 0.000 el cual es menor que $p < 0.05$, con un coeficiente correlacional positiva fuerte, valor de $r = 0.725$, siguiendo con los objetivos específicos se señaló que también existe relación entre el liderazgo carismático y empático con la motivación, teniendo como resultado un valor de significancia de 0.009 menor que 0.05, con una correlación positiva baja $r = 0.363$. Por último, entre el liderazgo motivacional y la motivación de los trabajadores se obtuvo un valor de 0.000, y coeficiente correlacional de $r = 0.667$, relación positiva moderada por lo tanto se menciona que también existe relación. Se menciona en general que mientras el liderazgo, transformacional, carismático, empático y motivacional sea mayor, la motivación de los trabajadores será mejor, en cuanto al liderazgo del personal se determinó que de acuerdo a la información de los 77 trabajadores encuestados del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia del Poder Judicial, se identifica que el nivel de liderazgo por parte de los directivos es de un nivel medio, representado en un total de 76.6% discrepando con Ccarhuaypiña (2017), en su tesis relacionada a las cualidades de liderazgo y su influencia hacia el personal, realizada en la I.E Particular Editum, en la ciudad de Huancayo, año 2017 concluyó mencionando que existe una relación directa significativa, con coeficiente correlacional positiva débil de 0.335, entre el liderazgo transaccional con las necesidades de los trabajadores, en caso de los incentivos, se presenta un coeficiente correlacional negativa media con -0.418, mencionando que muestra una relación indirecta significativa. Del mismo modo el liderazgo transformacional demuestra tener una relación indirecta significativa, con coeficiente de -0.562, determinando una correlación negativa. Por otro lado, el liderazgo transformacional con los incentivos se muestra relacionadas de forma directa con un valor correlacional de 0.491. Se menciona que, a mayor apreciación de liderazgo, en este caso transformacional, las necesidades e incentivos del personal aumentan. En cuanto a la motivación del personal se determinó de acuerdo al personal encuestado del Módulo Penal y

Módulo Corporativo de familia, Poder Judicial, que se encuentra en un nivel medio, representado con un 51.9%, acorde con Livias (2017), en su investigación asociada a la motivación y desempeño laboral, tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre ambas variables. El proyecto se llevó a cabo en la empresa Guzmán Distribuciones SAC, dirigidos a los obreros del área logística. Se logró confirmar el objetivo de la investigación, demostrando un valor de p (0.016) menor a 0.05, ello evidencia que la motivación en los trabajadores es un punto muy importante para lograr un buen nivel de desempeño dentro de la empresa. Se obtuvo un resultado de 44.44% y 55.56% en la motivación laboral según cada trabajador, monto interpretado en un nivel medio. De igual manera con el desempeño laboral, obteniendo un valor de 55.56% y 33.33%, y nivel bajo con 11%. De acuerdo a los resultados de la tabla N°12 relacionado con el chi cuadrado se obtuvo un valor de (0.008), el cual es menor que p (0.05), por lo que demuestra que existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional con la motivación del personal, de la misma manera se aplicó la técnica de análisis estadístico Tau b de Kendall y se determinó que el grado de relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la motivación es positiva moderada con un valor de (0.511), concordando con Archi (2017), en su tesis sobre liderazgo transformacional con la motivación, dirigida a empleados laborando en las Oficinas del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, en la ciudad de Lima, determinó que si existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la motivación con un valor de 0.05 y un coeficiente de 0.569, expresa por tanto una correlación positiva moderada. Continuando con las siguientes dimensiones, una de ellas liderazgo transaccional se obtuvo un valor de 0.05 y un nivel correlacional de 0.507, por lo tanto se confirma que también existe relación entre aquella dimensión y la variable motivación, finalmente con la dimensión pasivo-evitativo se detectó que si existe una relación con la motivación, obteniendo un nivel de significancia de 0.05 pero con un nivel de correlación baja negativa expresada en -0.201, por lo tanto se demuestra que mientras la puntuación de una variable acrecienta, origina decadencia en la otra, de igual forma Valle (2019), en su investigación relacionada a liderazgo transformacional y el desarrollo del capital humano, llevada a cabo en el Banco BBVA, Lima, el objetivo fue determinar si existe relación entre dichas variables, por lo que se logró identificar que si existen, teniendo un resultado de p 0.000 < 0.05, con una correlación moderada significativa de r 0.541, de la misma manera se determina un nivel de

significancia de 0.000 y un r 0.460, en la dimensión estimulación intelectual con el desarrollo capital humano, así mismo con la motivación inspiracional, obteniendo un valor de 0.001 y un r de 0.389. Se identificó una relación altamente significativamente con 0.000 y r 0.459 entre la dimensión influencia idealizada y capital humano. Por último, la dimensión consideración individualizada con la variable mencionada, se relaciona de manera significativa muy alta, mostrando un valor de 0.002 y un r de 0.384.

9. Conclusiones

Se determinó que existe relación entre el liderazgo con la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020, mediante la técnica estadística aplicada chi cuadrado, en la que se obtuvo como resultado un valor de 0.003 el cual es menor a $p < 0.05$, de la misma forma se obtuvo un coeficiente de 0.524, con un valor de significancia de 0.030, lo que expresa que existe una correlación positiva moderada.

Se obtuvo como resultado que el nivel de liderazgo del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020, se encuentra en un nivel medio expresado con un 76.6% de acuerdo a la baremación aplicada.

Se obtuvo como resultado que el nivel de motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020, es de término regular, según percepción de los trabajadores con un 51.9%, de igual manera con la correspondiente baremación.

Se obtuvo como resultado que la dimensión autoliderazgo mantiene una relación con la motivación del personal, demostrado con un valor de (0.042), el cual es menor que $p < (0.05)$, y un grado de relación positiva moderada valorada en 0.415

Se concluyó identificando que existe relación entre el liderazgo de influencia con la motivación del personal, de acuerdo a los resultados estadísticos Tau b de Kendall, donde determinamos un valor de 0.009 y el grado de relación es positiva moderada con un valor de 0.640.

Se determinó que existe relación entre el liderazgo estratégico con la motivación del personal, de acuerdo a los resultados estadísticos Tau b de Kendall, donde se obtiene un valor de 0.009 y el grado de relación es positiva moderada con un valor de 0.640

Se determinó que existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020, basándonos en resultados estadísticos Tau b de Kendall se obtuvo un valor de 0.008, así mismo obteniendo un grado de relación positiva moderada con un valor de 0.511.

Se concluyó determinando que existe relación entre el liderazgo transaccional con la motivación del personal, de acuerdo a los resultados estadísticos Tau b de Kendall, donde se obtuvo un valor de $0.038 < 0.05$ y un grado de relación positiva moderada valorizada en 0.624

Se determinó que existe relación entre la dimensión liderazgo de resultados y la motivación del personal, basándonos en resultados estadísticos obtenidos como chi cuadrado con un valor de 0.036, y un grado de relación positiva moderada con un valor de 0.459.

10. Recomendaciones

Se recomienda que la institución pública Poder Judicial de Nuevo Chimbote, realice capacitaciones y talleres sobre liderazgo dirigidos hacia los directivos, jefes de cada área para que mejoren las relaciones con sus colaboradores, y de esa manera se sientan motivados a realizar sus labores exitosamente.

Se recomienda a la institución que instaure programas de incentivos, reconocimientos con la finalidad de que los trabajadores puedan sentirse con mayor motivación al realizar sus obligaciones, el cual les ayudará a desarrollar y mejorar sus habilidades y comportamiento.

Se sugiere replicar el instrumento en poblaciones similares, o tal vez con mayor número de ella, para así dar mayor consistencia a los resultados hallados y estos sean más representativos.

Se recomienda llevar a efecto mayores investigaciones relacionados a estas variables, con la implementación de nuevas teoría e instrumentos fiables para así ampliar y contrastar con la información ya efectuada.

11. Agradecimiento

Agradezco a Dios por la oportunidad de haber obtenido estos estudios, que me servirán en el transcurso de toda mi vida, de igual manera a mis padres y amigos por el apoyo y motivación que me brindaron en todo el proceso de esta etapa, y finalmente agradecida a mis docentes y asesor por las enseñanzas, paciencia, dedicación y amor que mostraron hacia mi persona.

12. Referencias bibliográficas

- Adsuara, G. (2020). *La motivación extrínseca en psicología: definición, características y ejemplos*. Obtenido de Psicología - Online: <https://www.psicologia-online.com/la-motivacion-extrinseca-en-psicologia-definicion-caracteristicas-y-ejemplos-4879.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20extr%C3%ADnseca%20es%20aquella,premios%20reconocimiento%20p%C3%ABlico%20etc.>
- Alabau, I. (2019). *Autoliderazgo: qué es, características y cómo desarrollarlo*. Obtenido de Psicología - Online: <https://www.psicologia-online.com/autoliderazgo-que-es-caracteristicas-y-como-desarrollarlo-4714.html>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*.
- Aranda, I. (2017). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017*. Lima.
- Ararat, J., & Moreno, K. (2019). *Determinación de los Estilos de Liderazgo y toma de decisiones en las áreas de cobertura, calidad educativa y Administrativa en la secretaria de Educación del Distrito de Buenaventura*. Cali, Colombia.
- Archi, M. (2016). *Liderazgo y motivación en los empleados de las Oficinas Registrales del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - Lima, 2016*. Lima, Perú.
- Ccarhuaypiña, G. (2017). *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017*. Huancayo.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos El Capital humano de las organizaciones*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill.
- Dávila, E. (2019). *El liderazgo y la motivación del personal administrativo de la Ugel oxapampa, 2019*. Huanuco.
- Ferrara, A. (2014). *La autenticidad y la normatividad de la identidad en Rousseau*. Obtenido de Signos filosóficos: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-

- Oliva, M., & Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la Comuna Chillán. *Revista Académica & Negocios*, 51-67.
- Olivares, V. (2019). *Mujeres líderes en el espacio rural: experiencia y significados sobre liderazgo y participación comunitaria en organizaciones de mujeres*. Santiago de Chile.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Revista Científica de Educación*, 75-93.
- Pacheco, F. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana*. Lima.
- Puras, S. (2018). *Análisis de las relaciones entre la motivación, el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral*. Segovia, España.
- Revilla, A. (2015). *El liderazgo por influencia*. Obtenido de Slideshare:
<https://es.slideshare.net/Angehydee/el-liderazgo-por-influencia>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson education.
- Rodríguez, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima - Perú en el 2015*. Lima.
- Roth, B. (18 de Mayo de 2017). *El hábito del logro: Alcanza tu máximo potencial y toma el control de tu vida*. Obtenido de La casa del Libro:
<https://www.casadellibro.com/libro-el-habito-del-logro-alcanza-tu-maximo-potencial-y-toma-el-control-de-tu-vida/9788416029877/5252850>
- Sánchez, J. (2011). La innovación: una revisión técnica desde la perspectiva del marketing. *Perspectivas*, 47-71.
- Soriano, C. (2007). *Liderazgo basado en resultados*. Obtenido de Gestiopolis:
<https://www.gestiopolis.com/liderazgo-basado-en-resultados/>
- Ucha, F. (2012). *Supervisión*. Obtenido de Definición ABC:
<https://www.definicionabc.com/general/supervision.php>
- Valle, J. (2019). *Liderazgo transformacional y el desarrollo del capital humano en la Empresa BBVA, territorio Lima Sur - 2019*. Lima.

13. Índice

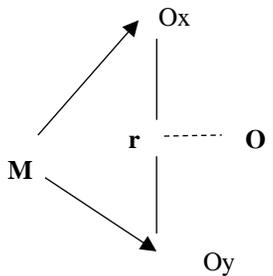
1. Palabras claves	i
2. Título	ii
3. Resumen	3
4. Abstrac	4
5. Introducción	5
5.1 Antecedentes y fundamentación científica.....	5
Antecedentes	5
Fundamentación científica	10
5.2 Justificación de la investigación.....	14
5.3 Problema	15
5.4.2 Operacionalización de las variables	18
5.5 Hipótesis.....	21
5.6 Objetivos	21
Objetivo general	21
Objetivos específicos.....	21
6. Metodología	22
6.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
6.2 Población y Muestra.....	22
6.3 Técnicas e instrumentos de la investigación	23
6.4 Procesamiento y análisis de la información	23
7. Resultados	24
Tabla N°1: Describir la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	24
Tabla N°2: Grado de correlación entre el liderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	24
Tabla N°3: Escala de valores del coeficiente de correlación	25
Tabla N°4: Identificar el nivel de liderazgo del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.....	26
Tabla N°5: Detallar el nivel de motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.....	26
Tabla N°6: Establecer la relación entre el autoliderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.....	27
Tabla N°7: Grado de correlación entre el autoliderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	27

Tabla N°8: Demostrar la relación entre el liderazgo de influencia y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	28
Tabla N°9: Grado de correlación entre el liderazgo de influencia y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	29
Tabla N°10: Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	29
Tabla N°11: Grado de correlación entre el liderazgo estratégico y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	30
Tabla N°12: Señalar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	31
Tabla N°13: Grado de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	31
Tabla N°14: Indicar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	32
Tabla N°15: Grado de correlación entre el liderazgo transaccional y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	33
Tabla N°16: Determinar la relación entre el liderazgo de resultados y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2021.	34
Tabla N°17: Grado de correlación entre el liderazgo de resultados y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	34
8. Análisis y discusión	36
9. Conclusiones	40
10. Recomendaciones	42
11. Agradecimiento	43
12. Referencias bibliográficas	44
13. Índice	47
14. Anexos	39
ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	39
ANEXO N°02: CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN	41
ANEXO N°3: CUADRO DE BAREMOS	44
ANEXO N°4: CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH	46
ANEXO N°5: BASE DE DATOS	48
ANEXO N°6: VALIDACIÓN DE EXPERTOS	50

14. Anexos

ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Fundamentación Científica	Método
Liderazgo y Motivación del personal del Módulo Penal y Modulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020.	¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, 2020?	Objetivo general: Describir la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	Hi: Existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020.	Variable Independiente Liderazgo	Teorías del liderazgo: Modelo de contingencia de Fiedler Modelo Situacional de Hersey y Blanchard Modelo de la participación del líder Modelo de la trayectoria de la meta (Robbins & Mary, 2005)	<p>Diseño El diseño de ejecución se fundamentó en descriptivo, correlacional, de corte transversal, no experimental, y con un enfoque cuantitativo.</p>  <p>Población: Trabaj. O clientes</p> <p>Población: 77 trabajadores</p> <p>Técnicas de recolección de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas - Entrevista <p>Instrumentos:</p>
		Objetivos específicos - Identificar el nivel de liderazgo del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020. - Detallar el nivel de motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020. - Establecer la relación entre el autoliderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.	Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia Poder Judicial, Nuevo Chimbote 2020.	Variable Dependiente Motivación	Teoría según Burns (Noreña, 2021) Teorías de la motivación: Modelo de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow -Necesidades fisiológicas -Necesidades de seguridad -Necesidades sociales -Necesidades de aprecio	

		<p>-Demostrar la relación entre el liderazgo de influencia y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.</p> <p>- Determinar la relación entre el liderazgo estratégico y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.</p> <p>- Señalar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.</p> <p>- Indicar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.</p> <p>- Manifestar la relación entre el liderazgo de resultados y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.</p>			<p>-Necesidades de autorrealización (Chiavenato, 2007)</p> <p>Teoría de la Motivación-higiene</p> <p>-Factores motivadores</p> <p>-Factores de higiene (Amorós,2007)</p> <p>Teoría X y teoría Y</p> <p>Teoría de las necesidades de McClelland</p> <p>-Necesidad de logro</p> <p>-Necesidad de poder</p> <p>-Necesidad de afiliación</p> <p>Robbins & Judge (como se citó en Ñaña, 2017).</p>	- Cuestionario
--	--	---	--	--	---	----------------

ANEXO N°02

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

El presente instrumento pretende medir la relación entre el Liderazgo y la motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, 2021

INSTRUCCIONES:

- Desarrolla todos los reactivos.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted lo caracteriza.
- El desarrollo de este test tiene una duración máxima de 10 minutos.
- Marque con una “X” la respuesta conveniente.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

1	Total, desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Completamente de acuerdo

ENUNCIADO		1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
Autoliderazgo						
1	¿Considera que los jefes muestran autenticidad liderando en las actividades laborales para mejorar la motivación en ella?					
2	¿Los directivos muestra responsabilidad con las tareas correspondientes?					
3	¿Estima que los altos directivos brindan la oportunidad al personal de desarrollar sus capacidades dentro de la organización?					
Liderazgo de influencia						
4	¿Siente que los jefes transmiten honestidad y transparencia con el equipo de trabajo?					
5	¿Siente que la conducta que muestran los superiores, es oportuna para el ambiente laboral?					
6	¿Considera que a los altos directivos les agrada organizar actividades innovadoras?					
7	¿Piensa que los superiores sugieren nuevas ideas y escuchan a los demás?					
Liderazgo estratégico						
8	¿Considera que los directivos están actualizados con la tecnología aplicada al sistema judicial?					

9	¿Piensa que los jefes contribuyen de forma óptima con el desarrollo profesional del personal?					
10	¿Considera que la gerencia debe de actuar con serenidad ante los cambios de la organización cuando sea necesario?					
Liderazgo transformacional						
11	¿El trato que manifiestan los superiores es digno para el personal?					
12	¿Considera importante la presencia de confianza con el jefe inmediato en situaciones laborales?					
13	¿Los altos directivos muestran empatía y ofrecen apoyo cuando se requiere?					
14	¿Considera que los directivos se muestran divertidos o usan el humor para avivar el ambiente?					
Liderazgo transaccional						
15	¿La gerencia negocia compensaciones o brinda alguna recompensa por algún logro obtenido?					
16	¿Considera que los jefes proporcionan apoyo para solucionar problemas detectados?					
17	¿Considera que la gerencia pone atención a los errores y desviaciones del sistema, de las normas de la organización y enseñan a solucionarlas?					
Liderazgo de resultados						
18	¿Identifica que los directivos evalúan el desempeño dentro de la organización?					
19	¿Se brinda la oportunidad de participar activamente en las decisiones sobre el funcionamiento y manejo de recursos de la empresa?					
20	¿Considera que los directivos se deleitan con los logros laborales?					
MOTIVACIÓN						
Motivación Intrínseca						
21	¿Considera importante superar las situaciones difíciles para el logro de desempeño eficiente en las actividades?					
22	¿Considera preciso idear formas eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados?					
23	¿Considera que el esmero y la dedicación es vital en las funciones que se ejecutan?					
24	¿Considera sustancial cumplir con las tareas asignadas por el superior en el tiempo establecido?					
25	¿Considera indispensable la capacitación laboral para la ejecución de la tarea propia al cargo?					
26	¿Considera que los trabajos que se realizan están acordes con las capacidades correspondientes?					

27	¿Se brinda las felicitaciones, cuando se cumple con éxito las labores?					
28	¿Se concibe algún reconocimiento o incentivo no monetario por parte de la institución que motive a valorar y enriquecer el trabajo?					
Motivación Extrínseca						
29	¿La remuneración que se recibe de la institución satisface las necesidades básicas?					
30	¿La institución brinda las prestaciones sociales adecuadas?					
31	¿Considera que el sueldo que proporciona la institución está acorde a las funciones que se desempeña?					
32	¿Considera crucial que el ambiente laboral se mantiene en buen estado (limpio)?					
33	¿Considera que el despacho debe de ser lo suficientemente amplio para realizar los trabajos cómodamente?					
34	¿Piensa considerable contar con los recursos suficientes (computadoras, impresora, materiales, etc.) para desarrollar el trabajo?					
35	¿Considera propio una retroalimentación sobre lo que se está ejecutando?					
Motivación Trascendente						
36	¿Estima valioso mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo, lo cual motiva a un mejor desempeño laboral?					
37	¿Considera sustancial la cooperación con los compañeros para resolver más fácilmente los problemas laborales?					
38	¿Considera calificado estar vinculado con la misión de la organización y buscar contribuir en ella?					
Motivación de Poder						
39	¿Las ideas que se aportan son tomadas en cuenta por el jefe inmediato?					
40	¿Considera importante mostrar confiabilidad al emprender algo nuevo?					
41	¿Conceptúa la influencia, viable en un equipo de trabajo?					

ANEXO N°3

CUADRO DE BAREMOS

Dimensión 1: Autoliderazgo

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	25	32.5	32.5
Nivel medio	47	61.0	93.5
Nivel alto	5	6.5	100.0
Total	77	100.0	

Dimensión 2: Liderazgo de influencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	10	13.0	13.0
Nivel medio	59	76.6	89.6
Nivel alto	8	10.4	100.0
Total	77	100.0	

Dimensión 3: Liderazgo estratégico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	62	80.5	80.5
Nivel medio	14	18.2	98.7
Nivel alto	1	1.3	100.0
Total	77	100.0	

Dimensión 4: Liderazgo transformacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	16	20.8	20.8
Nivel medio	39	50.6	71.4
Nivel alto	22	28.6	100.0
Total	77	100.0	

Dimensión 5: Liderazgo transaccional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	2	2.6	2.6
Nivel medio	22	28.6	31.2
Nivel alto	53	68.8	100.0
Total	77	100.0	

Dimensión 6: Liderazgo de resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	14	18.2	18.2
Nivel medio	38	49.4	67.5
Nivel alto	25	32.5	100.0
Total	77	100.0	

ANEXO N°4

CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO MEDIANTE METODO DE ALFA DE CROMBACH

VARIABLE 1: LIDERAZGO

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	4	5	3	81
2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	4	4	3	85
3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	79
4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	78
5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
6	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	80
7	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	77
8	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	2	4	5	3	75
9	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	5	3	82
10	5	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	77
VARIANZA	1.61	0.09	0.60	0.00	0.41	0.21	0.36	0.00	0.40	0.49	0.20	0.49	0.29	0.76	0.20	0.36	0.44	0.36	0.60	0.21	794.0
TOTAL	8.1																				

DATOS	
K	Número de items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \quad 1 \quad \frac{8.1}{794.0}$$

$$\alpha = 1.052632 \quad 1 \quad 0.01018$$

$$\alpha = 1.052632 \quad 0.989823678$$

$$\alpha = 1.04192$$

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	86
2	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	3	85
3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	3	5	3	86
4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4	3	84
5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	87
6	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	87
7	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	2	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	84
8	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	83
9	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	85
10	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	83
VARIANZA	0.00	0.09	0.21	0.16	0.00	0.16	0.36	0.24	0.41	0.09	0.81	0.09	0.16	0.24	0.09	0.36	0.44	0.16	0.44	0.25	0.36	850.0
TOTAL	5.1																					

DATOS	
K	Número de items
$\sum S^2 Items$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{21}{20} \quad 1 \quad \frac{5.1}{850.0}$$

$$\alpha = 1.05 \quad 1 \quad 0.00602$$

$$\alpha = 1.05 \quad 0.993976471$$

$$\alpha = 1.04368$$

ANEXO N°6

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, Cuestionario, que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo y motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, 2020”**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: UNIDAD DE PERSONAL Y LOGÍSTICA

TIEMPO 10 AÑOS CARGO ACTUAL ADMINISTRATIVO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL LA CALETA

Objetivo de la investigación:

Describir la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo y motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, 2020”

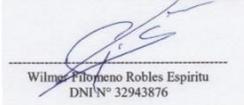
DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autoliderazgo	¿Considera que los jefes muestran autenticidad liderando en las actividades laborales para mejorar la motivación en ella?	4	4	4	4	
	¿Los directivos muestra responsabilidad con las tareas correspondientes?	4	4	4	4	
	¿Estima que los altos directivos brindan la oportunidad al personal de desarrollar sus capacidades dentro de la organización?	4	4	4	4	
Liderazgo de influencia	¿Siente que los jefes transmiten honestidad y transparencia con el equipo de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Siente que la conducta que muestran los superiores, es oportuna para el ambiente laboral?	4	4	4	4	
	¿Considera que a los altos directivos les agrada organizar actividades innovadoras?	4	4	4	4	
	¿Piensa que los superiores sugieren nuevas ideas y escuchan a los demás?	4	4	4	4	
Liderazgo estratégico	¿Considera que los directivos están actualizados con la tecnología aplicada al sistema judicial?	4	4	4	4	
	¿Piensa que los jefes contribuyen de forma óptima con el desarrollo profesional del personal?	4	4	4	4	
	¿Considera que la gerencia debe de actuar con serenidad ante los cambios de la organización cuando sea necesario?	4	4	4	4	

Liderazgo transformacional	¿El trato que manifiestan los superiores es digno para el personal?	4	4	4	4	
	¿Considera importante la presencia de confianza con el jefe inmediato en situaciones laborales?	4	4	4	4	
	¿Los altos directivos muestran empatía y ofrecen apoyo cuando se requiere?	4	4	4	4	
	¿Considera que los directivos se muestran divertidos o usan el humor para avivar el ambiente?	4	4	4	4	
Liderazgo transaccional	¿La gerencia negocia compensaciones o brinda alguna recompensa por algún logro obtenido?	4	4	4	4	
	¿Considera que los jefes proporcionan apoyo para solucionar problemas detectados?	4	4	4	4	
	¿Considera que la gerencia pone atención a los errores y desviaciones del sistema, de las normas de la organización y enseñan a solucionarlas?	4	4	4	4	
Liderazgo de resultados	¿Identifica que los directivos evalúan el desempeño dentro de la organización?	4	4	4	4	
	¿Se brinda la oportunidad de participar activamente en las decisiones sobre el funcionamiento y manejo de recursos de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera que los directivos se deleitan con los logros laborales?	4	4	4	4	
Motivación intrínseca	¿Considera importante superar las situaciones difíciles para el logro de desempeño eficiente en las actividades?	4	4	4	4	
	¿Considera preciso idear formas eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados?	4	4	4	4	

	¿Considera que el esmero y la dedicación es vital en las funciones que se ejecutan?	4	4	4	4	
	¿Considera sustancial cumplir con las tareas asignadas por el superior en el tiempo establecido?	4	4	4	4	
	¿Considera indispensable la capacitación laboral para la ejecución de la tarea propia al cargo?	4	4	4	4	
	¿Considera que los trabajos que se realizan están acordes con las capacidades correspondientes?	4	4	4	4	
	¿Se brinda las felicitaciones, cuando se cumple con éxito las labores?	4	4	4	4	
	¿Se concede algún reconocimiento o incentivo no monetario por parte de la institución que motive a valorar y enriquecer el trabajo?	4	4	4	4	
Motivación Extrínseca	¿La remuneración que se recibe de la institución satisface las necesidades básicas?	4	4	4	4	
	¿La institución brinda las prestaciones sociales adecuadas?	4	4	4	4	
	¿Considera que el sueldo que proporciona la institución está acorde a las funciones que se desempeña?	4	4	4	4	
	¿Considera crucial que el ambiente laboral se mantiene en buen estado (limpio)?	4	4	4	4	
	¿Considera que el despacho debe de ser lo suficientemente amplio para realizar los trabajos cómodamente?	4	4	4	4	
	¿Piensa considerable contar con los recursos suficientes (computadoras, impresora, materiales, etc.) para desarrollar el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera propio una retroalimentación sobre lo que se está ejecutando?	4	4	4	4	

Motivación Trascendente	¿Estima valioso mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo, lo cual motiva a un mejor desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Considera sustancial la cooperación con los compañeros para resolver más fácilmente los problemas laborales?	4	4	4	4	
	¿Considera calificado estar vinculado con la misión de la organización y buscar contribuir en ella?	4	4	4	4	
Motivación de Poder	¿Las ideas que se aportan son tomadas en cuenta por el jefe inmediato?	4	4	4	4	
	¿Considera importante mostrar confiabilidad al emprender algo nuevo?	4	4	4	4	
	¿Conceptúa la influencia, viable en un equipo de trabajo?					

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS		SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario		X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.		X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.		X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.		X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.			X		
VALIDEZ					
APLICABLE				SIXX	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				SIX	NO
Validado por: Wilmer Robles Espiritu				Fecha: 13/11/2021	
Firma:		 Wilmer Florentino Robles Espiritu DNI/Nº 32943876		Teléfono: 945663591 email: wilmer.robles@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, Cuestionario, que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo y motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, 2020”**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MANUEL ELIAS GUARNIZ VASQUEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y LOGISTICA

TIEMPO: 30 AÑOS CARGO ACTUAL: JEFE DE LA OFICINA DE LOGISTICA

DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL EGB CHIMBOTE .- UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación:

Describir la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

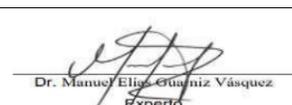
TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo y motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, 2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autoliderazgo	¿Considera que los jefes muestran autenticidad liderando en las actividades laborales para mejorar la motivación en ella?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los directivos muestra responsabilidad con las tareas correspondientes?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Estima que los altos directivos brindan la oportunidad al personal de desarrollar sus capacidades dentro de la organización?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo de influencia	¿Siente que los jefes transmiten honestidad y transparencia con el equipo de trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Siente que la conducta que muestran los superiores, es oportuna para el ambiente laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que a los altos directivos les agrada organizar actividades innovadoras?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Piensa que los superiores sugieren nuevas ideas y escuchan a los demás?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo estratégico	¿Considera que los directivos están actualizados con la tecnología aplicada al sistema judicial?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Piensa que los jefes contribuyen de forma óptima con el desarrollo profesional del personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que la gerencia debe de actuar con serenidad ante los cambios de la organización cuando sea necesario?	4	4	4	4	NINGUNA

Liderazgo transformacional	¿El trato que manifiestan los superiores es digno para el personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera importante la presencia de confianza con el jefe inmediato en situaciones laborales?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los altos directivos muestran empatía y ofrecen apoyo cuando se requiere?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que los directivos se muestran divertidos o usan el humor para avivar el ambiente?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo transaccional	¿La gerencia negocia compensaciones o brinda alguna recompensa por algún logro obtenido?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que los jefes proporcionan apoyo para solucionar problemas detectados?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que la gerencia pone atención a los errores y desviaciones del sistema, de las normas de la organización y enseñan a solucionarlas?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo de resultados	¿Identifica que los directivos evalúan el desempeño dentro de la organización?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se brinda la oportunidad de participar activamente en las decisiones sobre el funcionamiento y manejo de recursos de la empresa?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que los directivos se deleitan con los logros laborales?	4	4	4	4	NINGUNA
Motivación intrínseca	¿Considera importante superar las situaciones difíciles para el logro de desempeño eficiente en las actividades?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera preciso idear formas eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Considera que el esmero y la dedicación es vital en las funciones que se ejecutan?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera sustancial cumplir con las tareas asignadas por el superior en el tiempo establecido?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera indispensable la capacitación laboral para la ejecución de la tarea propio al cargo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que los trabajos que se realizan están acorde con las capacidades correspondientes?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se brinda las felicitaciones, cuando se cumple con éxito las labores?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Se concibe algún reconocimiento o incentivo no monetario por parte de la institución que motive a valorar y enriquecer el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
Motivación Extrínseca	¿La remuneración que se recibe de la institución satisface las necesidades básicas?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La institución brinda las prestaciones sociales adecuadas?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que el sueldo que proporciona la institución está acorde a las funciones que se desempeña?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera crucial que el ambiente laboral se mantiene en buen estado (limpio)?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera que el despacho debe de ser lo suficientemente amplio para realizar los trabajos cómodamente?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Piensa considerable contar con los recursos suficientes (computadoras, impresora, materiales, etc.) para desarrollar el trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera propio una retroalimentación sobre lo que se está ejecutando?	4	4	4	4	NINGUNA
Motivación Trascendente	¿Estima valioso mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo, lo cual motiva a un mejor desempeño laboral?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera sustancial la cooperación con los compañeros para resolver más fácilmente los problemas laborales?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera calificado estar vinculado con la misión de la organización y buscar contribuir en ella?	4	4	4	4	NINGUNA
Motivación de Poder	¿Las ideas que se aportan son tomadas en cuenta por el jefe inmediato?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Considera importante mostrar confiabilidad al emprender algo nuevo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Conceptúa la influencia, viable en un equipo de trabajo?					

Calificar de 1 a 4 puntos.
ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SIXX NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SIX NO
Validado por: Dr Manuel Elias Guarniz Vasquez		Fecha: 12 noviembre 2021	
Firma:  Dr. Manuel Elias Guarniz Vasquez Experto	Teléfono: 985234611	email: manuel peru9@hotmail.com	

Activar Windows
Ve a Configuración para a



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, Cuestionario, que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo y motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, 2020”**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACION.

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: MARKETING, CULTURA ORGANIZACIONAL.

TIEMPO: 33 AÑOS CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO.

Objetivo de la investigación:

Describir la relación entre el liderazgo y la motivación del personal del módulo penal y módulo corporativo de familia, Poder Judicial, Nuevo Chimbote, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Liderazgo y motivación del personal del Módulo Penal y Módulo Corporativo de Familia, Poder Judicial, 2020”

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Autoliderazgo	¿Considera que los jefes muestran autenticidad liderando en las actividades laborales para mejorar la motivación en ella?	4	4	4	4	
	¿Los directivos muestra responsabilidad con las tareas correspondientes?	4	4	4	4	
	¿Estima que los altos directivos brindan la oportunidad al personal de desarrollar sus capacidades dentro de la organización?	4	4	4	4	
Liderazgo de influencia	¿Siente que los jefes transmiten honestidad y transparencia con el equipo de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Siente que la conducta que muestran los superiores, es oportuna para el ambiente laboral?	4	4	4	4	
	¿Considera que a los altos directivos les agrada organizar actividades innovadoras?	4	4	4	4	
Liderazgo estratégico	¿Piensa que los superiores sugieren nuevas ideas y escuchan a los demás?	4	4	4	4	
	¿Considera que los directivos están actualizados con la tecnología aplicada al sistema judicial?	4	4	4	4	
	¿Piensa que los jefes contribuyen de forma óptima con el desarrollo profesional del personal?	4	4	4	4	
	¿Considera que la gerencia debe de actuar con serenidad ante los cambios de la organización cuando sea necesario?	4	4	4	4	Activar Windows Ve a Configuración para a

Liderazgo transformacional	¿El trato que manifiestan los superiores es digno para el personal?	4	4	4	4	
	¿Considera importante la presencia de confianza con el jefe inmediato en situaciones laborales?	4	4	4	4	
	¿Los altos directivos muestran empatía y ofrecen apoyo cuando se requiere?	4	4	4	4	
	¿Considera que los directivos se muestran divertidos o usan el humor para avivar el ambiente?	4	4	4	4	
Liderazgo transaccional	¿La gerencia negocia compensaciones o brinda alguna recompensa por algún logro obtenido?	4	4	4	4	
	¿Considera que los jefes proporcionan apoyo para solucionar problemas detectados?	4	4	4	4	
	¿Considera que la gerencia pone atención a los errores y desviaciones del sistema, de las normas de la organización y enseñan a solucionarlas?	4	4	4	4	
Liderazgo de resultados	¿Identifica que los directivos evalúan el desempeño dentro de la organización?	4	4	4	4	
	¿Se brinda la oportunidad de participar activamente en las decisiones sobre el funcionamiento y manejo de recursos de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Considera que los directivos se deleitan con los logros laborales?	4	4	4	4	
Motivación intrínseca	¿Considera importante superar las situaciones difíciles para el logro de desempeño eficiente en las actividades?	4	4	4	4	
	¿Considera preciso idear formas eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados?	4	4	4	4	Activar Windows Ve a Configuración para acti

	¿Considera que el esmero y la dedicación es vital en las funciones que se ejecutan?	4	4	4	4	
	¿Considera sustancial cumplir con las tareas asignadas por el superior en el tiempo establecido?	4	4	4	4	
	¿Considera indispensable la capacitación laboral para la ejecución de la tarea propio al cargo?	4	4	4	4	
	¿Considera que los trabajos que se realizan están acordes con las capacidades correspondientes?	4	4	4	4	
	¿Se brinda las felicitaciones, cuando se cumple con éxito las labores?	4	4	4	4	
	¿Se concibe algún reconocimiento o incentivo no monetario por parte de la institución que motive a valorar y enriquecer el trabajo?	4	4	4	4	
Motivación Extrínseca	¿La remuneración que se recibe de la institución satisface las necesidades básicas?	4	4	4	4	
	¿La institución brinda las prestaciones sociales adecuadas?	4	4	4	4	
	¿Considera que el sueldo que proporciona la institución está acorde a las funciones que se desempeña?	4	4	4	4	
	¿Considera crucial que el ambiente laboral se mantiene en buen estado (limpio)?	4	4	4	4	
	¿Considera que el despacho debe de ser lo suficientemente amplio para realizar los trabajos cómodamente?	4	4	4	4	
	¿Piensa considerable contar con los recursos suficientes (computadoras, impresora, materiales, etc.) para desarrollar el trabajo?	4	4	4	4	
	¿Considera propio una retroalimentación sobre lo que se está ejecutando?	4	4	4	4	
Motivación Trascendente	¿Estima valioso mantener una relación cordial con los compañeros de trabajo, lo cual motiva a un mejor desempeño laboral?	4	4	4	4	
	¿Considera sustancial la cooperación con los compañeros para resolver más fácilmente los problemas laborales?	4	4	4	4	
	¿Considera calificado estar vinculado con la misión de la organización y buscar contribuir en ella?	4	4	4	4	
Motivación de Poder	¿Las ideas que se aportan son tomadas en cuenta por el jefe inmediato?	4	4	4	4	
	¿Considera importante mostrar confiabilidad al emprender algo nuevo?	4	4	4	4	
	¿Conceptúa la influencia, viable en un equipo de trabajo?					

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: MSC. LIC. ADM. PABLO ARNULFO SANTOS DIAZ.			Fecha: 08 / 11 / 21
 PABLO A. SANTOS DIAZ <small>REGISTRO ÚNICO DE OSEFINANCION</small> <small>CLAVE NO 0485</small> Firma	Teléfono: 943643426	email: Pablito_165333@hotmail.com	