



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TESIS

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACION
LABORAL; CASO: EMPRESA COMPARTAMOS
FINANCIERA S.A, PERIODO 2018,
MIRAFLORES – LIMA”**

PRESENTADO POR:

BACH. PEREZ CASELLA, JENNY NATHALY

**PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado con mucho amor a mis padres Aquiles y Jenny por haberme procreado, porque están conmigo en todo momento, por brindarme su amor incondicional desde pequeña por guiarme por el buen camino con valores; fe en Dios.

Y a las personas que han dejado huella en mi vida como también enseñanzas, experiencias, consejos y me han dado su cariño, ayuda y amistad.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, por siempre cuidarme y guiarme en cada paso que doy.

A la Universidad Alas Peruanas mi alma mater, forjadora de profesionales y a mis maestros quienes me brindaron sus conocimientos y sugerencias en especial a mi maestro Jaime Sueldo Pio por siempre confiar en mi apoyándose en todo momento

A Compartamos Financiera S.A por brindarme la oportunidad de realizar mi estudio y principalmente al área de Solución de Negocios que está a cargo de Yodhay Santos Cebrián.

A mis amigos que estuvieron dándome el soporte y motivándome para el logro de esta meta, Carlos Flores, Elías Córdova, Javier Núñez y Judith Medina.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las dos variables: los estilos de liderazgo y la motivación laboral. En función a estos resultados formular una propuesta de mejora en el área. El estudio es de diseño no experimental de carácter transaccional correlacional-causal, se usaron técnicas cuantitativas para medir los estilos de liderazgo y la motivación laboral como el cuestionario, el cual tienen 24 ítems y mide 2 dimensiones por cada variable, cuya aplicación fue realizada a 15 colaboradores entre analistas y coordinadores en la empresa COMPARTAMOS FINANCIERA S.A, en el área de solución de negocios.

En conclusión, los resultados de la investigación muestran la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral, de igual manera las 2 dimensiones. El estudio realizado es de hechos reales por parte de los analistas y coordinadores los cuales fueron evaluados mediante cuestionario.

Palabras clave: estilos de liderazgo y motivación laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between the two variables: leadership styles and work motivation. Based on these results, formulate a proposal for improvement in the area. The study is a non-experimental design with a correlational-causal transactional character, quantitative techniques were used to measure leadership styles and work motivation such as the questionnaire, which has 24 items and measures 2 dimensions for each variable, whose application was made to 15 collaborators among analysts and coordinators in COMPARTAMOS FINANCIERA SA, in the area of business solutions.

In conclusion, the results of the research show the relationship between leadership styles and work motivation, in the same way the 2 dimensions. The study carried out is of real facts on the part of the analysts and coordinators who were evaluated by questionnaire.

Keywords: leadership styles and work motivation.

ANEXO 01 (Esquema de tesis)

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCION	xi
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	1
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.1.1 Aspectos que inciden en la empresa Compartamos Financiera S.A.....	6
1.1.2 Diagnóstico de Ishikawa	11
1.1.3 Pronóstico y control del pronóstico	9
1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	9
1.2.1 Delimitación espacial	9
1.2.2 Delimitación Social	10
1.2.3 Delimitación Temporal	10
1.2.4 Delimitación Conceptual	10
1.3 PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	11
1.3.1 Problema Principal	11
1.3.2 Problemas secundarios.....	12
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.4.1 Objetivo General	12
1.4.2 Objetivos Específicos.....	13
1.5 HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION	13
1.5.1 Hipótesis General	13
1.5.2 Hipótesis Secundarias	13
1.5.3 Variables (Definición Conceptual y operacional).....	14
1.5.3.1 Definición conceptual de la variable	14
1.5.3.2 Definición operacional de la variable.....	15
1.6 METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACION	21
1.6.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	21
1.6.2 Método y Diseño de la investigación	22
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación.....	23

1.6.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	25
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	28
c) Limitaciones de la investigación.....	29
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	30
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	30
2.2 BASES TEÓRICAS	37
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BASICOS	50
CAPITULO III PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	53
3.1 Análisis de Tablas y gráficos.....	53
3.1.1 Método de Consistencia interna: Alfa de Cronbach.....	77
3.1.2 Prueba de Normalidad	80
3.1.3 Coeficiente Correlación de Tau b de Kendall.....	83
3.2 Discusión de Resultados	92
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
ANEXOS	100
MATRÍZ DE CONSISTENCIA	101
MARCO CONCEPTUAL DEL MARCO TEÓRICO.....	102
MATRIZ DE OPERACIÓN DE VARIABLES.....	103
VALIDACION DE EXPERTOS.....	105
MODELO DE ENCUESTA.....	108

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición de funciones por cargos	25
Tabla 2	53
Frecuencia de encuestados de la pregunta 1 para la variable independiente	53
Tabla 3	54
Frecuencia de encuestados de la pregunta 2 para la variable independiente	54
Tabla 4	55
Frecuencia de encuestados de la pregunta 3 para la variable independiente	55
Tabla 5	56
Frecuencia de encuestados de la pregunta 4 para la variable independiente	56
Tabla 6	57
Frecuencia de encuestados de la pregunta 5 para la variable independiente	57
Tabla 7	58
Frecuencia de encuestados de la pregunta 6 para la variable independiente	58
Tabla 8	59
Frecuencia de encuestados de la pregunta 7 para la variable independiente	59
Tabla 9	60
Frecuencia de encuestados de la pregunta 8 para la variable independiente	60
Tabla 10	61
Frecuencia de encuestados de la pregunta 9 para la variable independiente	61
Tabla 11	62
Frecuencia de encuestados de la pregunta 10 para la variable independiente	62
Tabla 12	63
Frecuencia de encuestados de la pregunta 11 para la variable independiente	63
Tabla 13	64
Frecuencia de encuestados de la pregunta 12 para la variable independiente	64
Tabla 14	65

Frecuencia de encuestados de la pregunta 13 para la variable dependiente	65
Tabla 15	66
Frecuencia de encuestados de la pregunta 14 para la variable dependiente	66
Tabla 16	67
Frecuencia de encuestados de la pregunta 15 para la variable dependiente	67
Tabla 17	68
Frecuencia de encuestados de la pregunta 16 para la variable dependiente	68
Tabla 18	69
Frecuencia de encuestados de la pregunta 17 para la variable dependiente	69
Tabla 19	70
Frecuencia de encuestados de la pregunta 18 para la variable dependiente	70
Tabla 20	71
Frecuencia de encuestados de la pregunta 19 para la variable dependiente	71
Tabla 21	72
Frecuencia de encuestados de la pregunta 20 para la variable dependiente	72
Tabla 22	73
Frecuencia de encuestados de la pregunta 21 para la variable dependiente	73
Tabla 23	74
Frecuencia de encuestados de la pregunta 22 para la variable dependiente	74
Tabla 24	75
Frecuencia de encuestados de la pregunta 23 para la variable dependiente	75
Tabla 25	76
Frecuencia de encuestados de la pregunta 24 para la variable dependiente	76
Tabla 26: Estadístico de fiabilidad	77
Tabla 27: Estadísticas de total de elemento.....	77
Tabla 28: Pruebas de normalidad	82
Tabla 29: Correlación entre variables.....	86

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagnostico de Ishikawa	8
Figura2: Mapa de Ubicación Centro empresarial Leuro	10
Figura 3: Variable dependiente e independiente	14
Figura 4: Componentes de Liderazgo	39
Figura 5: Proceso de elaboración del coeficiente alfa Cronbach	86
Figura 6: Proceso de elaboración de Prueba de Normalidad	86
Figura 7: Proceso de elaboración de Prueba de Tau b de Kendall.....	87
Figura 8: Proceso de elaboración del diagrama de dispersión	87
Figura 9: Resumen de las correlaciones de Tau-b de Kendall	90
Figura 10: Conceptualización final de las conclusiones.....	91

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Pronóstico y control de pronóstico	9
Cuadro 2 Ítems según Likert.....	27
Cuadro 3 Teorías de la jerarquía de las Necesidades de Maslow	47
Cuadro 4 Teoría X y la teoría Y según Douglas McGregor	48
Cuadro 4 Factores de la Motivación según Frederick Herzberg.....	48

INTRODUCCION

El avance de las empresas en el Perú tiene como propósito fundamental alcanzar el éxito, y ser competitivas logrando posicionarse dentro de una de las mejores empresas para trabajar, de tal manera se debe tener en cuenta que los conceptos de Recursos Humanos son fundamentales para toda organización.

El éxito de una organización se refleja teniendo buenos líderes y motivando a nuestros colaboradores, siendo nuestro principal reto el logro de los objetivos. Para ello se debe tener en cuenta que cada colaborador desde el puesto en el cual se encuentra puede ser líder y por otra parte la motivación es de vital importancia para cualquier equipo de trabajo.

La empresa objetivo de estudio, COMPARTAMOS FINANCIERA S.A, ubicada en el distrito de Miraflores, departamento de Lima, es una financiera en la cual asisten más de trescientos colaboradores diariamente. Su principal propósito es erradicar la exclusión financiera ofreciendo créditos a sus clientes para que estos a su vez puedan cumplir sus sueños y expandiéndose a nivel nacional. Empezó en el año 1992 a través de una ONG Hábitat Arequipa siglo XXI, en el año 1998 nace Edpyme Crear Arequipa para contribuir al desarrollo de la pequeña y microempresa, 2009 se convierte en Financiera CREAM, en el año 2011 nos integramos en Gentera y en el 2013 nos convertimos en COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.

Por esta razón, surge el interés de investigar los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el área de solución de negocios. De esta manera planteamos la pregunta principal de investigación: ¿En qué medida se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral, en el área de solución de negocios de la empresa Compartamos Financiera S.A., Miraflores – Lima, período 2018? Donde nace el objetivo principal de la investigación, el cual es ¿Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el área de solución de negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A., Miraflores-Lima, periodo 2018?

La presente investigación cuenta con la siguiente estructura en el I capítulo, comienza detallando el planteamiento de la investigación, detallando definiciones importantes de los estilos de liderazgo y motivación laboral, la cual está basada por diversos autores en nivel nacional e internacional. Finalizando con la presentación de los objetivos de investigación.

En el II capítulo se trata el Marco Teórico, el cual contiene los antecedentes de estudio, se presentan 10 tesis entre posgrado y pregrado en relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral, de universidades nacionales e internacionales, luego se detalla las hipótesis objetivas y específicas, y termina con la definición de variables conceptuales y operacionales.

En el III capítulo se detalla la metodología donde se define el tipo, nivel, método y diseño de investigación, la población y muestra, cerrando con los instrumentos de investigación.

Para finalizar se tiene el IV y V capítulo se detalla los resultados de la investigación, todo el estadístico realizado con el SPSS en donde se ingresó todos los datos obtenidos a través de nuestro instrumento el cuestionario realizado 15 colaboradores. Donde se define la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral, también se tiene el Alpha Cronbach el cual mide la consistencia de las encuestas realizada en la realidad objetiva y la prueba de normalidad donde se acepta la hipótesis planteada y esta presentada por preguntas y sus respectivos gráficos.

Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones que consisten en los hallazgos realizados a través de nuestra investigación.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el mundo actualmente las empresas buscan desarrollarse y alcanzar el éxito a través de la implementación del liderazgo y de esta manera eliminar la administración tradicional del siglo pasado. Vivimos en constantes cambios de transformación social, económica, empresarial y ambiental, de tal manera que nos conlleva a estar a la vanguardia de la tecnología e innovación.

Para ello se requiere de un liderazgo que lleve al éxito no solo a los trabajadores sino también a la organización en sí, además los líderes deben tener la responsabilidad de crear otros líderes, en este sentido el identificar estos talentos con gran potencial resulta de suma importancia, el contar con un buen equipo es esencial para la organización en el mundo empresarial actual. Por otro lado, la motivación laboral, el cual significa que el tener empleados motivados conllevará a empleados comprometidos con sus labores diarias. Se debe considerar en brindar un buen puesto de trabajo, autonomía y permitir que se aporten ideas que sean escuchadas, crear buenas relaciones no solo entre compañeros, sino también con los jefes inmediatos, además de ello; el salario, horarios flexibles y todas las buenas condiciones que estas puedan incluir en el contrato de trabajo hacen que el empleado se sienta más satisfecho con su puesto de trabajo y por consiguiente en su vida personal.

Según García (2010), citado por Muñoz A (2016, p.31), sobre la motivación en el entorno laboral, expresa que las teorías alrededor de este tema pueden agruparse en dos grandes corrientes: las de contenido y las de proceso. Cuando se habla de aquellas centradas en el contenido se refieren a las teorías que focalizan su análisis en los elementos que inciden en la motivación de la persona cuando va a realizar alguna actividad. Dentro de estos elementos se encuentran, las necesidades a satisfacer, las condiciones de trabajo o las remuneraciones que se pueden obtener.

Entre estas teorías más conocidas de esta corriente se puede mencionar:

- Jerarquía de las necesidades de Maslow.
- Necesidades aprendidas de McClelland.

Las teorías centradas en el proceso: focalizan su análisis en los procesos que existen en el trabajo del individuo, y que hacen que éste actúe de una manera u otra. “A estas teorías también se les denominan teorías instrumentales, porque establecen que la conducta del sujeto es un instrumento a través del cual se puede encontrar explicación para los comportamientos que tiene a la hora de conseguir sus metas” (García, 2010, p.82).

Entre las teorías de esta corriente se puede mencionar las siguientes:

- Metas profesionales de Locke y Latham.
- Teoría de la equidad de Adams

Pazmiño G., Beltrán M., & Gallardo W. (2016), afirman que el liderazgo constituye uno de los aspectos que más preocupa tanto en el ámbito político como en el de la administración y se le atribuye al líder el éxito o el fracaso de organizaciones públicas o privadas e inclusive estados. De la capacidad de este individuo para conducir la acción y pensamiento de las personas depende sin duda alguna el cumplimiento de los objetivos trazados por los organismos sociales; es decir, el líder, sea cual sea este gerente, presidente, director, administrador o dueño, será el responsable de los logros o fracasos de su intervención social.

Sánchez, P (2012), “la motivación laboral es lo que estimula al individuo y le impulsa a realizar su trabajo de la mejor forma posible. Cualquier administrador debe aspirar a contar con empleados motivados; por ello, además de ejercer la autoridad, debería conocer cuáles son sus necesidades y ofrecer los motivos para esforzarse en satisfacerlas. La desmotivación lleva aparejada la necesidad de presión y control gerencia y, en esas circunstancias, el trabajo se realiza, pero abundan los errores y los empleados se aburren o sufren de estrés o fatiga excesiva” (p.53).

Gil F., Alcover C., Rico R.& Sánchez M., (2011, p.38). Afirman que “el liderazgo resulta fundamental para la eficacia de los equipos de trabajo y las organizaciones de las que forman parte. Los retos que afrontan estas en la actualidad requieren una revisión exhaustiva del papel estratégico del liderazgo. En este empeño, es preciso explorar nuevas modalidades de liderazgo, que permitan responder eficazmente a nuevas necesidades de trabajo, como el diseño para el cambio y la innovación, la diversidad cultural, la complejidad, el trabajo basado en el conocimiento y las organizaciones virtuales. La respuesta a estas demandas ha motivado el desarrollo de nuevos enfoques, como el ‘nuevo liderazgo’, el liderazgo auténtico, transcultural, complejo, compartido y remoto”.

Silva, Tueros, Gihua y Aylas (2004), con respecto a lo dicho afirman que “el buen líder es la persona capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos, debe ser sencillo, veraz capaz de trabajar en grupo, debe expresar libremente sus ideas, luchar por sus principios, tener buenas relaciones humanas y pensar con estrategia, no se le debe valorar solo por escuchar a quienes lo acompañan sino también por los resultados que tengan en su gestión es decir se evalúa su capacidad de liderazgo” (p.33).

Maxwell, J (2004), la “capacidad de liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona. Cuanto menor la capacidad de una persona para dirigir, más bajo será el límite sobre su potencial. Cuanto más alto el liderazgo, mayor es la efectividad. La capacidad de liderazgo para bien o para mal siempre determina nuestra efectividad en la vida y el impacto potencial de nuestra organización” (p.11).

Ámbito Regional

El liderazgo es importante para el desarrollo de un país, las empresas deben fomentar los recursos necesarios para que los colaboradores puedan avanzar hacia el logro de los objetivos; sin perder de vista la motivación laboral que es uno de los factores primordiales que se está dejando de lado. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la motivación tiene doble postura, por un lado, el aspecto recompensa en si (retribución, promoción, etcétera),

y, por otro lado, la valoración subjetiva que cada individuo hace de esas recompensas en función de sus necesidades personales.

“El liderazgo sigue siendo un tema de gran importancia en la actualidad en donde las fronteras se han abierto mucho más al intercambio comercial global; donde las organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, por lo que se ha generado una característica interesante donde las personas que conforman las organizaciones son cada vez más eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa” (Pingo,2017 p.1).

Según Neyra, J & Ríos T. (2016,p.1,2), afirma que “la motivación laboral se centra en la percepción subjetiva que tiene el trabajador sobre la posibilidad de que su forma de realizar su trabajo o desarrollar determinados comportamientos conlleve a la consecución de un determinado resultado, es decir, la gente se sentirá motivado a realizar las cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta y si comprueba que sus acciones contribuirán efectivamente a alcanzarla”.

Ámbito Local

Al largo de los años las personas tanto hombres y mujeres pasan la mayoría de su tiempo en el trabajo en diferentes organizaciones enfrentando cada día los desafíos por cumplir las tareas diarias. Uno de los principales factores que está suscitando hoy en día en las organizaciones es la ausencia de liderazgo y es que no existen malos equipos si no malos líderes que no direccionan el logro de los objetivos; para ello las organizaciones deben invertir en charlas y talleres a todo el personal y en planes de reconocimiento para que los trabajadores se sientan valorados por todo lo que se realiza.

En lo que refiere a Compartamos Financiera S.A, con sus más de 20 años en funcionamiento viene operando a nivel nacional, expandiéndose y erradicando la exclusión financiera. Sin embargo, debe dar mayor énfasis en los líderes y como esto a su vez manejan la motivación laboral.

Así, ante lo expuesto, la presente investigación se basa en conocer en qué medida se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral, en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A. De tal forma que con la recopilación de datos sea de ayuda para la organización en sí, en que se debe mejorar o implementar para ser una organización de éxito con buenos líderes en base a resultados, con un equipo sólido y comprometido con su labor.

El Diario Gestión (2018), “sostienen que el liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica, si no con las habilidades que posee una persona para dirigir a un equipo de trabajo. Un líder es una persona que encabeza y dirige un grupo, mientras que el jefe es la persona que tiene autoridad o poder sobre un grupo para dirigir su trabajo o actividades”.

Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios en la caja rural de ahorro y crédito S.A “Mi Caja Cajamarca”, Cajamarca – 2015”, en el ámbito local los intermediarios financieros (Empresas Financieras, Cajas Municipales, Cajas Rurales y Cooperativas de Ahorro y Crédito), enfrentan hoy en día, una serie de retos y desafíos, como el incremento de clientes con créditos múltiples. Sin embargo, según las indagaciones efectuadas, el índice de morosidad del Sector Micro financiero viene creciendo. Para superar estos obstáculos, se tendrá como desafíos: monitorear mejor a sus actuales clientes, buscar nuevos prestatarios y expandirse a nuevos mercados, principalmente en provincias. Pero también es necesario contar con recursos humanos bien preparados, con alto sentido de motivación, para lograr un mejor nivel de productividad. (Bach, 2015, p.3).

1.1.1 Aspectos que inciden en la empresa Compartamos Financiera S.A

- **Gerencia de Recursos Humanos:** Se realizó una recopilación de información lo cual se pudo identificar carencias como el Liderazgo de tal forma que el líder no sabe llegar a sus seguidores, reconocimiento en el logro de las metas o propuestas que se puedan, comunicación en las inquietudes que se pueda tener correspondiente a un tema dentro del área, no hay consideración por las funciones que realiza y el perfil no es acorde a la remuneración que se brinda lo cual conlleva a la desmotivación de los colaboradores.
- **Gerencia de Operaciones:** Se realizó una recopilación de información de tal manera que se identificó que no hay una buena comunicación entre los analistas y sus superiores, además de ello no se sienten motivados, no hay consideración por el logro de los objetivos, no existe capacitaciones de tal manera que estén preparados para cualquier eventualidad a presentarse.
- **Gerencia de Marketing:** Se realizó una recopilación de información y se logró obtener que existe liderazgo autoritario, la cual no lleva a una buena comunicación entre los colaboradores de las áreas, y esto a su vez no sienten motivados con sus tareas del día, no son reconocidos, no se siente considerados para los ascensos teniendo muchos años laborando para la empresa.
- **Gerencia de Tecnología de la Información:** Se realizó una recopilación de información en el área de desarrollo, mesa de servicio, operaciones, las cuales están relaciones con la carencia de comunicación, reconocimiento, relaciones interpersonales, entre otras, lo cual conlleva a un clima tenso, afectando el grado de satisfacción de los colaboradores.

- **Gerencia de Administración y Finanzas:** Se realizó una recopilación en la cual se identificó que no hay reconocimiento, que muchas veces se quedan laborando más de las 8 horas, sienten que no son reconocidos, no hay una buena remuneración, la comunicación no es muy buena que el liderazgo debería mejorar, que debe ser un poco más comprensivo y ponerse la camiseta para poder trabajar en equipo para el logro de los objetivos.

1.1.2 Diagnóstico de Ishikawa

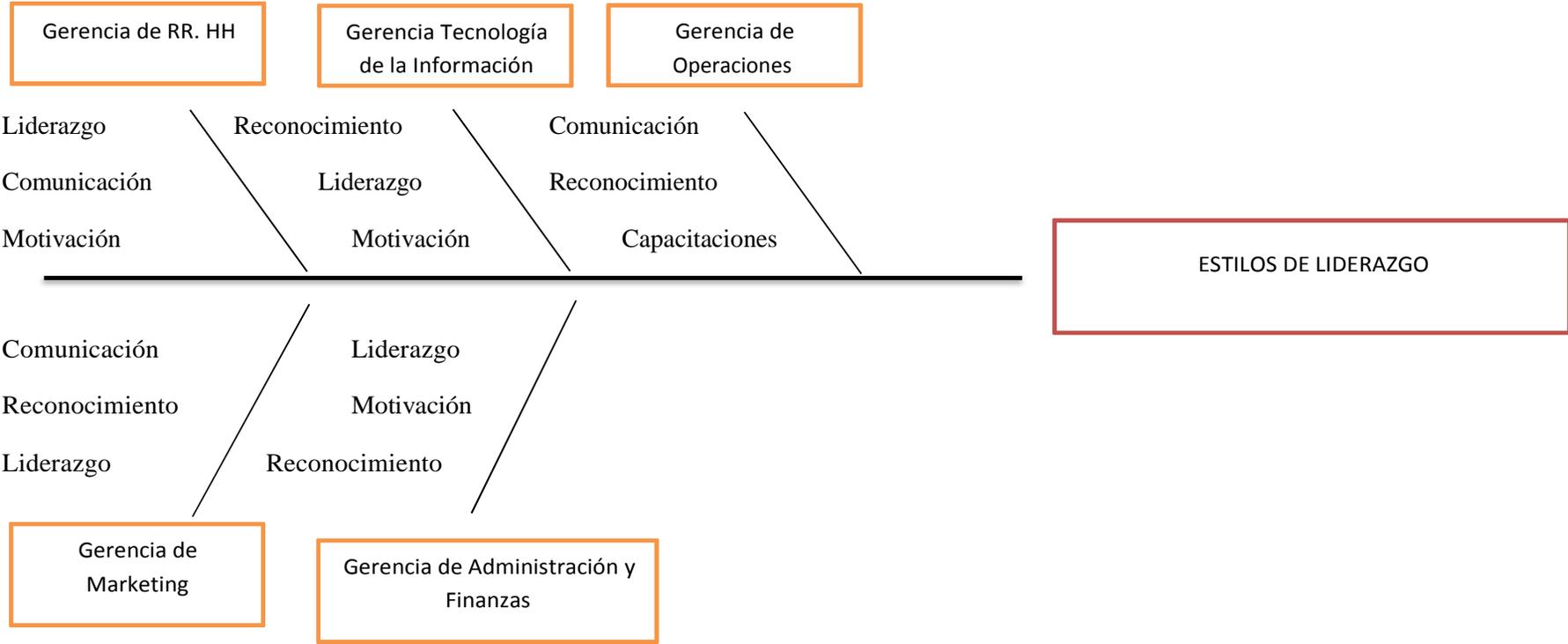


Figura 1: Diagnostico de Ishikawa. Fuente de elaboración propia.

1.1.3 Pronóstico y control del pronóstico

Cuadro 1

Pronóstico y control de pronóstico

PRONOSTICO O PROGNOSIS	CONTROL DEL PRONOSTICO/PROGNOSIS
Al no proponer propuestas de mejora, de cómo se relaciona los estilos liderazgo con la motivación laboral los colaboradores del Área de Solución de Negocios no se podrán identificar con las causantes de estas.	Al proponer propuestas de mejora, el Área de Solución de Negocios podrá identificar con mayor rapidez los estilos Liderazgo y Motivación Laboral, de tal manera que los colaboradores se sientan inspirados, satisfechos e identificados con las labores.

Fuente: Elaboración propia.

1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.2.1 Delimitación espacial

Este proyecto de investigación se llevará a cabo en la ciudad de Lima, en la empresa Compartamos Financiera S.A sede principal que se encuentra ubicado Av. Paseo de la Republica Nro. 5895 Int. 1301. Miraflores.



*Figura 2: Mapa de Ubicación de la empresa Compartamos Financiera S.A sede principal
Fuente: Google Maps*

1.2.2 Delimitación Social

El presente trabajo de investigación se realizará a los coordinadores y analistas, dado que son colaboradores de dicha área estudiada. A la vez se trabajará de la mano con el jefe de área.

1.2.3 Delimitación Temporal

La investigación comprende el periodo de febrero del 2018 a octubre del 2018. Tiempo necesario para recolectar la información y realizar la investigación correspondiente.

1.2.4 Delimitación Conceptual

La presente investigación abarca dos conceptos fundamentales como los estilos de liderazgo y motivación laboral.

❖ **Estilos de liderazgo**

Traicy (2015), afirma que el liderazgo es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente. También es la capacidad de conseguir seguidores.

❖ **Motivación Laboral**

Según Editorial Vértice (2007), afirma que la motivación es el proceso por el cual la necesidad insatisfecha de una persona genera energía y dirección hacia cierto objetivo cuyo logro se supone habrá de satisfacer dicha necesidad.

1.3 PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Problema Principal

Para plantear correctamente el problema de investigación se sigue la metodología establecido por Kerlinger y Lee (2002) citador por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.36): “El problema debe expresar una relación entre dos o más conceptos o variables; debe estar formulado como pregunta, claramente y sin ambigüedad; debe implicar la posibilidad de realizar una prueba empírica, es decir, la factibilidad de observarse en la “realidad única y objetiva”.

¿En qué medida se relaciona los Estilos de Liderazgo con la Motivación Laboral, en el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera SA, - Miraflores - Lima, ¿periodo 2018?

1.3.2 Problemas secundarios

- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la motivación laboral, en el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, Miraflores - Lima, periodo 2018?
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transaccional con la motivación laboral, en el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, Miraflores - Lima, periodo 2018?
- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo laissez faire con la motivación laboral, en el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera S.A, Miraflores - Lima, periodo 2018?

Enunciado del Problema

Como se relaciona los Estilos de Liderazgo con la Motivación Laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A. Miraflores - Lima, periodo 2018.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General

Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, Miraflores - Lima, periodo 2018?

1.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A, Miraflores - Lima, periodo 2018?
- Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transaccional con la motivación laboral en el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera S.A, Miraflores - Lima, periodo 2018?
- Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo laissez faire con la motivación laboral el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera S.A, Miraflores - Lima, periodo 2018?

1.5 HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION

Hernández (2014) “En estas se plantea como una relación entre su variable independiente y una variable dependiente” (p. 133).

1.5.1 Hipótesis General

Existe relación entre los estilos de liderazgo y motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera 2018.

1.5.2 Hipótesis Secundarias

- H1: Existe una relación adecuada a entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera S.A, - Lima, período 2018?

- H2: Existe una relación adecuada entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera S.A, - Lima, período 2018?
- H3. Existe una relación adecuada entre el liderazgo laissez faire y la motivación laboral en el área de Solución de Negocios de la empresa Compartamos Financiera S.A, - Lima, período 2018?

1.5.3 Variables (Definición Conceptual y operacional)

Hernández (2014) afirma “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (p.105).

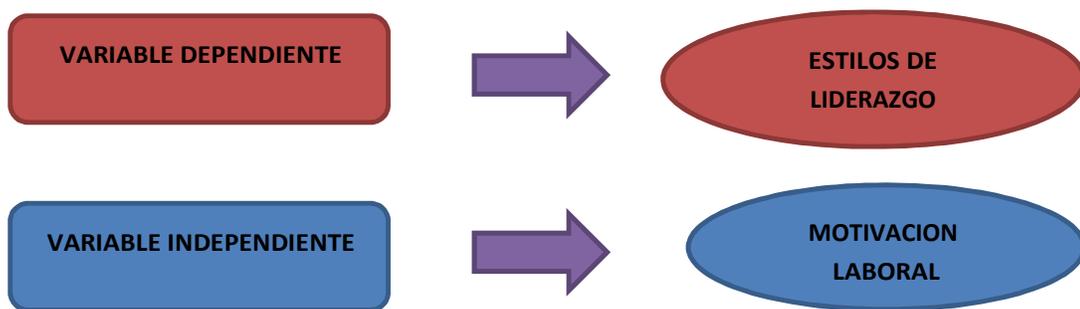


Figura 3 Variable dependiente y variable independiente.

Fuente de elaboración propia

1.5.3.1 Definición conceptual de la variable

Hernández S. (2014) afirma “Una definición conceptual trata a la variable con otros términos, es como una definición de diccionario especializado”. (p.122).

VARIABLE INDEPENDIENTE: Estilos de Liderazgo

Según Blanchard K. (2007) “Es la capacidad de influir sobre otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor” (p.170).

VARIABLE DEPENDIENTE: Motivación Laboral

Según Velaz, J. (1996). Aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar. Con la finalidad de delimitar el alcance de cada una de las palabras que componen la definición, parece lo más correcto examinarlas una a una. Energía significa fuerza, principio genérico de actividad, susceptible de ser guiado en una u otra dirección y variable en intensidad (p.26-27).

1.5.3.2 Definición operacional de la variable

Hernández S. (2014) afirma “indica cómo vamos a medir la variable.”. (p.122)

VARIABLE INDEPENDIENTE: Estilos de Liderazgo

Es la capacidad que tiene toda persona para llevar a la meta a un equipo, además de contar habilidades e influir para el logro de los objetivos.

Estilos de Liderazgo

✚ Líder Transformacional

Según M. Kori (2017), citado por Bass (1985) define al liderazgo transformacional como un agente motivador generador de cambios positivos en los seguidores y en la organización; donde se promueve la confianza, admiración, lealtad y respeto mutuo, para generar mejores resultados en los objetivos planteados trabaja con los seguidores mediante la toma de conciencia e importancia de la tarea, centrándose en las metas tanto de la organización y del grupo, activando sus necesidades superiores como la autorrealización.

Bass menciona que existen factores fundamentales que describen al liderazgo transformacional.

○ Influencia idealizada

Según M. Kori (2017), citado por Bass y Avolio (2000) [...] comentan que el líder se involucra con los seguidores inspirando confianza, respeto y admiración, siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas, crea oportunidades de aprendizaje, es modelo para seguir ya que siempre muestra su ética y moral así mismo es un líder facilitador, aconseja y anima con su carisma a seguir sus ideales creando seguridad en cada miembro de su organización.

○ Motivación inspiracional

Según M. Kori (2017), citado por Bass y Avolio (2000) describe que él [...] líder se caracteriza por ser un líder que anima y estimula a sus seguidores en cuanto a su creatividad, imaginación, y expansión de potencialidades escondidas a nivel racional, sabe comunicar sus ideales de modo convincente para lograr los

objetivos planteados, además despierta un espíritu de equipo y compromiso con la organización, es visto como un ejemplo a seguir.

- **Estimulación intelectual**

En palabras de Bass y Avolio (2000), [...] el líder empodera a sus seguidores a la resolución de problemas mediante la estimulación racional para generar nuevas ideas, reflexionar y crear soluciones para mejorar el desempeño organizacional, evita la crítica y corrige a sus seguidores individualmente, contribuye a la independencia y autonomía personal.

- **Consideración individualizada**

El líder tiene en cuenta las necesidades de sus seguidores y las trata individualmente, identificando y trabajando en sus habilidades y debilidades para un mejor desempeño, es un líder que se caracteriza por ser empático y por saber escuchar, actúa como un mentor abriendo nuevas oportunidades de desarrollo personal y organizacional, transmiten un sentido de misión y estimulan nuevas maneras de pensar, motivan a los seguidores a dar más de lo esperado proveyéndoles nuevos retos (Bass y Avolio, 2000).

De las definiciones anteriores se aprecia de las definiciones del liderazgo transformacional es el estilo más innato que toda organización debería considerar, porque no se basa en resultados sino también en las necesidades y expectativas que se pueda tener, incentivando a los colaboradores en no solo crecimiento personal sino también en equipo.

Líder Transaccional

Burns y Bass (1990), citado por D' Alessio (2010) sostuvieron que este estilo es que se centra en el intercambio de valores, es decir se da cuando líder plantea los objetivos y para alcanzar ofrece una recompensa para los seguidores. El primer paso es definir los objetivos y las expectativas por parte del líder y luego promueve los mecanismos para alcanzar altos desempeños, finalmente los seguidores se les informan cual será el incentivo o recompensa que tendrán por alcanzar y llegar a la meta establecida. Este estilo de liderazgo tiene los siguientes componentes:

- ❖ **Recompensa contingente:** Los líderes son los que aclaran los objetivos, metas y expectativas y formulan la recompensa o reconocimiento cuando los objetivos sean alcanzados. El cual genera un sistema de transacción, el cual se cumplirá cuando los subordinados alcancen los objetivos.

- ❖ **Gerencia por la excepción-activa:** los líderes no solo plantean las expectativas y los objetivos, sino también tienen un rol activo en la supervisión y monitoreo de las actividades y el desempeño de sus colaboradores, tomando decisiones y acciones correctivas si es que amerita la situación. Para ello el líder establece ciertos estándares, este componente se centra en detectar errores y tomar decisiones correctivas oportunas. (p.59).

De las definiciones anteriores se aprecia que el tipo de liderazgo ofrece recompensas a sus seguidores, pero si bien es cierto motiva de alguna manera a los colaboradores, pero a su vez este puede causar inconvenientes cuando no se logren los objetivos.

Líder Laissez-faire

Según Burns y Bass (1990), citado por D' Alessio (2010) el liderazgo Laissez – Faire (pasivo) es otra forma de dirigir, es un estilo más pasivo y reactivo. Las personas tienden

a no responder a las situaciones ni los problemas que se presenten, por ello los objetivos en la organización no se logra. Este tipo de líderes no llegan a establecer acuerdos o consensos, las expectativas no son claras o coherentes, a las actividades que realizan los colaboradores.

El liderazgo pasivo se divide en dos subáreas: según Avolio y Bass (2004)

- ❖ **Gerencia por la excepción-pasiva:** en esta área el líder tiende a tener un desempeño pasivo, es decir no interviene en las actividades de los colaboradores, salvo haya un problema crítico.
- ❖ **Dejar-Hacer:** esta área describe a un líder que brilla por su ausencia, no asume sus responsabilidades de liderazgo. (p.62).

De la definición anterior este tipo de liderazgo representa realmente la ausencia de liderazgo y evita tomar decisiones, a su vez no genera resultados positivos.

VARIABLE DEPENDIENTE: Motivación Laboral

Se relaciona en como los colaboradores se sienten realizando sus funciones en los diferentes puestos de trabajo, teniendo una buena actitud frente a lo bueno o malo que pueda suscitarse.

2. Motivación Laboral

Según Robbins D. (2004, p.162), McClellan determinó que la motivación de un individuo se puede dar por la búsqueda de tres necesidades dominantes:

- **Necesidades de logro**

Es el impulso por sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar para tener éxito. Buscan las situaciones en las que asuman responsabilidad personal de hallar la solución de los problemas, en las que reciban retroalimentación rápida sobre su desempeño, de modo que puedan determinar fácilmente si mejoran o no y en las que se impongan metas de dificultad moderada “deseo de realizar mejor las cosas.

- **Necesidades de afiliación**

Deseo de tener relaciones amistosas y cercanas. Es la de la que menos atención ha recibido de los investigadores. Los dos afanes de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren cooperación que la de competencia y esperan relaciones de recíproca .

- **Necesidades de poder**

Es el deseo de tener una influencia y controlar a los demás. Los individuos gozan de “estar a cargo”, lucha por influir en los demás, prefieren situaciones de competencia y posición y están más interesados en ganar influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz.

1.6 METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACION

1.6.1 Tipo y Nivel de Investigación

a) Tipo de investigación

Hernández R. (2014, XXIV), señala: “La investigación cumple dos propósitos fundamentales: a) producir conocimiento y teorías (investigación básica) y b) resolver problemas (investigación aplicada)”.

Hernández R. (2014) afirma “el enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p.4).

En efecto, la presente investigación reúne las condiciones metodológicas de una investigación aplicada con enfoque cuantitativo, se utilizaron conocimientos de Recursos Humanos y la aplicación de datos estadísticos, a fin de determinar cómo los Estilos de Liderazgo se relaciona con la Motivación Laboral en el Área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A 2018.

b) Tipo de Nivel o alcance

Hernández R. (2014) señala “los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”. (p.91) .

Hernández R. (2014) sostiene “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos,

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p.92)

Hernández R. (2014) afirma que los estudios correlacionales tienen como finalidad “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables”. (p.93)

De acuerdo con la naturaleza del estudio, la investigación reúne las características de un estudio de nivel exploratorio, descriptivo y correlacional, puesto que un principio se tenía poco conocimiento de la sucesión de los fenómenos del estudio, posteriormente se pudo describir el problema de la investigación y determinar cómo los Estilos de Liderazgo se relaciona con la Motivación Laboral en el Área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A. Miraflores – Lima, periodo 2018.

1.6.2 Método y Diseño de la investigación

a) Método

Hernández (2014), afirma que: “según el enfoque cuantitativo-deductivo, el estudiante plantearía su problema de investigación definiendo su objetivo y su pregunta (lo que quiere hacer y lo que quiere saber”. (p. 13).

En efecto en la presente investigación es de método cuantitativo de lógica deductivo en el cual se iniciaría con el planteamiento del problema, que será a partir de lo general a lo particular.

b) Diseño de la investigación

Hernández R. (2014) define los diseños no experimentales como los “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (p. 152)

Hernández R. (2014) afirma “los diseños transaccionales correlacionales-causales describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”. (p. 157).

En efecto, la presente investigación utiliza el diseño no experimental de carácter transaccional correlacional-causal se observaron y analizaron los fenómenos del liderazgo y la motivación laboral tal como se dan en su contexto natural, en este caso en la empresa Compartamos Financiera S.A, Miraflores- periodo 2018 y los datos fueron recopilados en un único momento.

1.6.3 Población y Muestra de la Investigación

a) Población

Hernández R. (2014) “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174)

En consecuencia, la presente investigación la población está conformada por 84 colaboradores.

b) Muestra

Hernández R. (2014) “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta” (p.173).

Hernández (2014), prescribe que “Las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transeccionales, tanto descriptivos como correlacionales-causales (las encuestas de opinión o sondeos, por ejemplo), donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población.” (p. 177).

La presente investigación es PROPABILISTICA con una muestra que se realizó a 15 colaboradores del área de Solución de Negocios, de la Empresa Compartamos Financiera S.A, clasificados de la siguiente manera y se realizará la siguiente formula

Datos:

<u>Cálculo del Tamaño Muestral</u>		
N=	84	Población
p=	95.00%	Probabilidad de confiabilidad
Se=	0.05	Error estándar

Varianza de la población - Desviación Estándar

$$V = \sigma^2 = Se^2$$

$$\sigma^2 = 0.0025$$

Varianza de la Muestra

$$S^2 = p(1-p)$$

$$S^2 = 0.0475$$

Tamaño Provisional de la Muestra

$$n' = S^2 / \sigma^2$$

$$n' = 19$$

Tamaño de la Muestra

$$n = n' / (1 + n' / N)$$

$$n = 15.4951$$

$$n = 15$$

Tabla 1

Definición de funciones por cargos

Cargos	Funciones
Jefe departamento Solución de Negocios	<ul style="list-style-type: none">_ Elaborar y supervisar el cumplimiento de la planificación de los proyectos aprobados._ Coordinar y planificar las capacitaciones necesarias para la implementación de soluciones y mejoras con el responsable del proceso.
Coordinador Solución Negocios	<ul style="list-style-type: none">_ Identificar oportunidades de mejora realizando la revisión y análisis de los procesos actuales del negocio._ Llevar la bitácora de proyectos presentados, así como ser responsable de su mantenimiento y seguimiento.
Analista Solución Negocios SR	<ul style="list-style-type: none">_ Analizar y diseñar propuestas de oportunidad de mejora de los actuales procesos operativos de la empresa._ Identificar y analizar como las iniciativas impactan en el logro de los objetivos del negocio.
Analista Solución Negocios	<ul style="list-style-type: none">_ Apoyar en la identificación de oportunidades de mejora, así como en la revisión y análisis de los procesos de negocio._ Apoyar en el inicio, planificación, ejecución de los proyectos, derivados al departamento de solución de negocios.

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida del MOF de Gerencia Tecnología de la Información de Compartamos Financiera S.A -2018

1.6.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

a) Técnicas

Las técnicas que se usarán en esta investigación van a ser la observación, la entrevista y la encuesta. Siendo fundamentales para la recolección de datos de esta investigación, debido a que gracias a estas técnicas informarnos en la forma de actuar y resolver cualquier caso de las personas que serán encuestadas. Se realizó:

- Observación directa.
- Entrevista al jefe del área
- Encuesta a coordinadores y analistas del área de solución de negocios.

En lo que respecta a la observación:

Hernández (2014), afirma que “este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables” (p.252)

En lo que respecta a la entrevista:

Hernández (2014), afirma que “implican que una persona calificada aplica el cuestionario a los participantes; el primero hace las preguntas a cada entrevistado y anota las respuestas” (p.233)

En lo que respecta a la encuesta:

Hernández (2014), prescribe que “Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo” (p. 217).

b) Instrumentos para la Medición de datos

Cuestionario:

Hernández (2014), manifiesta que “es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (p. 217).

Para este caso se utilizará el cuestionario de Escalamiento de Likert

Hernández (2014), afirma que “Es un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p. 238).

Hernández R (2014). Escalamiento de Likert, “este método fue desarrollado por Rensis Likert en 1932; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. Utilizando preguntas cerradas que contendrán opciones de respuesta previamente delimitadas, para que sea más fácil de codificar y analizar” (p.238)

Cuestionario tipo Likert: Es el instrumento que nos permitirá recopilar información, y se les aplicará a los 15 trabajadores frecuentes de la empresa que dieron como resultado de la muestra. El número de ítems (preguntas) es de 24, cada ítem con su respectiva escala o alternativas de respuesta, con valor de 5 al 1, siendo 5 la mayor respuesta positiva. Dichos medios de recolección de datos están compuestos por un conjunto de preguntas diseñadas para alcanzar los objetivos del estudio

La calificación de las respuestas otorgadas por cada uno de los servidores públicos que correspondieron al cuestionario fue definida de la siguiente manera:

Cuadro 2

Ítems según Likert.

Opción de respuesta	Puntaje asignado
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Elaboración propi

Entonces, se identificó las categorías por cada uno de los grupos mencionados, posteriormente se consolidó los resultados, explicando las posibles tendencias o participaciones en el total de la muestra. De esta manera se obtuvo una evaluación general del objeto de estudio.

1.6.4.1 Validez y confiabilidad del instrumento

a) Validez

Hernández (2014), afirma que “La validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica” (p. 201).

En esta investigación como se mencionó en las técnicas se trabajará con el instrumento del cuestionario, el cual será revisado, analizado y validado por un juicio de expertos, para este caso serán tres expertos (docentes) especialistas en la materia. Ahora se detallará a los expertos que participaron de este cuestionario.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

Luego de haber observado en la etapa exploratoria a través de entrevistas y cuestionarios, se pudo observar que debe fortalecerse el liderazgo; el mismo que va a coadyuvar a que los colaboradores sientan presencia de su líder, generando motivación, y este a su vez generara cambios importantes en los servicios, logrando satisfacer a los clientes internos y externos.

b) Importancia

La razón que me llevaron y motivaron a realizar el presente trabajo de investigación es encontrar el mejor estilo de liderazgo que debe tener un líder e incrementar la motivación laboral en el área.

Esta información ayudara que debemos enfocarnos en cómo estamos incentivando a nuestros colaboradores de tal manera que estos se sientan identificados con la empresa y a su vez el tipo de liderazgo que está siendo cada líder.

De la misma manera esta investigación será una fuente de información para futuras investigaciones.

c) Limitaciones de la investigación

Arias, F. (1997) “Son los obstáculos o inconvenientes que vislumbra el investigador cuando proyecta la investigación, o que confronta cuando la desarrolla” (p.52).

- Dificultad para localizar y encuestar a integrantes de la muestra
- Perdida de información en cuestionarios no respondidos.

Los percances que he tenido en mi investigación son en no encontrar a los analistas y coordinadores en tiempo, debido que todos manejan diferentes requerimientos para el cliente interno y externo, lo cual se me es imposible coincidir en los horarios.

El presente trabajo de investigación es viable, porque cuento con los recursos necesarios para poder realizar la investigación en la parte económica y me encuentro laborando 2 años en la cual mantengo una buena relación y comunicación con los colaboradores, también una buena apreciación positiva de los líderes lo cual me permite realizar mi investigación dentro de la realidad objetiva, y cuento con la aprobación de la empresa para realizar dicha investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Estilos de Liderazgo

Título: Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

Autor: Argandoña Argandoña, Ramón Alejandro

Año: 2017

Universidad: Universidad Mayor de San Andrés

Muestra y resultados: Población de 18 trabajadores, como resultado en las empresas no es muy notable la presencia de líderes que estimulen a sus equipos o grupos de trabajo, por lo tanto es importante fortalecer el carisma y las habilidades del Líder, con el fin de promover su motivación e interés por mantener excelentes resultados en la organización, fomentando la interacción y el respeto entre los líderes y los miembros del equipo de trabajo, porque se genera un ciclo de confianza, claridad, comunicación y objetivos claros que permiten un desempeño reflejado en la producción en beneficio de la organización.

Comentario: El presente estudio nos indica que el Liderazgo es un proceso de influir en las personas, es tener la capacidad de dirigir a las personas para en conjunto lograr las metas propuestas, además se indica que el liderazgo es necesario para todas las organizaciones y fomentar relaciones de confianza, generando respeto, trabajo en equipo logrando una buena motivación entre los suyos.

Título: Influencia del Liderazgo en la Motivación de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión R.L. de Matagalpa en el periodo 2016.

Autor: Centeno Rizo, María y Morales Rayo, María.

Año: 2017

Universidad: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua

Muestra y resultados: Población de 74 trabajadores, el muestreo no probabilístico intencionado, con base en los resultados obtenidos se encontró que el liderazgo de la cooperativa Unión R.L. de Matagalpa influye en la motivación de sus trabajadores por medio del comportamiento del líder, éste tiene un claro conjunto de valores, se comporta como un modelo para los seguidores, todo eso es muy significativo para los trabajadores. Sin embargo, hay poca influencia en cuanto al hecho de que da libertad de cuestionar lo que se está apoyando y hacerse admirable ante los demás.

Comentario: La presente investigación es correlacional y se aplicó la encuesta a 9 colaboradores. El liderazgo influye en la motivación, es importante identificar el comportamiento de las personas para poder definir las metas. El ser líder implicar motivar a sus seguidores en las tareas a realizar, reconocer a cada uno de sus integrantes. En lo que respecta la motivación el factor humano realiza sus labores viendo la parte económica o un ascenso, y pocas son las veces que se sienta motivado en realizarlas sin esperar algo a cambio.

Título: Estilos de liderazgo, y su relación con el clima organizacional en el área de procesos operativos del Banco de Crédito del Perú - Sucursal de Piura.

Autor: Román Mendoza, Daniela

Año: 2016

Universidad: Universidad Nacional de Piura

Muestra y resultados: Población de 40 trabajadores, se considerará toda la población ya que es una población finita. Para su análisis se realizó un estudio descriptivo correlacional de las variables a la vez fue un tipo de estudio no experimental y transversal. En cuanto a la recolección de datos se utilizó un cuestionario constituida por 35 ítems para el análisis de la variable estilos de liderazgo, basado en los estudios de Blake y Mouton (1985) y el cuestionario de clima organizacional conformado por 26 ítems, basado en los estudios de Acero (2003). Se llega la conclusión que sí existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional al mostrar un resultado de 0.853, evidenciando que

si existen buenos estilos de liderazgo el clima donde laboran los trabajadores será agradable para ellos.

Comentario: Un buen liderazgo es aquel que toma en cuenta las características de las situaciones que se viven, para alcanzar las metas y objetivos. Los estilos de liderazgo influyen en la motivación y conducta con el fin de poder determinar el impacto en una organización y como el líder puede desenvolverse ante una tarea a realizarse.

Título: El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LIMITADA., ubicada en Pamplona, Norte de Santander.

Autor: Rojas Luna, Leidy Roció

Año: 2016

Universidad: Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.

Muestra y resultados: Población de 17 personas, se aplica un muestreo no probabilístico tipo censo, como resultado se proponen estrategias para fortalecer el liderazgo transformacional realizando un análisis desde las características del líder, de manera que se mejore la estimulación intelectual en los trabajadores, así como la inspiración y motivación, y la influencia idealizada. Con esto, se pretende mejorar los niveles de motivación en el trabajo, en sus diferentes componentes (internos, externos y medios de retribución) y que los trabajadores consigan de la mano del líder más éxito que el alcanzado por sí solos. Este enfoque transformacional ayudará a todos los colaboradores a superar sus niveles de productividad y desempeño cooperativo

Comentario: En la presente investigación, El liderazgo al ser aplicado dentro de una organización, ayuda a potenciar las habilidades del personal e influye en su motivación, desenvolvimiento de tareas y en una buena comunicación. Además de ello un buen líder debe ser carismático, tener buen trato e inspirar confianza y contribuir en mejorar la vida del personal, los cuales permitan lograr los nuevos desafíos.

Título: Liderazgo y Motivación.

Autor: Avenecer Cano, Yeiny

Año: 2015

Universidad: Universidad Rafael Landívar

Muestra y resultados: Población de 56 trabajadores, esta investigación utilizó el método de significación y fiabilidad, el diseño de investigación utilizado es de tipo descriptivo y como instrumento se utilizaron dos cuestionarios con quince preguntas que proporcionaron la información de los colaboradores en cuanto a la influencia de una variable con otra, se comprobó que el liderazgo que los supervisores aplican con el equipo de trabajo interviene positivamente en la motivación laboral, puesto que cada uno de los integrantes demuestra compromiso con la organización y deseos de elevar efectivamente su desempeño. Para conservar y mejorar la forma de trabajo que la compañía ha logrado hasta ahora, se recomienda que se promuevan innovadores talleres de liderazgo para estimular constantemente a todos miembros del equipo de ventas.

Comentario: El liderazgo es muy importante dentro de una organización, puesto que se aprecia la relación entre el empleado y empleador de tal manera que ambas partes vayan hacia un mismo objetivo. El comportamiento y actitudes son de evidencia de cómo puede influir de manera positiva o negativa el liderazgo, se tiene de conocimiento que cuando una persona está motivada este contagia a los demás creando un ambiente armonioso entre todo el equipo.

Motivación Laboral

Título: Análisis de las relaciones entre la motivación, el estilo de Liderazgo y la satisfacción laboral.

Autor: Puras Sanz, Silvia

Año: 2018

Universidad: Universidad de Valladolid

Muestra y resultados: Muestra de 50 trabajadores, Con esta investigación se confirma la importancia que el liderazgo tiene sobre la satisfacción y motivación, algo que deberían tener en cuenta las empresas, puesto que, además de determinar el grado de satisfacción de los empleados estimula otros aspectos, como puede ser el aumento de la motivación, lo que dará lugar a una mayor productividad y a un clima laboral saludable. Para conseguir este objetivo, las organizaciones y los líderes deben promover y favorecer las recompensas, tanto de carácter extrínseco (el dinero, la estabilidad en el empleo, oportunidades de ascenso y promoción, buenas condiciones de trabajo y participación en la toma de decisiones), como de carácter intrínseco (sentimientos positivos de logro, el reconocimiento recibido por parte de los demás, la autoevaluación, la responsabilidad, el desarrollo personal, etc.).

Comentario: La motivación es la conducta o manera de comportarse de las personas frente a sus labores. La motivación laboral es el esfuerzo que realiza un individuo para satisfacer sus necesidades y alcanzar las metas trazadas. Para que el esfuerzo sea premiado las empresas deben motivarlos, para que se sientan identificados. El líder es la persona que conduce a su equipo hacia el éxito y son estos los que generan autoconfianza, conocimientos de sus seguidores e influyen de manera positiva.

Título: Influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco caso: oficina principal- área de procesos y plataforma- 2013-2014.

Autor: Calvo Jara, Verónica y Loayza Ubalde, Yeny

Año: 2015

Universidad: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

Muestra y resultados: Población de 110 trabajadores, tipo de muestra utilizada es muestreo no probabilístico, por el método de conveniencia. Como resultado los factores motivacionales intrínsecos más relevantes en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco, son el "trabajo mismo", "reconocimiento laboral" del personal de plataforma y operaciones; en cuanto a los factores motivacionales extrínsecos

son "compensación económica", "relaciones interpersonales" y las "condiciones de trabajo", en todos los casos, presentan una correlación positiva.

Comentario: Esta investigación tuvo como objetivo desarrollar más a profundidad de cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los colaboradores. En el Banco BCP en el área de servicio al cliente se requiere mantener al personal estimulado, que quiere decir satisfecho con las funciones del día a día, de tal manera que este impacte en nuestros clientes.

Título: La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014.

Autor: Chirito Maguiña, Ericka y Raymundo Vargas, Shirley

Año: 2015

Universidad: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Muestra y resultados: Los factores motivacionales inciden significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014; es importante que los trabajadores se sientan realizados, crezcan profesionalmente y tengan reconocimientos por parte de la institución , y que siempre encuentren la satisfacción que logre que la institución cumpla sus metas y objetivos, en la toma de decisiones está siendo usada por los jefes de los subordinados , permitiendo que los subordinados también aporten sus ideas y/o soluciones ante los problemas que pueda enfrentar la institución.

Comentario: El presente estudio es de investigación correlacional el instrumento a usar fue el cuestionario. Como la motivación influye en el desempeño laboral, como factor principal tenemos las relaciones interpersonales, las cuales son importantes para el desarrollo de cada persona dentro de una organización y como se desenvolverá frente a un mandato de su superior. El factor humano siempre buscara ser reconocido, tener una buena remuneración y a su vez se sienta identificado con la organización.

Título: Influencia de la motivación laboral en la productividad en la Financiera Uno Oechsle – Huancayo”.

Autor: Gutiérrez Huamán, Paola y Huamán Araujo, Fanny

Año: 2014

Universidad: Universidad Nacional del Centro del Perú.

Muestra y resultados: Población de 28 trabajadores que representa el de total de los trabajadores por tanto no amerita muestra. Después de analizar los resultados se llegó a la conclusión de que si existe influencia entre la motivación laboral y productividad porque en el transcurso de los resultados que arrojaba nuestras encuestas y nuestro estudio de investigación, se llegó a un acuerdo con la supervisora de aplicar un incentivo de “bonos extras”, después de aplicar este incentivo se volvió aplicar el cuestionario de preguntas a los trabajadores y la respuesta fue favorable tanto en lo que es la motivación laboral como en la productividad.

Comentario: En esta investigación se usó un diseño transversal, se determina que la persona es fundamental dentro de una organización que prácticamente es la razón de ser, y esta debe estar motivada, además de ello entregarle los Universidad Nacional del Centro del Perú implementos necesarios para el logro de los objetivos, y que estos se sientan satisfechos, comprometidos con su trabajo.

Título: La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito.

Autor: Ramos Ramos, Marcela

Año: 2011

Universidad: Universidad Central del Ecuador

Muestra y resultados: Una población de 65 servidores, A partir de los resultados de la investigación realizada, se podría concluir que fue efectivo ya que se pudo observar las falencias que existe para la variable tomando en cuenta a la Motivación y Clima Laboral

ya que se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre las mediciones realizadas. Definitivamente la percepción del Clima Laboral está precisada según visiones físicas, psíquicas, sociales y culturales, que nos permiten tener un enfoque particular, una forma distinta de ver las cosas. Es por ello por lo que realizar el Diagnóstico del Clima Laboral con cuestionarios estructurados permiten orientar a los investigados, para que estos juzguen de acuerdo con su criterio, pero con una orientación particular.

Comentario: En la presente investigación se menciona que se debe tener siempre motivado al personal, a su vez se indica que un personal motivado es la clave para lograr la competitividad. A falta de motivación nuestro personal no se siente en capacidad de desenvolverse con normalidad y este a su vez muestra estrés, desmotivación, desanimo. Lo que se pretende es que el personal realice sus labores con eficiencia y eficacia y se sientan identificados con sus labores en el día a día.

2.2 BASES TEÓRICAS

Estilos de Liderazgo

Según Manrique K, (2017), citado Por su parte Koontz y O'Donnell definen “al liderazgo como la influencia de manera dinámica hacia el direccionamiento de los demás con intereses en común, el esfuerzo de cada individuo de manera voluntaria o participativa busca una gestión basada en resultados grupales”. (1997, p. 655).

Según Manrique K, (2017), citado por Fischman (2000, p. 7) “el liderazgo es la capacidad que se tiene, para influir en los demás, dicha influencia esta direccionado a saber quiénes son como personas y a la igualdad; rechazando la influencia de poder”.

Según Matute J (2016) “Por desempeño se entiende el comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que

los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales”. (Franklin Enrique & Krieger Mario, 2011, p. 93).

Según Francisco, B, (2013), citado por Bennis y Naus (2001), describen el liderazgo como la fuerza central que se encuentra detrás de las organizaciones de éxito y que les ayuda a desarrollar una nueva visión de lo que puede ser, y luego las moviliza para el cambio hacia esa meta. Un factor esencial del liderazgo es la capacidad para influir y organizar el significado para los miembros de la empresa” (p.15).

Según Vaca, G (2012), “el liderazgo es la fuerza de la vida, la gran fuerza de la imaginación, que te permite tener visión, para que puedas apreciar y observar no solamente de donde estas liderando hoy, sino que donde podrás llegar el día de mañana” (p.42).

“El liderazgo se desarrolla día a día, no en un solo día: esta es la realidad que dicta Ley del Proceso. La capacidad de Liderazgo es el tope que determina el nivel de efectividad de una persona” (Maxwell, 2007).

- **Líder**

Según Palomo, M. (2013), citado por Fisher y Schratz (1993) para poder explicar adecuadamente la influencia del líder hay que considerar de modo interactivo tres componentes. (p.22)

- La individualidad del líder, con su propia personalidad, habilidades, conocimientos y experiencias.
- Las peculiaridades de los seguidores con sus características de personalidad, habilidades, actitudes, conocimiento, etcétera.

- El contexto de la situación actual, es decir las tareas a llevar a cabo y las condiciones reales del aquí y ahora.

Según Castañeda L. (2007), “Un buen líder no es prepotente ni engreído, sabe que es igual que sus seguidores y que lo único que lo diferencia es el rol que desempeña en el grupo, y que ese rol se lo ha dado su gente y, por lo tanto, se lo puede quitar cuando la mayoría lo decida. Todo líder debe su posición a su gente. Sin seguidores cesa su papel de liderazgo. Por esto es necesario que demuestre humildad, y de una manera de hacerlo es reconocer que se puede ser falible, esto es, que puede cometer errores, de hecho, el líder se forja en los errores y fracasos” (p.63).

Figura 4

Componentes de Liderazgo



Fuente: Elaboración propia.

2.2.2.1 Características del Liderazgo

Según Manrique K (2017), citado por Oltra, et al. (2005) mencionan que el líder nace con ciertas características, mediante el crecimiento se van desarrollando, pero también adquieren otras por medio del aprendizaje, experiencias e influencias externas, estas características influirán en los seguidores motivándolos hacia la meta (p.250).

- ❖ Confianza en sí mismo.
- ❖ Sentido de la misión.
- ❖ Aprender continuamente.

- ❖ Vocación para servir.
- ❖ Irradiar energía positiva.
- ❖ Conocimiento de los demás.
- ❖ Vida equilibrada: física, emocional, intelectual y espiritual.
- ❖ Ver su vida como una aventura.
- ❖ Ser sinérgico.
- ❖ Ejercitarse para la autoevaluación.

Para Chiavenato (2001, p.314) definió al liderazgo como la influencia interpersonal, la cual se realiza mediante mecanismos de comunicación. El líder es aquel que dirige a los seguidores, hacia la consecución de objetivos o metas previamente determinadas.

2.2.2.2 Estilos de Liderazgo

Según los estilos de liderazgo desde la perspectiva de Burns y Bass

Según Ayoub, J. (2007), citado por Hersey, 2007, “definen los estilos de liderazgo como las pautas coherentes del comportamiento exhibidas por un individuo, percibida por los demás, cuando se trata de influir en las actividades de otros” (p.25).

Según Burns y Bass (1990) determinaron tres estilos de liderazgo, los cuales se pasan a describir a continuación:

Líder Transformacional

Según Manrique K, (2017), citado por Bass (1985) define al liderazgo transformacional como un agente motivador generador de cambios positivos en los seguidores y en la organización; donde se promueve la confianza, admiración, lealtad y respeto mutuo, para generar mejores resultados en los objetivos planteados trabaja con los seguidores mediante la toma de conciencia e

importancia de la tarea, centrándose en las metas tanto de la organización y del grupo, activando sus necesidades superiores como la autorrealización.

Bass menciona que existen factores fundamentales que describen al liderazgo transformacional.

- **Influencia idealizada**

Según Bass y Avolio (2000) [...] comentan que “el líder se involucra con los seguidores inspirando confianza, respeto y admiración, siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas, crea oportunidades de aprendizaje, es modelo para seguir ya que siempre muestra su ética y moral así mismo es un líder facilitador, aconseja y anima con su carisma a seguir sus ideales creando seguridad en cada miembro de su organización”.

- **Motivación inspiracional**

Según Bass y Avolio (2000) describe que él [...] “el líder se caracteriza por ser un líder que anima y estimula a sus seguidores en cuanto a su creatividad, imaginación, y expansión de potencialidades escondidas a nivel racional, sabe comunicar sus ideales de modo convincente para lograr los objetivos planteados, además despierta un espíritu de equipo y compromiso con la organización, es visto como un ejemplo a seguir”.

- **Estimulación intelectual**

En palabras de Bass y Avolio (2000), [...] “el líder empodera a sus seguidores a la resolución de problemas mediante la estimulación racional para generar nuevas ideas, reflexionar y crear soluciones para mejorar el desempeño organizacional, evita la crítica

y corrige a sus seguidores individualmente, contribuye a la independencia y autonomía personal”.

- **Consideración individualizada**

El líder tiene en cuenta las necesidades de sus seguidores y las trata individualmente, identificando y trabajando en sus habilidades y debilidades para un mejor desempeño, es un líder que se caracteriza por ser empático y por saber escuchar, actúa como un mentor abriendo nuevas oportunidades de desarrollo personal y organizacional, transmiten un sentido de misión y estimulan nuevas maneras de pensar, motivan a los seguidores a dar más de lo esperado proveyéndoles nuevos retos (Bass y Avolio, 2000).

De las definiciones anteriores se aprecia de las definiciones del liderazgo transformacional es el estilo más innato que toda organización debería considerar, porque no se basa en resultados sino también en la necesidades y expectativas que se pueda tener, incentivando a los colaboradores en no solo crecimiento personal sino también en equipo.

Líder Transaccional

Burns y Bass (1990), citado por D' Alessio (2010) sostuvieron que este estilo es que se centra en el intercambio de valores, es decir se da cuando líder plantea los objetivos y para alcanzar ofrece una recompensa para los seguidores. El primer paso es definir los objetivos y las expectativas por parte del líder y luego promueve los mecanismos para alcanzar altos desempeños, finalmente los seguidores se les informan cual será el incentivo o recompensa que tendrán por alcanzar y llegar a la meta establecida. Este estilo de liderazgo tiene los siguientes componentes:

- **Recompensa contingente:** Los líderes son los que aclaran los objetivos, metas y expectativas y formulan la recompensa o reconocimiento cuando los objetivos sean alcanzados. El cual genera un sistema de transacción, el cual se cumplirá cuando los subordinados alcancen los objetivos.
- **Gerencia por la excepción-activa:** los líderes no solo plantean las expectativas y los objetivos, sino también tienen un rol activo en la supervisión y monitoreo de las actividades y el desempeño de sus colaboradores, tomando decisiones y acciones correctivas si es que amerita la situación. Para ello el líder establece ciertos estándares, este componente se centra en detectar errores y tomar decisiones correctivas oportunas. (p.59)

De las definiciones anteriores se aprecia que el tipo de liderazgo ofrece recompensas a sus seguidores, pero si bien es cierto motiva de alguna manera a los colaboradores, pero a su vez este puede causar inconvenientes cuando no se logren los objetivos.

Líder Laissez-faire

Según Burns y Bass (1990), citado por D' Alessio (2010) el liderazgo Laissez – Faire (pasivo) es otra forma de dirigir, es un estilo más pasivo y reactivo. Las personas tienden a no responder a las situaciones ni los problemas que se presenten, por ello los objetivos en la organización no se logra. Este tipo de líderes no llegan a establecer acuerdos o consensos, las expectativas no son claras o coherentes, a las actividades que realizan los colaboradores.

El liderazgo pasivo se divide en dos subáreas: según Avolio y Bass (2004)

- ❖ **Gerencia por la excepción-pasiva:** en esta área el líder tiende a tener un desempeño pasivo, es decir no interviene en las actividades de los colaboradores, salvo haya un problema crítico.
- ❖ **Dejar-Hacer:** esta área describe a un líder que brilla por su ausencia, no asume sus responsabilidades de liderazgo. (p.62).

De la definición anterior este tipo de liderazgo representa realmente la ausencia de liderazgo y evita tomar decisiones, a su vez no genera resultados positivos.

Según el estilo de liderazgo desde la perspectiva de Collao

Según Aranda, I (2018, p.29-30), citado por Collao, O (1997, p 118 - 122) propone su modelo que consta de tres estilos de liderazgo, lo cual refleja la manera como los líderes influyen sobre los subordinados. Los cuales se describen a continuación:

- 🚩 **Liderazgo autocrático:** Este estilo de liderazgo está caracterizado por autoritarismo del líder, es decir el líder manda, da órdenes y espera que las mismas sean cumplidas tal y como se dijeron. El líder de tipo autoritario mantiene una relación vertical y de superioridad con los subordinados. La organización con este tipo de liderazgo está caracterizada por rigidez y firmeza, lo que genera un clima de desconfianza, miedo y pasividad para enfrentar los diversos retos diarios.

Este tipo de líder es una persona autoritaria y no escucha a sus subordinados las propuestas que estos puedan decirles solo da órdenes y espera que se cumplan.

- 🚩 **Liderazgo democrático:** este estilo también conocido como participativo, el líder tiende a consultar y persuadir a los colaboradores para participar en los diferentes procesos organizacionales. En este punto, el líder asume un rol de integrante del

grupo, por lo que llega a establecer vínculos de amistad, confianza y buena comunicación; lo cual facilita que los colaboradores expresen sus opiniones, ideas, sugerencias y expectativas.

Es el estilo de liderazgo es el más recomendable para una organización por que tiende a que sus subordinados sean partícipes de los procesos que pueda haber, además de trabajar en equipo y transmitir confianza entre sus colaboradores.

- ✚ Liderazgo liberal o permisivo: el líder liberal tiende a no manifestar su posición de poder y autoridad, los colaboradores tienden a ser autónomos en la realización de las actividades y en el proceso de toma de decisiones, estableciendo un vínculo de dependencia hacia sus miembros para el cumplimiento de las metas y objetivos.

En este estilo de liderazgo el líder deja que los colaboradores realicen sus propias labores no es participe de ello, además de no manejar un equipo y tener una buena toma de decisiones frente a un problema que pueda ocurrir.

2.2.2 Motivación

Robbins, S. (2004, p.156). La década de 1950 fue un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos de la motivación. En esa época se formularon tres teorías que, si bien fueron muy atacadas y se pone en tela de juicio su validez, todavía son las explicaciones más conocidas de la motivación de los empleados

Gonzales, D. (2008), Psicología de la Motivación, por motivación se entiende la compleja integración de proceso psíquico que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto-meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación). Es una medición, un punto o un lugar intermedio entre la personalidad y el mundo externo y actual, pues los

contiene a ambos; resalta una expresión de la personalidad y reflejo del mundo externo y actual” (p.52-53).

“Son los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. La motivación tiene una vertiente de persistencia, que es la medida de cuánto tiempo sostiene una persona su esfuerzo. Los individuos motivados se aferran a una tarea lo suficiente para alcanzar la meta”. (Robbins, S., 2004, p.156).

2.2.2.1 Elementos de la motivación:

- La intensidad: Consiste en cuanto se esfuerza una persona.
- La dirección: Son los buenos resultados de desempeño.
- La persistencia: Es la medida de cuánto tiempo sostiene una persona su esfuerzo

2.2.2.2 Teorías de la Motivación

2.2 .2.2.1 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Robbins, S. (2004, p.156), La teoría de motivación más conocida es la de Maslow, quien postulo que en cada ser humano se encuentra un ordenamiento de las cinco necesidades siguientes:

1. **Fisiológicas:** Hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico
2. **Seguridad:** Defensa y protección de daños físicos y emocionales.
3. **Sociales:** Afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad.

4. **Estima:** Factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención.
1. **Autorrealización:** El impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo potencial propio y autorrealización.

Cuadro 3

Teorías de la Jerarquía de las Necesidades según Maslow.

Necesidades	Escala	Definición
Necesidades Fisiológicas	Orden Inferior	Necesidades que se satisfacen externamente
Necesidades de Seguridad		
Necesidades Sociales	Orden Superior	Necesidades que se satisfacen internamente:

Fuente de Elaboración propia.

2.2.2.2.2 Teoría X y la Teoría Y

“Douglas McGregor postulo dos puntos de vista sobre los seres humanos; uno negativo teoría X, y el otro, positivo, la teoría Y. Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, McGregor concluyo que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados”. (Robbins, S. 2004, p.157).

Teoría X: Negativa, presupone que las necesidades fisiológicas y de seguridad dominan a la persona.

Teoría Y: Positiva, presupone que las necesidades sociales y las de estima son las que predominan.

Cuadro 4

Teoría X y la teoría Y según Douglas McGregor.

Teoría X	Teoría Y
1. A los empleados no les gusta su trabajo	1. Los empleados pueden considerar el trabajo
2. Los empleados evitan responsabilidades	2. La persona común puede aprender a aceptar y

Fuente: Elaboración propia

2.2.2.2.3 Teoría de los dos factores

“Frederick Herzberg también llamada teoría de la motivación. Convencido de que la de un individuo con su trabajo es básica y de que su actitud hacia este determinara el éxito o el fracaso”. (Robbins, S. 2004, p.159).

- **Factores de Higiene:** se refiere a la condición de trabajo, como la calidad de supervisión, salario, políticas d de la compañía, condiciones físicas del trabajo relaciones con los demás y seguridad laboral.
- **Factores de Motivación:** Se refiere al progreso, reconocimiento y logros, están vinculados con la satisfacción.

Cuadro 5

Factores de la Motivación según Frederick Herzberg.

Factores Higiénicos	Factores Motivacionales
Remuneración	Autorrealización
Políticas de la empresa	Reconocimiento
Puesto de trabajo	Aumento de responsabilidades

Nota. Fuente: Elaboración propia.

2.2.2.2.4 Teoría de las necesidades de McClelland

Según McClelland, D. (1917-1998), “toda motivación se basa en la emoción y consiste, concretamente, en una expectativa de cambio en la condición afectiva. Un motivo es entonces el restablecimiento, por un indicio, de un cambio de una situación afectiva. En esta definición, restablecimiento significa que está involucrado un aprendizaje previo”.

Robbins, P. (2004, p.162). McClelland determinó que la motivación de un individuo se puede dar por la búsqueda de tres necesidades dominantes:

- **Necesidades de logro**

Es el impulso por sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar para tener éxito. Buscan las situaciones en las que asuman responsabilidad personal de hallar la solución de los problemas, en las que reciban retroalimentación rápida sobre su desempeño, de modo que puedan determinar fácilmente si mejoran o no y en las que se impongan metas de dificultad moderada deseo de realizar mejor las cosas.

- **Necesidades de afiliación**

Deseo de tener relaciones amistosas y cercanas. Es la de la que menos atención ha recibido de los investigadores. Los dos afanes de afiliación se esfuerzan por hacer amigos, prefieren cooperación que la de competencia y esperan relaciones de recíproca.

- **Necesidades de poder**

Es el deseo de tener una influencia y controlar a los demás. Los individuos gozan de “estar a cargo”, lucha por influir en los demás, prefieren situaciones de competencia y posición y están más interesados en ganar influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz.

[...] La motivación debe ser de prioridad en todas las organizaciones puesto que la persona debe ser el principal eje de preocupación; dado que son nuestros colaboradores que día a día desde sus puestos dan lo mejor de sí para el logro de los objetivos. Para ello estos deben estar motivados, incentivados con sus labores, que quiere decir que deben amar lo que hacen y no solo venir a trabajar por la necesidad de un sueldo. La motivación implica también ser reconocidos, confianza entre el empleado y empleador, seguridad de cada actividad a realizar, una buena comunicación, etc.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BASICOS

Clima Laboral

Favorece los logros y el éxito de la gestión empresarial: las emociones positivas, la continuidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de personas y equipo, la forma positiva de resolver conflictividad (Federico Jaume, 2013).

Colaborador

Aquella persona que acepta la dirección de otra, movida por intereses personales. “Un individuo es colaborador de otro mientras el primero quiera “Esta aceptación solo se da cuando el colaborador asume, consciente o inconscientemente, que resulta, más ventajoso seguir a su líder que no hacerlo. (Iván Monteagudo, 2007).

Comunicación

La acción de comunicar, de establecer una comunidad de interpretación con alguien, en compartir información, ideas, conceptos o actitudes. (Carlos Molestina, 1987).

Desmotivación

Es generalmente definida como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía, que cuando aparece realmente preocupa a la persona y ocupa a quienes los rodean (Fabiana Gadow, 2010).

Líder

Es aquel que tiene la capacidad para poder influenciar en tu vida, y poder desarrollar el gran talento que Dios, depósito en ti, con entusiasmo, con tu propia voluntad en desarrollar tu trabajo, y así obtener objetivos previstos. (Guido Vaca 2012).

Liderazgo

Es la capacidad de provocar un rendimiento extraordinario en gente normal y corriente. También es la capacidad de conseguir seguidores. (Brian Tracy, 2015)

Motivación

Es un elemento que ayuda a explicar el hecho de que actuemos o no, y también porque nos satisfacen o no las cosas que hacemos. (Charo Rubio, José Medina & Fernando Cembranos, 2000).

Organización

Es entendida como disciplina de conocimiento. La Organización constituye aquella disciplina o teoría centrada en el estudio de las organizaciones humanas, entendidas como entidades de las características contempladas en la definición anterior. (Nekane Aramburu y Olga Rivera, 2010).

Remuneración

Total, de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios (José Urquijo y Josué Bonilla, 2008)

Satisfacción Laboral

Es el conjunto de las actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto, tiene actitudes positivas hacia este, quien está insatisfecho muestra en cambio actitudes negativas. (Stephen Robbins ,2004).

Talento

Es una persona valiosa para una organización, persona que obtiene resultados sobresalientes, una persona que tiene conocimiento clave para el negocio, una persona que tiene competencias extraordinarias de liderazgo.... (José Saracho, 2011).

CAPITULO III PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1 Análisis de Tablas y gráficos

Tabla 2: Frecuencia de encuestados de la pregunta 1 para la variable independiente

1. ¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	5	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
En desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

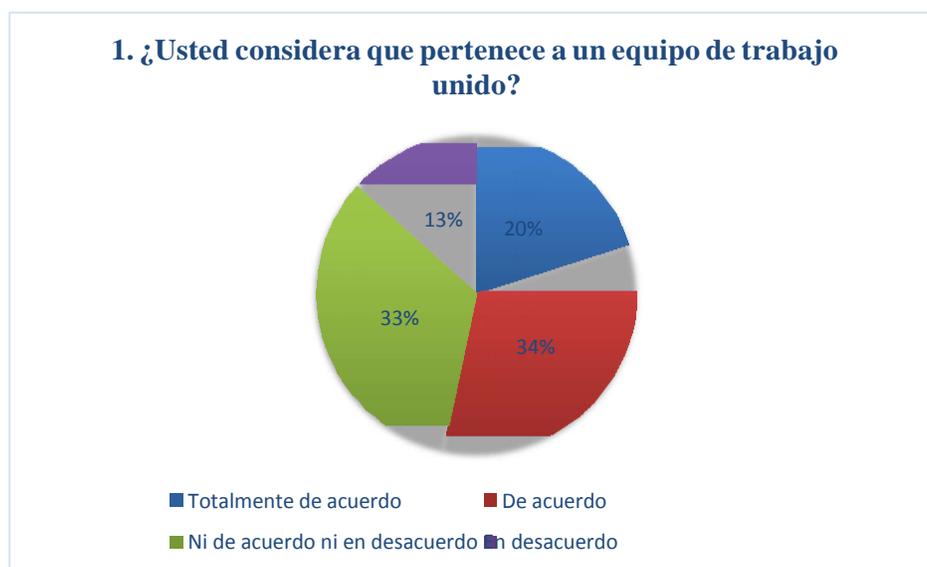


Figura 1. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 1

Fuente de elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 1, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 34% de los encuestados indican que están de acuerdo que pertenecen a un equipo de trabajo unido, el 20 % totalmente de acuerdo, 33 % ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo, el 13% de los colaboradores sienten que no pertenecen a un equipo unido.

Tabla 3: Frecuencia de encuestados de la pregunta 2 para la variable independiente

2. ¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	5	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
En desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

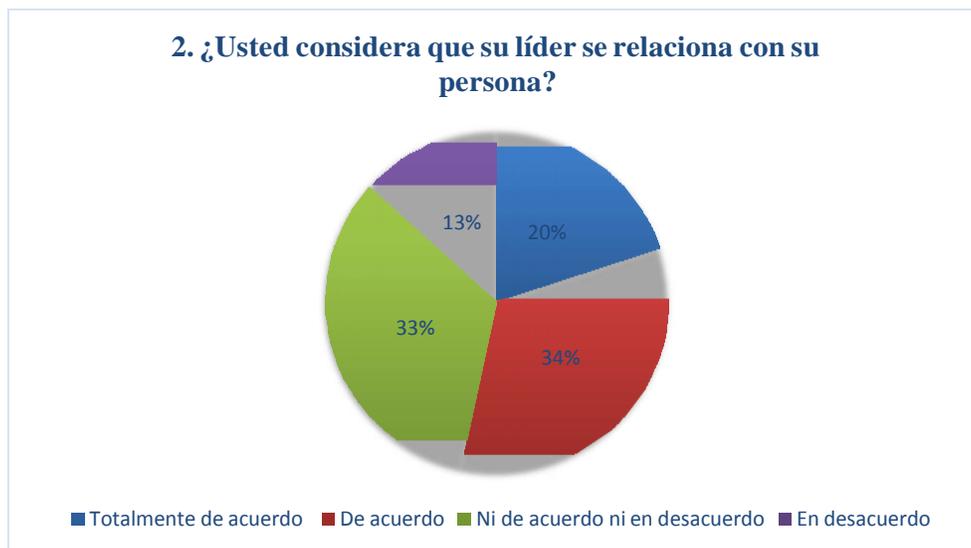


Figura 2. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 2

Fuente de elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 2, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 34% de los encuestados está de acuerdo que su líder se relaciona con su persona, el 20% totalmente de acuerdo, 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo, el 13% de los colaboradores considera que no se relaciona con su líder

Tabla 4: Frecuencia de encuestados de la pregunta 3 para la variable independiente

3. ¿Usted considera que su participación es valorada en su área?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	67%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

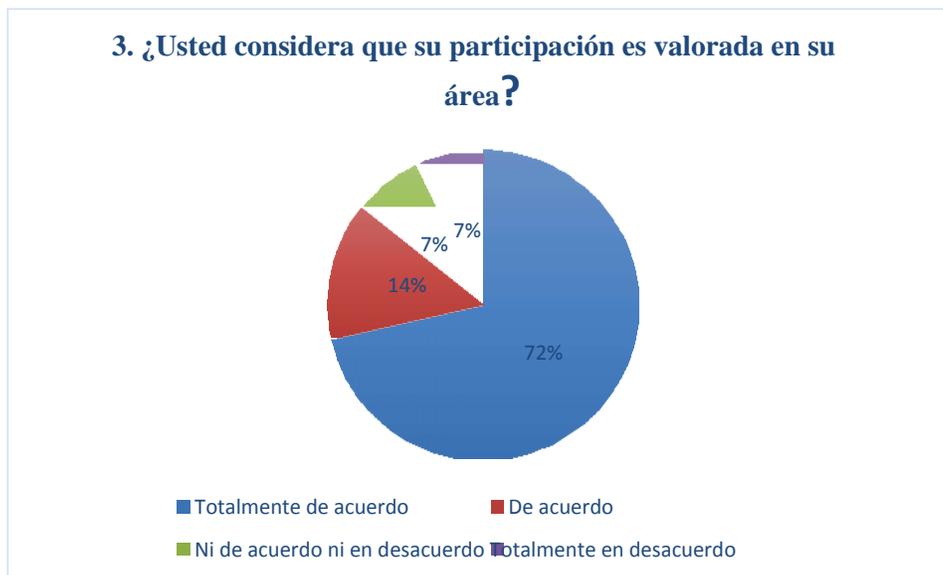


Figura 3. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 3

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 3, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que su participación es valorada en el área, el 67% totalmente de acuerdo, 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y en totalmente en desacuerdo, el 7% manifiesta que su participación no es valorada en su área.

Tabla 5: Frecuencia de encuestados de la pregunta 4 para la variable independiente

4. ¿Usted considera que la comunicación que tiene con su jefe, le ayuda a desenvolverse mejor?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	72%
De acuerdo	2	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
Total	16	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

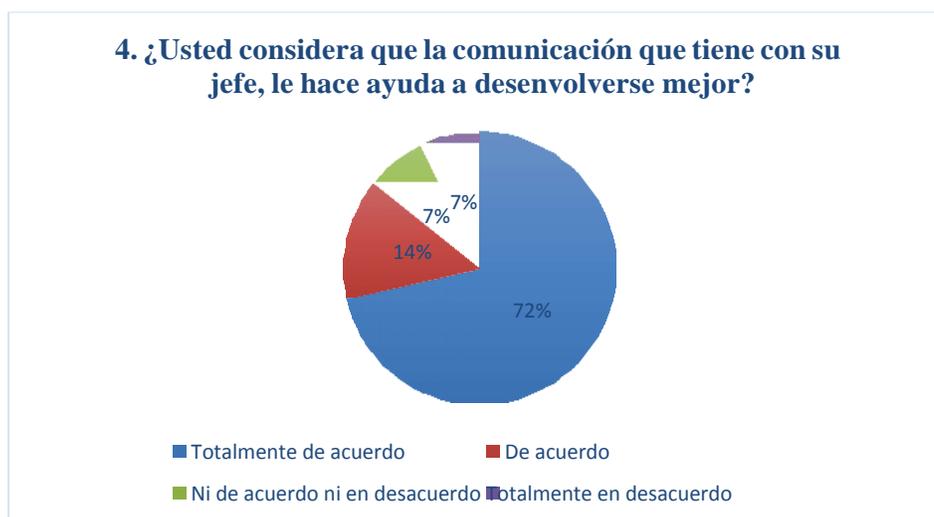


Figura 4. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 4

Fuente de elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 4, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 14% de los encuestados está de acuerdo que la comunicación que tiene con su jefe, le ayuda a desenvolverse mejor, el 72% totalmente de acuerdo, 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 7%. manifiesta que la comunicación su jefe no le ayuda a desenvolverse mejor.

Tabla 6: Frecuencia de encuestados de la pregunta 5 para la variable independiente

5. ¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	67%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

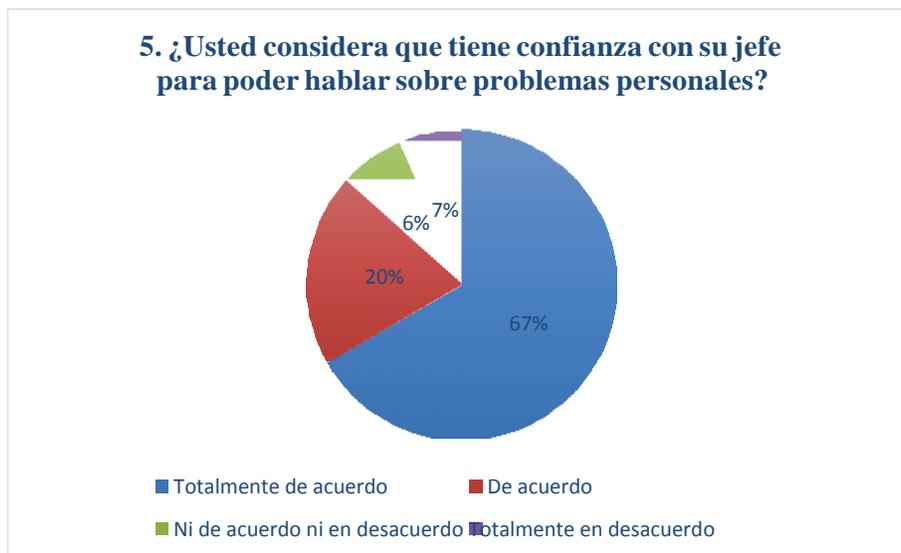


Figura 5. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 5

Fuente de elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 5, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales, el 67% totalmente de acuerdo, 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el 7% manifiesta que no tiene confianza con su jefe para hablar sobre temas personales

Tabla 7: Frecuencia de encuestados de la pregunta 6 para la variable independiente

6. ¿Usted considera que al trabajar con interés y motivación influye en sus labores?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	67%
De acuerdo	2	15%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7%
En desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 6. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 6

Fuente de elaboración propia.

Interpretación:

Según la figura 6, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que al trabajar con interés y motivación influye en sus labores el 67% totalmente de acuerdo, 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo, el 13% manifiesta que trabajar con interés y motivación no influye en sus labores.

Tabla 8: Frecuencia de encuestados de la pregunta 7 para la variable independiente

7. ¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	67%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

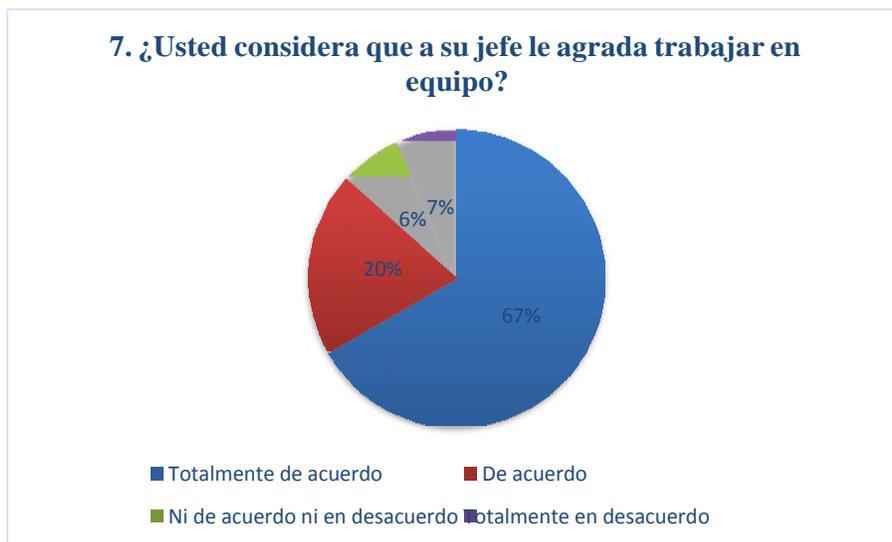


Figura 7. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 7

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 7, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que a su jefe le agrada trabajar en equipo, el 67% totalmente de acuerdo, 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente em desacuerdo el 7% manifiesta que su jefe no le agrada trabajar en equipo.

Tabla 9: Frecuencia de encuestados de la pregunta 8 para la variable independiente

8. ¿Usted considera que al recibir un reconocimiento por parte de su superior lo hace sentir importante?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	5	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

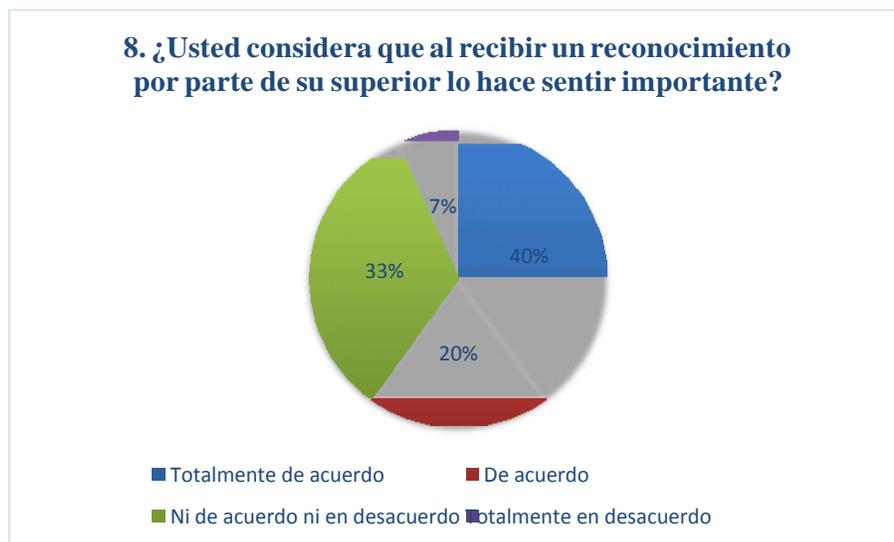


Figura 8. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 8

Fuente de elaboración de propia

Interpretación:

Según la figura 8, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 34% de los encuestados está de acuerdo que al recibir un reconocimiento por parte de su superior lo hace sentir importante, el 20% totalmente de acuerdo, 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% totalmente en desacuerdo que al recibir un reconocimiento por parte de su superior no le hace sentir importante.

Tabla 10: Frecuencia de encuestados de la pregunta 9 para la variable independiente

9. ¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	5	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 9. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 9

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 9, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 34% de los encuestados está de acuerdo que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar, el 20% totalmente de acuerdo, 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% totalmente en desacuerdo manifiesta que su jefe no le motiva en cada una de sus actividades a realizar.

Tabla 11: Frecuencia de encuestados de la pregunta 10 para la variable independiente

10. ¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	67%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 10. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 10

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 10, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros, el 67% totalmente de acuerdo, 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo manifiesta que su jefe no reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros.

Tabla 12: Frecuencia de encuestados de la pregunta 11 para la variable independiente

11. ¿Usted considera que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	67%
De acuerdo	2	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	7%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 11. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 11

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 11, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 13% de los encuestados está de acuerdo que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros, el 67% totalmente de acuerdo, el 7% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% totalmente en desacuerdo manifiesta que no tiene predisposición para ayudar a sus compañeros.

Tabla 13: Frecuencia de encuestados de la pregunta 12 para la variable independiente

12. ¿Usted considera que buscar aquello que lo haga feliz es lo más importante en su vida?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	67%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 12. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 12.

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 12, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que buscar aquello que lo haga feliz es lo más importante en su vida, el 67% totalmente de acuerdo, 6% no está de acuerdo ni en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo manifiesta que buscar aquello que lo haga feliz no es lo más importante en su vida.

Tabla 14: Frecuencia de encuestados de la pregunta 13 para la variable dependiente

13. ¿Usted considera que la empatía con sus compañeros de trabajo es importante para mantener un ambiente laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

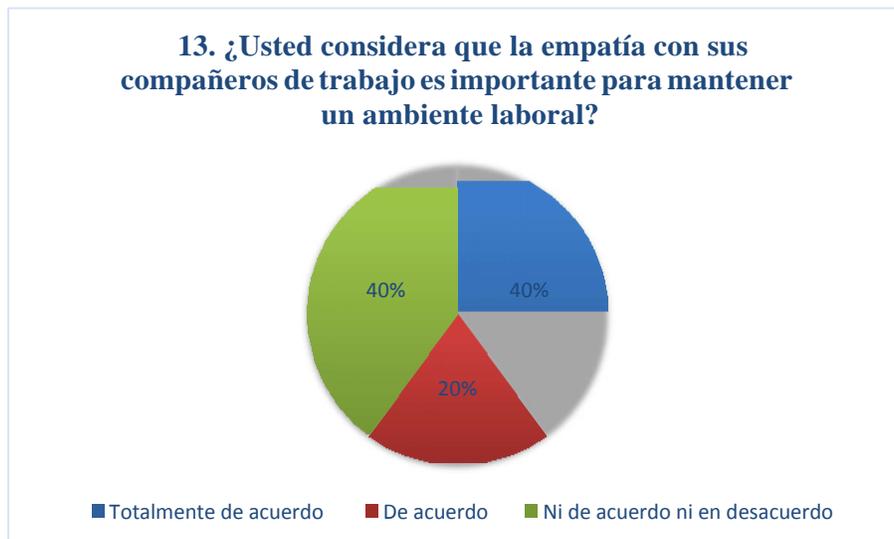


Figura 13. Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 13

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 13, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que la empatía con sus compañeros de su trabajo es importante para mantener un ambiente laboral 40 el % totalmente de acuerdo y 40% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 15: Frecuencia de encuestados de la pregunta 14 para la variable dependiente

14. ¿Usted considera que es motivado por su líder?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	4	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 14: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 14

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 14, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 27% de los encuestados está de acuerdo que es motivado por su líder, 40 el % totalmente de acuerdo, 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 6% totalmente en desacuerdo manifiesta que no es motivado por su líder.

Tabla 16: Frecuencia de encuestados de la pregunta 15 para la variable dependiente

15. ¿Usted considera que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	6	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	20%
Totalmente en desacuerdo	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 15: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 15

Fuente e elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 15, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 40% de los encuestados está de acuerdo que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día, 20% el % totalmente de acuerdo, 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo manifiesta que no mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día.

Tabla 17: Frecuencia de encuestados de la pregunta 16 para la variable dependiente

16. ¿Usted considera que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	27%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 16: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 16

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 16, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva, 40 el % totalmente de acuerdo, 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 13% totalmente en desacuerdo manifiesta que la comunicación dentro de su área no es de manera afectiva.

Tabla 18: Frecuencia de encuestados de la pregunta 17 para la variable dependiente

17. ¿Usted considera que el comportamiento y comunicación con sus compañeros influye en su toma de decisiones?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	27%
De acuerdo	4	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 17: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 17

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 17, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 27% de los encuestados está de acuerdo que el comportamiento y comunicación con sus compañeros influye en su toma de decisiones, 27% el % totalmente de acuerdo, 40% ni de acuerdo ni desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo que el comportamiento y comunicación con sus compañeros no influye en su toma de decisiones.

Tabla 19: Frecuencia de encuestados de la pregunta 18 para la variable dependiente

18. ¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	5	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
En desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

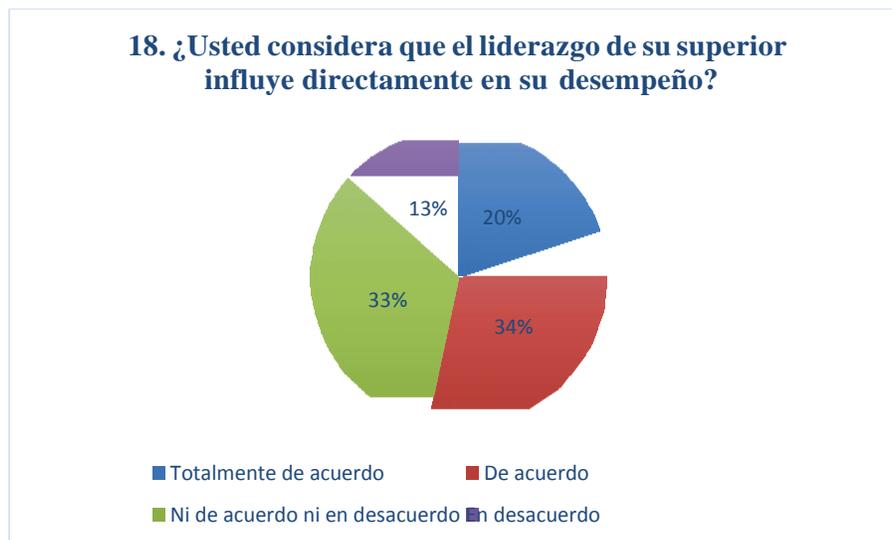


Figura 18: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 18

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 18, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 34% de los encuestados está de acuerdo que el liderazgo de su superior influye en su desempeño, 20% totalmente de acuerdo, el 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% está en desacuerdo que el liderazgo de su superior no influye directamente en su desempeño

Tabla 20: Frecuencia de encuestados de la pregunta 19 para la variable dependiente

19. ¿Usted considera que la autoridad influye en sus labores diarias?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 19: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 19

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 19, se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que la autoridad influye en sus labores diarias, 40 el % totalmente de acuerdo, el 33% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo manifiesta que la autoridad no influye en sus labores diarias.

Tabla 21: Frecuencia de encuestados de la pregunta 20 para la variable dependiente

20. ¿Usted considera que al tener buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	27%
De acuerdo	4	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

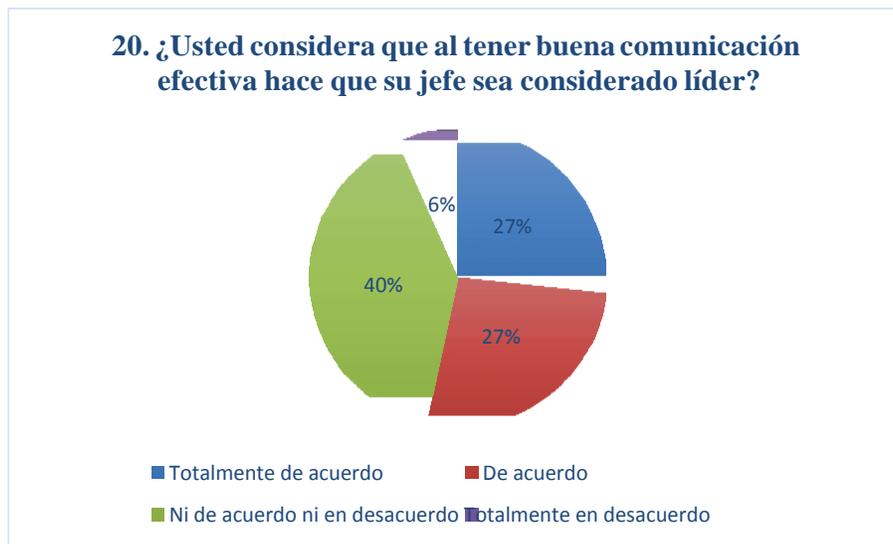


Figura 20: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 20

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 20 se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 27% de los encuestados está de acuerdo que al tener buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder, 27% el % totalmente de acuerdo, el 33% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% totalmente en desacuerdo manifiesta que al tener buena comunicación efectiva no hace que si jefe sea considerado líder.

Tabla 22: Frecuencia de encuestados de la pregunta 21 para la variable dependiente

21. ¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
En desacuerdo	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 21: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 21

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 21 se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 27% de los encuestados está de acuerdo que su jefe está comprometido con el equipo, 27 el % totalmente de acuerdo, el 40% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo manifiesta que su jefe no está comprometido con el equipo.

Tabla 23: Frecuencia de encuestados de la pregunta 22 para la variable dependiente

22. ¿Usted considera que el tener autoridad en su área lo hace superior a otros?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	27%
De acuerdo	4	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	40%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

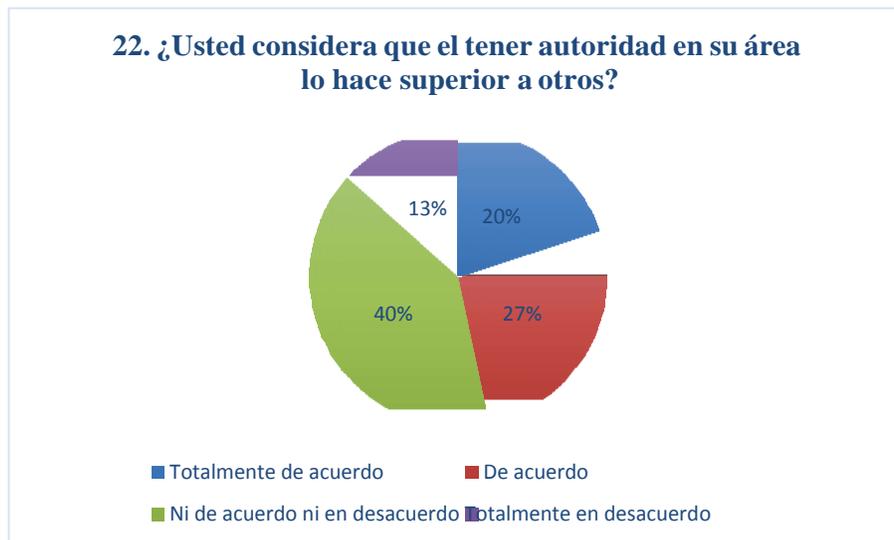


Figura 22: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 22

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 22 se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que el tener autoridad en su área lo hace superior a otros, 27 el % totalmente de acuerdo, el 40% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13% en totalmente en desacuerdo manifiesta que el tener autoridad en su área no le hace superior a otros.

Tabla 24: Frecuencia de encuestados de la pregunta 23 para la variable dependiente

23. ¿Usted considera que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	20%
De acuerdo	5	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
Totalmente en desacuerdo	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.

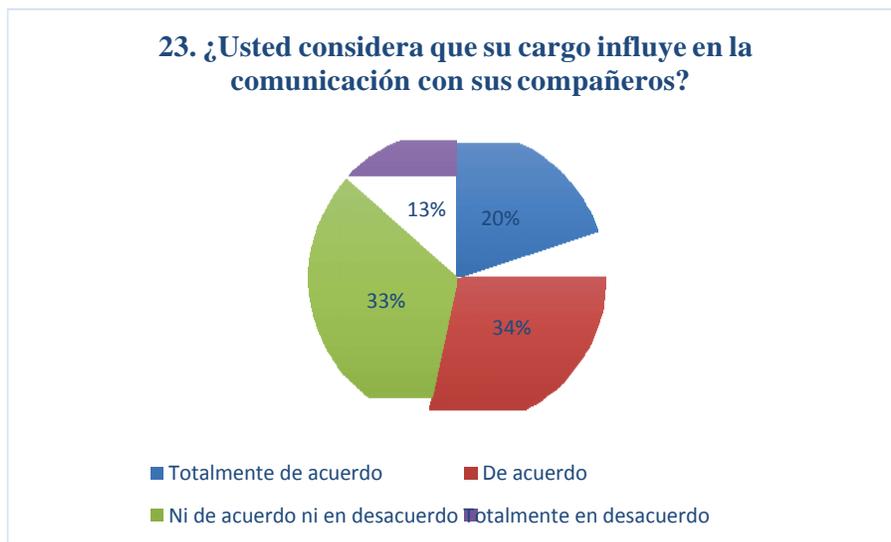


Figura 23: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 23

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 23 se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 34% de los encuestados está de acuerdo que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros, el 33% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 13% totalmente en desacuerdo y el 20% totalmente de acuerdo que su cargo no influye en la comunicación con sus compañeros

Tabla 25: Frecuencia de encuestados de la pregunta 24 para la variable dependiente

24. ¿Usted considera que está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	40%
De acuerdo	3	20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	33%
Totalmente en desacuerdo	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Obtenida según cuestionario.



Figura 24: Resultados en porcentajes con relación a la pregunta Número 24

Fuente de elaboración propia

Interpretación:

Según la figura 24 se puede apreciar la respuesta de la pregunta formulada, obteniendo los siguientes resultados: el 20% de los encuestados está de acuerdo que está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa, el 40% totalmente de acuerdo, el 33% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo manifiesta que no está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa.

3.1.1 Método de Consistencia interna: Alfa de Cronbach

Para el cuestionario “ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACION LABORAL”, se procedió a ejecutar el método de consistencia interna por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach en los 24 ítems que componen el instrumento, obteniéndose un valor de (0,978) lo cual indican que se presenta una alta confiabilidad. Estos resultados se presentan de forma detallada en la Tabla 1.

Tabla 26

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	24

Tabla 27:

Estadísticas de total de elemento

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?	91.40	384.829	.751	.977
2. ¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?	91.40	384.829	.751	.977
3. ¿Usted considera que su participación es valorada en su área?	90.60	376.829	.845	.976
4. ¿Usted considera que la comunicación que tiene con su jefe, le hace ayuda a desenvolverse mejor?	90.67	377.095	.845	.976

5. ¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	90.60	376.829	.845	.976
6. ¿Usted considera que al trabajar con interés y motivación influye en sus labores?	90.67	377.095	.845	.976
7. ¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?	90.60	376.829	.845	.976
8. ¿Usted considera que al recibir un reconocimiento por parte de su superior lo hace sentir importante?	91.40	384.829	.751	.977
9. ¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar?	91.40	384.829	.751	.977
10. ¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?	90.60	376.829	.845	.976
11. ¿Usted considera que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros?	90.67	377.095	.845	.976
12. ¿Usted considera que buscar aquello que lo haga feliz es lo más importante en su vida?	90.60	376.829	.845	.976
13. ¿Usted considera que la empatía con sus compañeros de trabajo es importante para mantener un ambiente laboral?	91.00	384.571	.810	.977
14. ¿Usted considera que es motivado por su líder?	91.00	383.286	.781	.977

15. ¿Usted considera que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día?	91.40	381.543	.781	.977
16. ¿Usted considera que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva?	91.13	376.124	.858	.976
17. ¿Usted considera que el comportamiento y comunicación con sus compañeros influye en su toma de decisiones?	91.27	390.781	.609	.978
18. ¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?	91.40	382.829	.805	.977
19. ¿Usted considera que la autoridad influye en sus labores diarias?	91.07	380.210	.834	.976
20. ¿Usted considera que al tener buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?	91.33	384.952	.702	.977
21. ¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?	91.07	380.210	.834	.976
22. ¿Usted considera que el tener autoridad en su área lo hace superior a otros?	91.27	390.781	.609	.978
23. ¿Usted considera que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros?	91.40	382.829	.805	.977
24. ¿Usted considera que está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?	91.07	380.210	.834	.976

La tabla 27, menciona que, para el caso de la estadística total del elemento, evaluando si se elimina alguna pregunta, se llega a la conclusión que los resultados son favorables, dejando las mismas preguntas planteadas. Por lo tanto, haciendo un valor promedio de lo obtenido en el Alfa de Cronbach por cada pregunta, se obtiene **0.978** que sobre pasa el límite máximo de 0.7 a 0.9 que indica una **excelente** consistencia interna para esta escala.

3.1.2 Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad del cuestionario: **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACION LABORAL, EN EL AREA DE SOLUCION DE NEGOCIOS COMPARTAMOS FINANCIERA S.A MIRAFLORES- LIMA, PERIODO 2018**

Tabla 28:

Pruebas de normalidad

Preguntas	Kolmogorov-					
	Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
1. ¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?	.195	15	.128	.896	15	.082
2. ¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?	.195	15	.128	.896	15	.082
3. ¿Usted considera que su participación es valorada en su área?	.370	15	.000	.617	15	.000
4. ¿Usted considera que la comunicación que tiene con su jefe, le hace ayuda a desenvolverse mejor?	.392	15	.000	.651	15	.000

5. ¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	.370	15	.000	.617	15	.000
6. ¿Usted considera que al trabajar con interés y motivación influye en sus labores?	.392	15	.000	.651	15	.000
7. ¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?	.370	15	.000	.617	15	.000
8. ¿Usted considera que al recibir un reconocimiento por parte de su superior lo hace sentir importante?	.195	15	.128	.896	15	.082
9. ¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar?	.195	15	.128	.896	15	.082
10. ¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?	.370	15	.000	.617	15	.000
11. ¿Usted considera que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros?	.392	15	.000	.651	15	.000
12. ¿Usted considera que buscar aquello que lo haga feliz es lo más importante en su vida?	.370	15	.000	.617	15	.000

13. ¿Usted considera que la empatía con sus compañeros de trabajo es importante para mantener un ambiente laboral?	.260	15	.007	.756	15	.001
14. ¿Usted considera que es motivado por su líder?	.241	15	.019	.845	15	.015
15. ¿Usted considera que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día?	.248	15	.014	.876	15	.041
16. ¿Usted considera que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva?	.243	15	.017	.840	15	.012
17. ¿Usted considera que el comportamiento y comunicación con sus compañeros influye en su toma de decisiones?	.244	15	.017	.866	15	.030
18. ¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?	.195	15	.128	.896	15	.082
19. ¿Usted considera que la autoridad influye en sus labores diarias?	.249	15	.013	.833	15	.010
20. ¿Usted considera que al tener buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?	.205	15	.091	.882	15	.052

21. ¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?	.249	15	.013	.833	15	.010
22. ¿Usted considera que el tener autoridad en su área lo hace superior a otros?	.244	15	.017	.866	15	.030
23. ¿Usted considera que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros?	.195	15	.128	.896	15	.082
24. ¿Usted considera que está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?	.249	15	.013	.833	15	.010

La tabla 28, por su lado, presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova en donde se observa que todas las puntuaciones de cada una de las sub-escalas de las variables, así como el puntaje total, se aproximan a una distribución no normal ($p < 0.05$); por lo tanto, se deberá emplear estadísticas **no paramétricas** para su análisis.

3.1.3 Coeficiente Correlación de Tau b de Kendall:

La tabla 29, se presenta el análisis de la correlación entre las variables **ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACION LABORAL EN EL AREA DE SOLUCION DE NEGOCIOS COMPARTAMOS FINANCIERA S.A MIRAFLORES- LIMA, PERIODO 2018** con sus respectivas sub-escalas, se encontró que la relación entre ambas variables altamente significativo ($p < 0.01$) y, por tanto, existe una correlación.

Tabla 29:
Correlación entre variables

Preguntas	13. ¿Usted considera que la empatía con sus compañeros de trabajo es importante para mantener un ambiente laboral?	14. ¿Usted considera que es motivado por su líder?	15. ¿Usted considera que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día?	16. ¿Usted considera que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva?	17. ¿Usted considera que el comportamiento y comunicación con sus compañeros influye en su toma de decisiones?	18. ¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?	19. ¿Usted considera que la autoridad influye en sus labores diarias?	20. ¿Usted considera que al tener buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?	21. ¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?	22. ¿Usted considera que el tener autoridad en su área lo hace superior a otros?	23. ¿Usted considera que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros?	24. ¿Usted considera que está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?	MOTIVACION LABORAL
1. ¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .720** .002 15	.604** .008 15	.383 .091 15	.658** .004 15	.491* .032 15	.481* .034 15	.747** .001 15	.479* .035 15	.747** .001 15	.491* .032 15	.481* .034 15	.747** .001 15	.696** .001 15
2. ¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .720** .002 15	.604** .008 15	.383 .091 15	.658** .004 15	.491* .032 15	.481** .034 15	.747** .001 15	.479* .035 15	.747** .001 15	.491* .032 15	.481* .034 15	.747** .001 15	.696** .001 15
3. ¿Usted considera que su participación es valorada en su área?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .593* .015 15	.540* .023 15	.765** .001 15	.637** .007 15	.480* .044 15	.736** .002 15	.619** .009 15	.556* .018 15	.619** .009 15	.480* .044 15	.736** .002 15	.619** .009 15	.723** .001 15
4. ¿Usted considera que la comunicación que tiene con su jefe, le hace ayuda a su área?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .604* .012 15	.565* .017 15	.788** .001 15	.690** .003 15	.401 .089 15	.686** .003 15	.599* .012 15	.479* .041 15	.599* .012 15	.401 .089 15	.686** .003 15	.599* .012 15	.676** .002 15
5. ¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .593* .015 15	.540* .023 15	.765** .001 15	.637** .007 15	.480* .044 15	.736** .002 15	.619** .009 15	.556* .018 15	.619** .009 15	.480* .044 15	.736** .002 15	.619** .009 15	.723** .001 15
6. ¿Usted considera que al trabajar con interés y motivación influye en sus labores?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .604* .012 15	.565* .017 15	.788** .001 15	.690** .003 15	.401 .089 15	.686** .003 15	.599* .012 15	.479* .041 15	.599* .012 15	.401 .089 15	.686** .003 15	.599* .012 15	.676** .002 15
7. ¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .593* .015 15	.540* .023 15	.765** .001 15	.637** .007 15	.480* .044 15	.736** .002 15	.619** .009 15	.556* .018 15	.619** .009 15	.480* .044 15	.736** .002 15	.619** .009 15	.723** .001 15
8. ¿Usted considera que al recibir un reconocimiento por parte de su superior le hace sentir?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .720** .002 15	.604** .008 15	.383 .091 15	.658** .004 15	.491* .032 15	.481** .034 15	.747** .001 15	.479* .035 15	.747** .001 15	.491* .032 15	.481* .034 15	.747** .001 15	.696** .001 15
9. ¿Usted considera que su jefe le motiva en cada una de sus actividades a realizar?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .720** .002 15	.604** .008 15	.383 .091 15	.658** .004 15	.491* .032 15	.481** .034 15	.747** .001 15	.479* .035 15	.747** .001 15	.491* .032 15	.481* .034 15	.747** .001 15	.696** .001 15
10. ¿Usted reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .015 .023 15	.023 .023 15	.001 .001 15	.007 .007 15	.044 .044 15	.002 .002 15	.009 .009 15	.018 .018 15	.009 .009 15	.044 .044 15	.002 .002 15	.009 .009 15	.001 .001 15
11. ¿Usted considera que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .604* .012 15	.565* .017 15	.788** .001 15	.690** .003 15	.401 .089 15	.686** .003 15	.599* .012 15	.479* .041 15	.599* .012 15	.401 .089 15	.686** .003 15	.599* .012 15	.676** .002 15
12. ¿Usted considera que buscar aquello que le haga feliz es lo más importante en su vida?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .593* .015 15	.540* .023 15	.765** .001 15	.637** .007 15	.480* .044 15	.736** .002 15	.619** .009 15	.556* .018 15	.619** .009 15	.480* .044 15	.736** .002 15	.619** .009 15	.723** .001 15
ESTILO DE LIDERAZGO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N .754** .001 15	.701** .001 15	.619** .004 15	.784** .000 15	.537* .014 15	.653** .003 15	.764** .000 15	.592** .006 15	.764** .000 15	.537* .014 15	.653** .003 15	.764** .000 15	.865** .000 15

Fuente de elaboración propia.

Obtención de los datos:

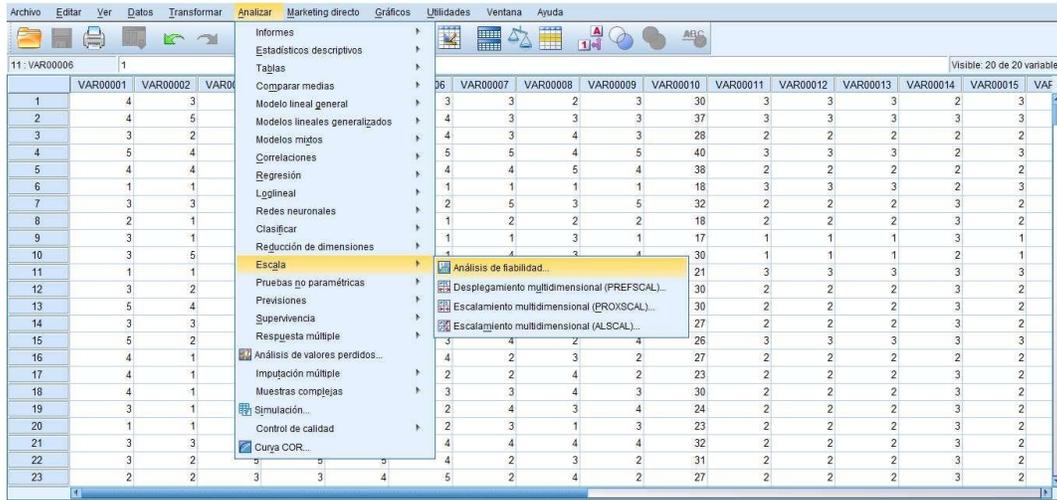


Figura 5. Elaboración propia desde SPSS, proceso de elaboración del Coeficiente Alfa de Cronbach.

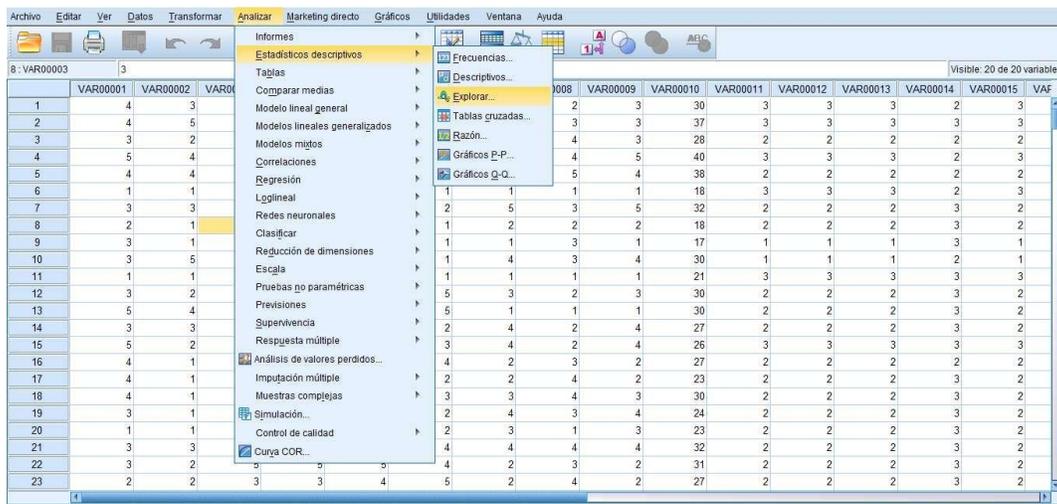


Figura 6. Elaboración propia desde SPSS, proceso de elaboración de Prueba de Normalidad.

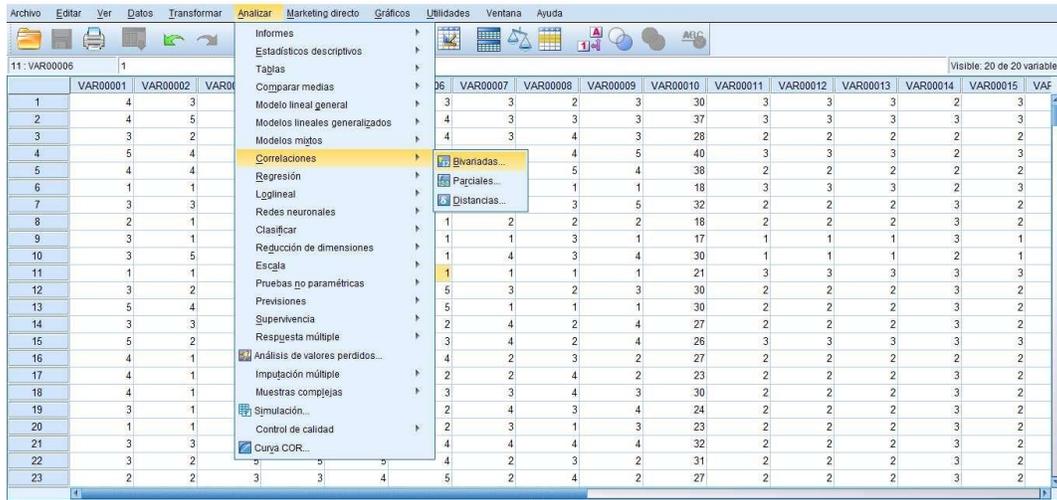


Figura 7. Elaboración propia desde SPSS, proceso de elaboración de Prueba de Tau b de Kendall.

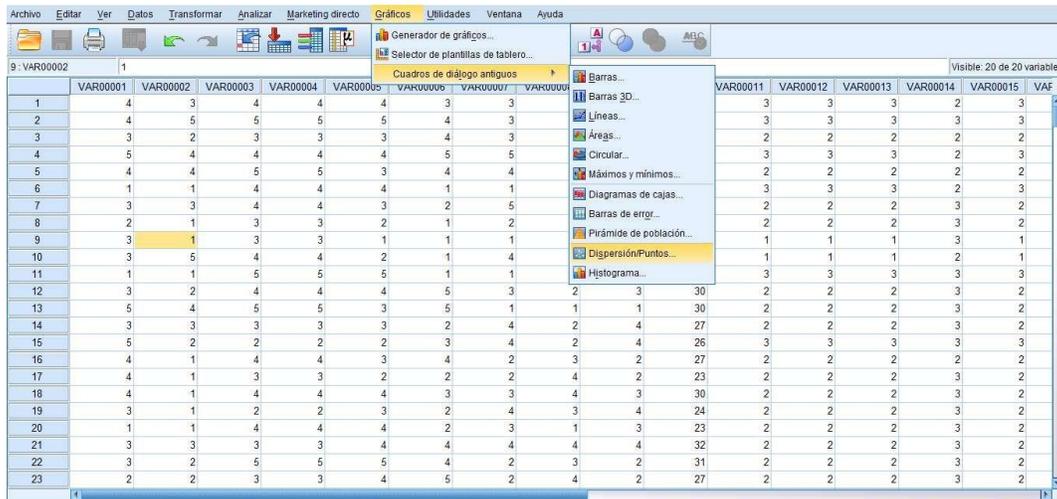


Figura 8. Elaboración propia desde SPSS, proceso de elaboración del diagrama de dispersión.

Conclusión General Estadístico:

Ante todo, una vez elaborado la correlación entre las variables independiente y dependiente, se llegó a la conclusión que efectivamente guarda relación, aceptando la hipótesis de investigación.

En otras palabras, teniendo en cuenta el problema de investigación ya planteado, se argumenta el problema principal: **¿En qué medida se relaciona los Estilos de Liderazgo y la Motivación Laboral, del área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A, - Lima, periodo 2018?**

Al aplicar las preguntas de la investigación según el autor **Hernández (2014)** afirma “las preguntas que orientan hacia las respuestas que se buscan con la investigación. No deben utilizar términos ambiguos ni abstractos” (p.38). Estas preguntas al ser planteadas al tener un sentido claro, entendible y que guarden relación con el problema.

Asimismo, se argumentó un objetivo general: **Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018.**

Para **Hernández (2014)** afirma que “los objetivos establecen qué se pretende con la investigación; las preguntas dicen qué respuestas deben encontrarse mediante la investigación; la justificación indica por qué y para qué debe hacerse la investigación” (p.52). Este objetivo planteado guarda relación con el tema de investigación teniendo la posibilidad de realizarla.

También, como argumento toda la base teórica y los antecedentes que se investigó se llegó a plantear la hipótesis general: **Existe relación entre los estilos de liderazgo y motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera 2018.** No obstante **Hernández (2014)** afirma “las hipótesis son explicaciones

tentativas de la relación entre dos o más variables. Sus funciones son: Guiar el estudio, proporcionar explicaciones y apoyar la prueba de teorías” (p.4). Las hipótesis guardan relación con las variables que se plantearon desde un inicio, apoyando a todas las teorías planteadas.

Igualmente, para llegar a tener un resultado confiable se procedió a ejecutar el método de consistencia interna por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach en los 24 ítems que componen el instrumento, obteniéndose un valor de (0,978) lo cual indican que se presenta una alta confiabilidad. En efecto **Hernández (2014)** afirma “las medidas de coherencia o consistencia interna son coeficientes que estiman la confiabilidad (...). El método de cálculo de éstos requiere una sola administración del instrumento de medición.” (p.295). Al estudiar la teoría, se planteó las preguntas del instrumento de investigación obteniendo buenos resultados al final del estudio.

A continuación, se explica los resultados de la figura del Coeficiente de Correlación de Tau b de Kendall:

DIMENSIÓN INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE	Rho	SIG	INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE GENERAL
		ESTILO DE LIDERAZGO	MOTIVACIÓN LABORAL	0,865	0,000	Correlación Considerable
		ITEMS		Rho	SIG	INTERPRETACION DE LOS COEFICIENTES ESPECIFICOS
Influencia Idealizada	Necesidad de Logro	1. ¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?	13. ¿Usted considera que la empatía con sus compañeros de trabajo es importante para mantener un ambiente laboral?	0,720	0,002	Correlación positiva media
		2. ¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?	14. ¿Usted considera que es motivado por su líder?	0,604	0,008	Correlación positiva media
		3. ¿Usted considera que su participación es valorada en su área?	15. ¿Usted considera que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día?	0,765	0,001	Correlación positiva considerable
		4. ¿Usted considera que la comunicación que tiene con su jefe, le hace ayuda a desenvolverse mejor?	16. ¿Usted considera que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva?	0,690	0,003	Correlación positiva media
Motivación Inspiracional	Necesidad de Afiliación	5. ¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	17. ¿Usted considera que el comportamiento y comunicación con sus compañeros influye en su toma de decisiones?	0,480	0,044	Correlación positiva debil
		6. ¿Usted considera que al trabajar con interés y motivación influye en sus labores?	18. ¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?	0,686	0,003	Correlación positiva media
		7. ¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?	19. ¿Usted considera que la autoridad influye en sus labores diarias?	0,619	0,009	Correlación positiva media
		8. ¿Usted considera que al recibir un reconocimiento por parte de su superior lo hace sentir importante?	20. ¿Usted considera que al tener buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?	0,479	0,035	Correlación positiva debil
Consideración Individualizada	Necesidad de Poder	9. ¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar?	21. ¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?	0,747	0,001	Correlación positiva considerable
		10. ¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?	22. ¿Usted considera que el tener autoridad en su área lo hace superior a otros?	0,480	0,044	Correlación positiva debil
		11. ¿Usted considera que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros?	23. ¿Usted considera que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros?	0,686	0,003	Correlación positiva media
		12. ¿Usted considera que buscar aquello que lo haga feliz es lo más importante en su vida?	24. ¿Usted considera que está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?	0,619	0,009	Correlación positiva media

Figura 9. Sueldo, J. Resumen de las correlaciones de Tau-b de Kendall, Lima. Elaboración Propia

DIMENSIONES		RELACION ENTRE LAS VARIABLES		HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN	PRUEBA DE HIPOTESIS
VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE	ESTILO DE LIDERAZGO	MOTIVACIÓN LABORAL		
				Existe relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera 2018	Existe correlación significativa, ya que la significación es 0,000. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,865$) señala que se trata de una relación positiva considerable. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
Influencia Idealizada	Necesidad de Logro	1. ¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?	13. ¿Usted considera que la empatía con sus compañeros de trabajo es importante para mantener un ambiente laboral?	Existe una relación adecuada entre la influencia idealizada y la motivación laboral área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A., - Lima, periodo 2018	Existe correlación significativa, ya que la significación es 0,002. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,720$) señala que se trata de una relación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		2. ¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?	14. ¿Usted considera que es motivado por su líder?		Existe correlación significativa, ya que la significación es 0,008. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,604$) señala que se trata de una relación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		3. ¿Usted considera que su participación es valorada en su área?	15. ¿Usted considera que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día?		Existe correlación significativa, ya que la significación es 0,001. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,765$) señala que se trata de una relación positiva considerable. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		4. ¿Usted considera que la comunicación que tiene con su jefe, le hace ayuda a desenvolverse mejor?	16. ¿Usted considera que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva?		Existe correlación significativa, ya que la significación es 0,003. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,690$) señala que se trata de una relación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
Motivación Inspiracional	Necesidad de Afiliación	5. ¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	17. ¿Usted considera que el comportamiento y comunicación con sus compañeros influye en su toma de decisiones?	Existe una relación adecuada entre la motivación inspiracional y la motivación laboral el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A., - Lima, periodo 2018	que la significación es 0,044. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,480$) señala que se trata de una relación positiva débil. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		6. ¿Usted considera que al trabajar con interés y motivación influye en sus labores?	18. ¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?		Existe correlación significativa, ya que la significación es 0,003. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,686$) señala que se trata de una relación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		7. ¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?	19. ¿Usted considera que la autoridad influye en sus labores diarias?		que la significación es 0,009. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,619$) señala que se trata de una relación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		8. ¿Usted considera que al recibir un reconocimiento por parte de su superior lo hace sentir importante?	20. ¿Usted considera que al tener buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?		Existe correlación significativa, ya que la significación es 0,035. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,479$) señala que se trata de una relación positiva débil. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
Consideración Individualizada	Necesidad de Poder	9. ¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar?	21. ¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?	Existe una relación adecuada entre la consideración individualizada y la motivación laboral el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A., - Lima, periodo 2018	que la significación es 0,001. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,747$) señala que se trata de una relación positiva considerable. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		10. ¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?	22. ¿Usted considera que el tener autoridad en su área lo hace superior a otros?		que la significación es 0,044. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,480$) señala que se trata de una relación positiva débil. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		11. ¿Usted considera que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros?	23. ¿Usted considera que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros?		que la significación es 0,003. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,686$) señala que se trata de una relación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
		12. ¿Usted considera que buscar aquello que lo haga feliz es lo más importante en su vida?	24. ¿Usted considera que está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?		Existe correlación significativa, ya que la significación es 0,009. La correlación de Tau B de Kendall ($r=0,619$) señala que se trata de una relación positiva media. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Figura 10. Sueldo, J. (2016), citado por Segura, C. (2017). Conceptualización final de las conclusiones, Lima. Elaboración Propia.

3.2 Discusión de Resultados

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis de la investigación, que establece que existe una relación positiva entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el área de solución de negocios, en la empresa Compartamos Financiera S.A, Miraflores, periodo 2018.

Existe correlación significativa ya que la significación es 0,00. La correlación de Tau B Kendall ($r=0,865$) señala que se trata de una relación positiva considerable. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Hernández (2014), las hipótesis nulas son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, sólo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación p.114.

Los siguientes resultados guardan relación con lo que sostiene Centeno, y Morales (2017), el liderazgo influye en la motivación de sus trabajadores por medio del comportamiento del líder. Además, Argandoña (2017), nos indica que el liderazgo es el proceso de influir en las personas, es tener la capacidad de dirigir a las personas para en conjunto lograr las metas propuestas. En lo que significa la motivación laboral para Puras (2018) en su presente investigación se confirma la importancia que el liderazgo tiene sobre la satisfacción y motivación, algo que deberían tener las empresas además del aumento de la motivación lo cual conducirá a un clima laboral estable.

Así mismo se argumentó un objetivo general que es analizar la relación entre los Estilos de Liderazgo y la Motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A, Miraflores-Lima, periodo 2018, al analizar la correlación entre las variables se dio como resultado que existe nivel altamente significativo ($p < 0.01$).

De igual forma en la confiabilidad de nuestras variables se procedió a ejecutar el método de consistencia interna por medio del coeficiente de Alfa Cronbach en los 24 ítems que componen el instrumento, obteniéndose un valor de 0,978 el cual indica una excelente consistencia.

CONCLUSIONES

Del resultado obtenido respecto al objetivo general en el presente estudio de investigación se observa que existe una correlación significativa dándose un valor para $p=0,000$ y $r=0,865$, siendo de consideración positiva considerable, teniendo como objetivo analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el área de solución de negocios Compartamos Financiera S.A, aplicado a una muestra de 15 colaboradores.

Se determino en el presente estudio de investigación que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación laboral con una correlación positiva media, dándose un valor para $p=0.035$ y $r=0.694$, por ello se aprueba el primer objetivo determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la motivación laboral en el área de solución de negocios.

Se determino en el presente estudio de investigación que el liderazgo transaccional se relaciona con la motivación laboral, con una correlación positiva media, dándose un valor para $p=0.022$ y $r=0.57$, por ello se aprueba el segundo objetivo determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transaccional con la motivación laboral en el área de solución de negocios.

Se determino en el presente estudio de investigación que el liderazgo laissez faire se relaciona con la motivación laboral, con una correlación positiva media, dándose un valor para $p=0.014$ y $r=0.633$, por ello se aprueba el tercer objetivo determinar de qué manera se relaciona el liderazgo laissez faire con la motivación laboral en el área de solución de negocios.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al área de Solución de Negocios efectuar estilos de liderazgo para motivar a sus colaboradores a través de talleres, capacitaciones, charlas; fomentando el desempeño laboral y este se vea reflejado en los planes anuales. Y el líder tener talleres de habilidades blandas y comunicación efectiva.

Se recomienda al área de Solución de Negocios reforzar el desarrollo del liderazgo transformacional, para motivar a los colaboradores y trabajar con carisma, confianza de acuerdo con lo planteado dentro del área.

Se recomienda al área de Solución de Negocios reforzar el desarrollo del liderazgo transaccional, para motivar a sus colaboradores a través de recompensas, siendo según evaluación de desempeño, promoviendo el reconocimiento de logros y efectuar reuniones destacando cada capacidad de cada colaborador.

Se recomienda al área de Solución de Negocios reforzar el desarrollo del liderazgo laissez faire para motivar a sus colaboradores, donde se tiene influencia en las personas, dejando que están mismas asuman responsabilidades y puedan desenvolverse con facilidad siendo reconocida por su gerencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aramburu N. y Rivera O. (2010), *Organización de empresas*, España, (3.ª ed.),
Publicaciones de la Universidad de Deusto
- Aranda, I. (2017), *Estilo de Liderazgo y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Empresa Isolima Plast SAC, Comas*.
- Argandoña, R. (2017) *Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo*. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.
- Arias, F. (1998). *Tesis y proyectos de investigación*, Venezuela, (3.ª ed.). Episteme,
C.A.
- Avolio, B. y Bass, B. (2004). *Multifactor leadership questionnaire. Manual and sampler test*. Redwood, Estados Unidos: Mind Garden.
- Ayoub, J. (2010), *Estilos de Liderazgo y su eficacia en la administración pública Mexicana*, North Carolina, Lulu Enterprises. Inc.
- Bach M. (2015), *Influencia de la motivación laboral en la productividad desde la perspectiva humana del personal en el departamento de negocios en la caja rural de ahorro y crédito S.A “Mi Caja Cajamarca”, Cajamarca – 2015, Cajamarca*.
- Blanchard, K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Norma
- Bass, B. (2000) *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. ICE Deusto. Actas del III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos.
- Burns, J. y Bass, B. (1990). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. Nueva York, Estados Unidos: Fress Press.
- Calvo, V, Loayza, Y. (2015). *Influencia de los factores motivacionales en el Desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco caso: oficina principal- área de procesos y plataforma- 2013-2014*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco.
- Castañeda, Luis. (2007), *Naciste para ser líder*, México, (2.ª ed.) Poder.
- Centeno, M., Morales M. (2017). *Influencia del Liderazgo en la Motivación de los*

trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Unión R.L. de Matagalpa en el periodo 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua, Nicaragua.

Chirito, E, Raymundo, S (2015). La motivación y su incidencia en el desempeño

laboral del -banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

Chiavenato, A. (2001). Introducción a la Teoría de las relaciones humanas. Colombia: McGraw Hill.

D'Alessio, F. (2010). *Liderazgo y Atributos Gerenciales*. Ciudad de México, México Editorial Vértice (2007), *Coordinación de equipos de trabajo*, España, Publicaciones Vértice S.L.

Federico J. (2012), *Clima Laboral*, Madrid, Ediciones Díaz de Santos

Francisco, B. (2013), *El Liderazgo en la empresa*, España.

Gadow F. (2010), *La gestión del Talento en tiempos de cambio*, Buenos Aires: Ediciones

García, C. (2010). *Motivación en el trabajo: teoría y práctica*. México-México: Granica

Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas. Granica

Gestión (2018), Las diez diferencias entre un jefe y un líder, recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/diez-diferencias-jefe-lider-109952>

Gil F., Alcover C., Rico R.& Sánchez M. (Enero/abril 2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. Revista Papeles del Psicólogo. 32 (1),38-47.

Gutiérrez, P, Huamán, F. (2014). Influencia de la motivación laboral en la productividad en la Financiera Uno Oechsle – Huancayo. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill companies.

- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la Investigación. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/2oOaEOsHarold>, K. & Heinz, W. (2006)
- Kerlinger & Lee (2002). *Metodología de la Investigación*, (6.ª ed.) México. McGraw-Hill interamericana.
- La Teoría del Factor Dual de Frederick Herzberg. (2017, octubre 19).
- McClelland D. (1998), *Estudio de la Motivación Humana*, Narcea S.A de Ediciones, Madrid - España
- Manrique K. (2017), Liderazgo Transformacional en Funcionarios del área de negocios de la Financiera Caja Sullana Lima Piura, 2017”
- Matute J. (mayo 2016), Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral, Project goal, <https://www.researchgate.net/project/CLIMA-ORGANIZACIONAL-Y-SU-INCIDENCIA-EN-EL-DESEMPEÑO-LABORAL>
- McClelland, D. (1917-1998), Revista Latinoamericana de Psicología, Colombia, Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530309.pdf>
- Maxwell J (2004). *El ABC del Liderazgo*. Buenos Aires, V&R Editoras
- Molestina, C. (1987), Fundamentos de comunicación científica y redacción técnica, Montevideo-Uruguay.
- Monteagudo, I. (2007), *El líder que llevamos dentro*, Madrid. Editorial Fundación Confemetal
- Muñoz A (2016), Propuesta de retención del Talento Humano para la población de agencia Banco Internacional en la ciudad de Quito, Ecuador.
- Neyra J y Ríos T (2016), Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú de la Región 1, 2016. Universidad Peruana Unión. Lima.
- Núñez A, Martín J & Chiang M (2010), *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*, Madrid, Servicios Editoriales, S.L.
- Palomo, M. (2013), “*Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*, (8.ª ed.), Madrid, Esic Editorial
- Pazmiño G., Beltrán M., & Gallardo W. (Mayo/ noviembre 2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: Caso Pymes de la provincia de Tungurahua – Ecuador. Revista PUCE. ISSN 1390-7719.45(103),355-369.
- Pingo, B. 2017, Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral, Caso Agencia Paita Caja Piura, año 2006, Lima.

- Porret-Gelabert, M. (2016). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC Editorial.
- Puras, S. (2018). *Análisis de las relaciones entre la motivación, el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral*. Universidad de Valladolid, España.
- Ramos, M. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*. Universidad Central del Ecuador, Ecuador.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México.
- Rojas, L. (2016). *El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA., ubicada en Pamplona, Norte de Santander*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.
- Román, D. (2016). *Estilos de liderazgo, y su relación con el clima organizacional en el área de procesos operativos del Banco de Crédito del Perú - Sucursal de Piura*. Universidad Nacional de Piura, Lima,
- Silva A, Tueros R, Gihua A & Aylas, M. (2004). *Camino a un liderazgo educacional*. Editorial Coper. Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima Perú.
- Traicy, B. (2015), *Liderazgo*, México, Editora General: Graciela Lelli.
- Urquijo, J., & Bonilla J (2008). *La remuneración del trabajo*, Caracas.
- Vaca, G, (2012), *Como ser un líder*, Estados Unidos de América, Palibrio
- Velaz J. (1996), *Motivos y Motivación en la empresa*, Ediciones Díaz Santos S.A. Madrid

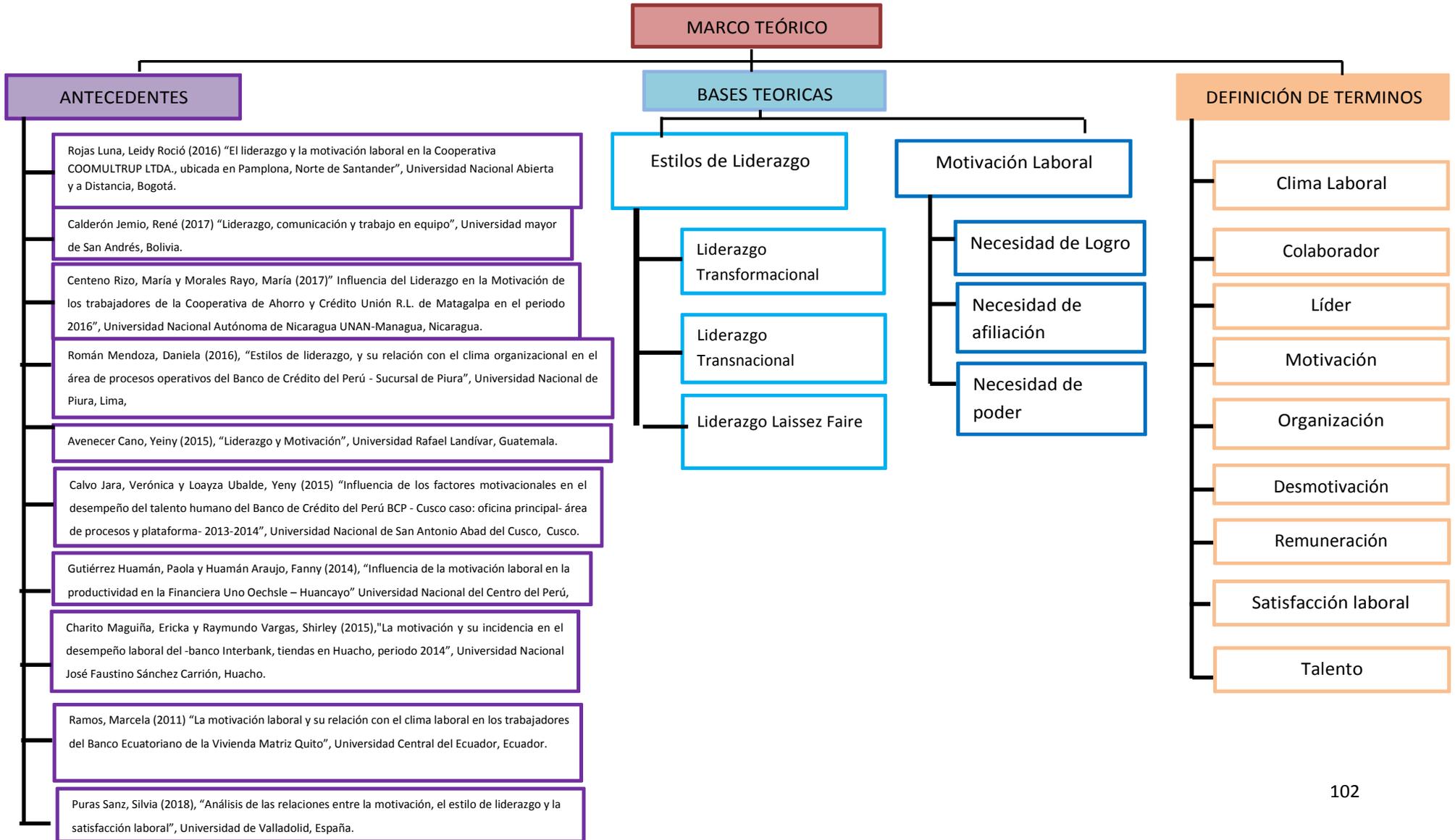
ANEXOS

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACION LABORAL EN LA EMPRESA "COMPARTAMOS FINANCIERA S.A." (AREA DE SOLUCION DE NEGOCIOS), PERIODO 2018, MIRAFLORES-LIMA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices
<p>Problema principal ¿En qué medida se relacionan los estilos de liderazgo en la Motivación Laboral, del área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera S.A, - Lima, periodo 2018?</p> <p>Problemas secundarios ¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la motivación laboral, en el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018? ¿De qué manera se relaciona el liderazgo trasnacional con la motivación laboral, en el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018? ¿De liderazgo laissez faire con la motivación laboral, en el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018?</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018?</p> <p>Objetivos Específicos •Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transformacional con la motivación laboral el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018? •Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo transaccional con la motivación laboral el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018? •Determinar de qué manera se relaciona el liderazgo laissez faire con la motivación laboral el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018?</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre los estilos de liderazgo y motivación laboral en el área de Solución de Negocios en la empresa Compartamos Financiera 2018</p> <p>Hipótesis Específicas H1: Existe una relación adecuada entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018? H2: Existe una relación adecuada entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018? H3: Existe una relación adecuada entre el liderazgo laissez faire y la motivación laboral el área de Solución de la empresa Compartamos Financiera con Negocios S.A, - Lima, periodo 2018?</p>	V. INDEPENDIENTE (X): ESTILOS DE LIDERAZGO			
			X1 <i>Liderazgo Transformacional</i>	Influencia idealizada Motivación inspiracional	1,2,3,4	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
			X2 <i>Liderazgo Transnacional</i>	Recompensa contingente Gerencia por la excepción-activa	5,6,7,8	
			X3 <i>Liderazgo Laissez Faire</i>	Gerencia por la excepción-activa Dejar-Hacer (No tiene liderazgo)	9,10,11,12	
			V. DEPENDIENTE (Y): MOTIVACION LABORAL			
			Y1 <i>Necesidad de logro</i>	<i>Grado de Responsabilidad</i> <i>Nivel de Comunicación</i>	1,2,3,4	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
			Y2 <i>Necesidad de afiliación</i>	<i>Relaciones interpersonales</i> <i>Reconocimiento</i>	5,6,7,8	
			Y3 <i>Necesidad de Poder</i>	Influencia en las personas Autoridad	9,10,11,12	

MARCO CONCEPTUAL DEL MARCO TEÓRICO



MATRIZ DE OPERACIÓN DE VARIABLES

LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACION LABORAL EN LA EMPRESA "COMPARTAMOS FINANCIERA S.A "(AREA DE SOLUCION DE NEGOCIOS), PERIODO2018, MIRAFLORES-LIMA

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ITEMS
ESTILOS DE LIDERAZGO	Según Blanchard (2007). Es la capacidad de influir sobre otros mediante el desencadenamiento del poder y el potencial de las personas y las organizaciones para la obtención de un bien mayor.	Es la capacidad que tiene toda persona para llevar a la meta a un equipo, además de contar habilidades e influye para el logro de los objetivos.	¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido? ¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona? ¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales? ¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo? ¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar? ¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros? ¿Usted considera que buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en su vida? ¿Usted considera se siente motivado por su líder? ¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño? ¿Usted considera que al tener una buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder? ¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo? ¿Usted considera que se siente comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?
MOTIVACION LABORAL	Según Velaz (1996). Aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar. Con la finalidad	Se relaciona en como los colaboradores se sienten realizando sus funciones en los diferentes	¿Usted considera que su participación es valorada en su área? ¿Usted considera que la comunicación que tiene con su jefe te ayuda a desenvolverte mejor?

	<p>de delimitar el alcance de cada una de las palabras que componen la definición, parece lo más correcto examinarlas una a una. Energía significa fuerza, principio genérico de actividad, susceptible de ser guiado en una u otra dirección y variable en intensidad.</p>	<p>puestos de trabajo, teniendo una buena actitud frente a lo bueno o malo que pueda suscitarse.</p>	<p>¿Usted considera que al trabajar con interés y motivación influye en tus labores? ¿Usted considera que al recibir un reconocimiento por parte de su superior lo hace sentir importante? ¿Usted considera que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros? ¿Usted considera que la empatía con sus compañeros de trabajo es importante para mantener un ambiente laboral? ¿Usted considera que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día? ¿Usted considera que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva? ¿Usted considera que el comportamiento y comunicación con tus compañeros influye en tu toma de decisiones? ¿Usted considera que la autoridad influye en tus labores diarias? ¿Usted considera que el tener autoridad en tu área te hace superior a otros? ¿Usted considera que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros?</p>
--	---	--	---

VALIDACION DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: JOSÉ HENRI TAPIA
- 1.2. Institución donde Labora: GRUPO PISA PERÚ
- 1.3. Cargo que desempeña: GERENTE
- 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación:
Cuestionario para los colaboradores del área de solución de negocios.
- 1.6. Título de la Tesis: Estilos de liderazgo y motivación laboral; caso: empresa comportamiento financiera S.A., período 2010, Miraflores - Lima.
- 1.7. Autor del instrumento: Perez Casalla, Jenny Nathaly

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI (✓)	NO ()	
2	El instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI (✓)	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI (✓)	NO ()	
4	El instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI (✓)	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI (✓)	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI (✓)	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI (✓)	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO (✓)	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					90%
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					90%
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					90%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- (✓) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
() El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considerar las recomendaciones y aplicar el trabajo:

Lima 20 de Mayo del 2011.

[Firma manuscrita]
2011 05201111

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombre del experto: Rubén Casella, Jerry
 1.2. Institución donde Labora: Universidad del Zulia
 1.3. Cargo que desempeña: Profesor
 1.4. Mencione de Maestría/Doctorado que ostenta: PhD en Administración
 1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación:
 Cuestionario para los colaboradores del área de selección de negocios.
 1.6. Título de la Tesis: Estilos de liderazgo y motivación laboral; caso: empresa
compartamos finanzas S.A., período 2018, Miflores - Línea.
 1.7. Autor del instrumento: Feriz Casella, Jerry Nataly

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI ()	NO ()	
2	El instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI ()	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI ()	NO ()	
4	El instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI ()	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI ()	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI ()	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI ()	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO ()	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 3 - 30%	Regular 31 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					90%
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					90%
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					90%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considere las recomendaciones y aplicar al trabajo

Lima, Día: 17/07 del 201 7.

[Firma]
 Jerry Rubén Casella
 DNI: 87026132

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Dr. Wilson R. COPAY
- 1.2. Institución donde Labora: CONSEJO REGULADOR DEL FICOM
- 1.3. Cargo que desempeña: ABOGADO
- 1.4. Mencione de Maestría/Doctorado que ostenta: MAESTRÍA EN DERECHO
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación:
Cuestionario para los colaboradores del área de solución de negocios.
- 1.6. Título de la Tesis: Estilos de liderazgo y motivación laboral: caso: empresa compañías financieras S.A., periodo: 2018, Miraflores - Lima.
- 1.7. Autor del instrumento: Parco Casalla, Jerry Nathaly

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI ()	NO ()	
2	El instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI ()	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI ()	NO ()	
4	El instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI ()	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI ()	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI ()	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI ()	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO ()	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					100%
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					100%
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					100%

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

100%

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado

Considere las recomendaciones y aplicar el trabajo.

Lima, Vie, 21 de Mayo del 2018.


Wilson R. Copay
25181100

MODELO DE ENCUESTA

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo determinar cómo influye el liderazgo transformacional en la motivación laboral en su área, Se agradece su participación.

Por favor marque con un aspa (X), **(5)** Totalmente de acuerdo, **(4)** De acuerdo, **(3)** Ni de acuerdo ni en desacuerdo, **(2)** En desacuerdo, **(1)** Totalmente en desacuerdo; con cada una de las preguntas que a continuación se presentan.

Variable	N°	INDICADORES	Escala				
ESTILOS DE LIDERAZGO Y MOTIVACION LABORAL	1	¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?	5	4	3	2	1
	2	¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?	5	4	3	2	1
	3	¿Usted considera que su participación es valorada en su área?	5	4	3	2	1
	4	¿Usted considera que la comunicación que tiene con su jefe, le hace ayuda a desenvolverse mejor?	5	4	3	2	1
	5	¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?	5	4	3	2	1
	6	¿Usted considera que al trabajar con interés y motivación influye en sus labores?	5	4	3	2	1
	7	¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?	5	4	3	2	1
	8	¿Usted considera que al recibir un reconocimiento por parte de su superior lo hace sentir importante?	5	4	3	2	1
	9	¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar?	5	4	3	2	1
	10	¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?	5	4	3	2	1
	11	¿Usted considera que tiene predisposición para ayudar a sus compañeros?	5	4	3	2	1
	12	¿Usted considera que buscar aquello que lo haga feliz es lo más importante en su vida?	5	4	3	2	1
	13	¿Usted considera que la empatía con sus compañeros de trabajo es importante para mantener un ambiente laboral?	5	4	3	2	1
	14	¿Usted considera que es motivado por su líder?	5	4	3	2	1
	15	¿Usted considera que mide su grado de responsabilidad en las labores del día a día?	5	4	3	2	1
	16	¿Usted considera que la comunicación dentro de su área es de manera efectiva?	5	4	3	2	1
	17	¿Usted considera que el comportamiento y comunicación con sus compañeros influye en su toma de decisiones?	5	4	3	2	1
	18	¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?	5	4	3	2	1
	19	¿Usted considera que la autoridad influye en sus labores diarias?	5	4	3	2	1
	20	¿Usted considera que al tener buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?	5	4	3	2	1
	21	¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?	5	4	3	2	1
	22	¿Usted considera que el tener autoridad en su área lo hace superior a otros?	5	4	3	2	1
	23	¿Usted considera que su cargo influye en la comunicación con sus compañeros?	5	4	3	2	1
	24	¿Usted considera que está comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?	5	4	3	2	1

Autor: Pérez Casella, Jenny Nathaly