



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de
la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Mauricio Reyes, Amy Evelyng Lilley (orcid.org/0000-0001-6232-0980)

Zapata Saavedra, Joseph Andrew (orcid.org/0000-0003-2604-1065)

ASESORA:

Dra. Jiménez Chinga, Regina (orcid.org/0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho cariño para nuestros padres por su apoyo en todo momento y haber sido el pilar más importante en nuestras vidas, su apoyo formó parte fundamental para la realización de esta tesis.

Agradecimiento

A Dios, por brindarnos y guiarnos en cada momento de nuestra carrera profesional, a cada docente que hizo parte de este proceso integral de formación, agradecemos a todos por este nuevo triunfo y gracias a todas las personas que nos apoyaron y creyeron en la realización de nuestra tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Métodos de análisis de datos	18
3.6. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
VIII. PROPUESTA.....	37
REFERENCIAS	49
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1 Muestra	17
Tabla 2 Frecuencia con datos agrupados de estilos de liderazgo	20
Tabla 3 Frecuencia con datos agrupados de motivación laboral	21
Tabla 4 Tabla cruzada V1_ Estilo de liderazgo * V2_ Motivación laboral	22
Tabla 5 Correlación de las variables estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores	23
Tabla 6 Tabla cruzada D1_ Liderazgo democrático * V2_ Motivación laboral	24
Tabla 7 Correlación de la dimensión estilos de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores	25
Tabla 8 Tabla cruzada D2_ Liderazgo transaccional * V2_ Motivación laboral	26
Tabla 9 Correlación de la dimensión estilos de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores	27
Tabla 10 Tabla cruzada D3_ Liderazgo transformacional * V2_ Motivación laboral	28
Tabla 11 Correlación de la dimensión estilos de liderazgo transformacional con la motivación laboral de los colaboradores	29

Resumen

La investigación ha tenido como su principal objetivo analizar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022. Fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, correlacional. Con la técnica de la encuesta, el instrumento el cuestionario. La población fue finita, la muestra fue 59 colaboradores, mediante un muestreo censal. Se analizó mediante la estadística descriptiva inferencial en el sistema, el cual es un Software Estadístico SPSS versión 27. Se aplicó la prueba de correlación de Pearson para la contrastación y análisis de la hipótesis. El cual tuvo como principal resultado un p valor = $0,00 < 0,05$, por lo que se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 ; por lo cual se entiende que existe correlación positiva moderada y fuerte de 0,571 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se afirma que, a mayor grado de liderazgo laboral, mayor será la motivación laboral de los colaboradores, y la empresa obtendrá mayores beneficios mediante la eficiencia y eficacia de los colaboradores.

Palabras clave: estilos de liderazgo, extrínseca, intrínseca, democrático, motivación laboral, transaccional, transformacional.

Abstract

The main objective of the research was to analyze how leadership styles are related to the work motivation of the employees of the construction company Flor de María EIRL, Sullana 2022. It was of an applied type, with a quantitative approach, with a non-experimental design, transversal, correlational. With the survey technique, the instrument is the questionnaire. The population was finite, the sample was 59 collaborators, through a census sampling. It was analyzed using inferential descriptive statistics in the system, which is a Statistical Software SPSS version 27. The Pearson correlation test was applied to test and analyze the hypothesis. The main result of which was a p value = $0.00 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted; for which it is understood that there is a moderate and strong positive correlation of 0.571 significant at a 0.01 level, therefore, it is affirmed that, to a greater degree of labor leadership, greater will be the labor motivation of the collaborators, and the company will obtain greater benefits through the efficiency and effectiveness of the collaborators.

Keywords: leadership styles, extrinsic, intrinsic, democratic, work motivation, transactional, transformational.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial, Alcázar (2020) afirma que las empresas constructoras difícilmente sobreviven sino cuentan con un liderazgo efectivo que le haga eficiente desde la parte operativa a diario, siendo más competitivo.

Por lo tanto, el éxito de la empresa va depender en gran parte del líder de la organización, los cuales van a brindar buena calidad de servicio (Rodríguez et al., 2017).

A nivel internacional en la construcción la gran parte de colaboradores realizan sus labores diarias sin dedicación, ya que desconocen los objetivos de la empresa, no saben sus funciones, nunca reciben capacitaciones, debido a la falta de un buen líder, y no cuentan con motivación laboral que les permita realizar con eficiencia y efectividad sus labores (Vargas, 2021).

Asimismo, Echerri et al. (2019) señalan que existe falta de liderazgo de parte de los jefes o supervisores de las cuadrillas, quienes de forma excesiva utilizan su autoridad para que los colaboradores que están como sub alternos realicen sus labores, dando órdenes de forma prepotente.

Por lo tanto, la falta de liderazgo y planificación se da debido a la ineficiencia de su cultura y educación, que perjudica el desarrollo de los proyectos, y los principios de motivación laboral (Garzón, 2018).

En el Perú, Dioses (2018) afirma que las empresas tienen como su principal característica la inestabilidad de los colaboradores, debido a la rotación del personal, el cual es ocasionado por el mismo rubro debido al poco tiempo que dura los proyectos, lo que hace que los colaboradores busquen otros trabajos en diferentes empresas, y la falta de conocimiento y de motivación, perjudica los resultados.

Además, Hernández et al. (2018) mencionan que las empresas en el Perú no brindan un buen servicio de calidad, al entregar una obra terminada, ya que las instituciones, empresas y personas quedan descontentos con el acabado de la obra, por lo que se debe tomar en cuenta las variables en investigación, ya que de ello dependerá el fracaso o éxito de la organización; ya que no tienen el líder adecuado, quien puede analizar y conducir de manera correcta y responsable la empresa.

Los jefes de cuadrillas de las empresas de construcción en Sullana, no saben guiar el trabajo, ya que no cuenta con canales de comunicación, no les importa las necesidades de los colaboradores, solo se acercan a realizar sus labores de forma rutinaria; además, la opinión de ellos no es tomado en cuenta, ya que consideran que no cuentan con conocimientos para resolver ciertos problemas existentes (Lasteros, 2021).

Además, los colaboradores que laboran en ciertas áreas, carecen de motivación, el cual causa deficiencia al momento de ejecutar el trabajo diario, llegando algunas veces a faltar en el trabajo, el cual ocasiona problemas graves en la empresa (Duran et al., 2019).

Asimismo, en la empresa constructora Flor de María también tiene como uno de sus problemas que los colaboradores a menudo renuncian y se quejan por el tipo de ambiente hostil, y desagradable que tienen, se sienten desmotivados, porque no cuentan con incentivos, y la falta de un buen líder, hace que la comunicación sea pésima, entre los sub alternos y jefes, y el tipo de incentivo que brindan es de lo peor, ya que por equipo de trabajo, el que cumple con sus objetivos es nombrado como jefe de grupo, y como no está capacitado, no sabe dar órdenes, y causa molestia entre sus compañeros de trabajo y el ambiente se pone conflictivo y no existe respeto entre los colaboradores.

También, existe problemas en la empresa constructora sobre la falta de compromiso que tienen los colaboradores, el cual llega a ocurrir cuando el administrador negocia con el personal y le da motivos para realizar bien su trabajo indicándole que al ganar los procesos de licitaciones le brindara un bono adicional, sin embargo, al ganar la licitación, el administrador se olvida de las promesas, lo cual provoca que el personal no se comprometa con el trabajo, ocasionan un ambiente desagradable, ya que el administrador solo piensa en sus propios recursos y bienestar personal, y no en los colaboradores, cuyo problema se hace recurrente y crea un débil compromiso, y por el contrario el personal tiene que soportar las carencias y no renunciar debido a que no encuentran trabajo.

Por lo tanto, el gerente general de la empresa constructora Flor de María, presenta un carácter con actitudes de forma negativa y dictatorial, los que carecen de principios y valores, los cuales no cumplen con el perfil de un líder, ya que para el cargo necesitan de un profesional en administración o carreras afines, que

tengan la capacidad para dirigir, y controlar una empresa, o como mínimo tengan habilidades, porque la empresa no cuenta con un líder que pueda motivar, y que tenga influencia de forma positiva en el equipo de trabajo, y que esté involucrado en el objetivo de la empresa, y que incentive a todo los colaboradores que den lo mejor de ellos. Ya que hoy en día los colaboradores se sienten desmotivados, y están realizando su trabajo de forma rutinaria, porque solo cumplen con sus funciones y horarios, y apenas termina salen rápido a sus casas, entonces esta realidad se ve reflejado en la productividad y calidad laboral, de forma negativa.

Además, existe mínima motivación laboral que se convierte en un virus contagioso, que es propagado entre todos los colaboradores, ya que se dan cuenta que la empresa no está funcionando de manera correcta debido a las pésimas decisiones del líder, o simplemente porque sienten que no les incluyen a ser parte de algunas decisiones que toma la organización, se sienten inmiscuidos de lo que hacen, por el cual se sienten carentes de motivación, lo que impide desarrollar sus actividades asignadas por su jefe superior, llegando en muchos casos a incumplir sus labores, por el cual el jefe tiene que buscar un persona adicional que no sabe las funciones y ocasiona perdidas en los materiales, todo esto es conllevado por la falta de liderazgo y un buen plan de motivación laboral. De allí nace la inquietud y se hace la pregunta: El problema general ¿De qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022?

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación tiene justificación social, porque beneficia de forma general y en primera instancia a los colaboradores, el gerente general, socios, proveedores y sobre todo a los clientes, quienes llegan a contratar la empresa, el cual se ve reflejado desde la parte interna de la organización, desde la calidad de servicio hacia los colaboradores, y sobre todo a los clientes, buscando soluciones prácticas, donde busque estrategias sobre los estilos de liderazgo y motivación laboral hacia los colaboradores (Borja et al., 2022).

Además, respecto a la justificación teórica, ya que los investigadores brindan conocimientos sobre las teorías respecto a las variables de investigación, de los diferentes autores que opinen sobre ambas variables, por tanto, estas nuevas definiciones son incorporados al campo de la investigación (Castro, 2022). Asimismo, se justifica de forma práctica, porque permite brindar una solución a un

problema encontrado en la constructora de forma práctica, que hoy en día tiene la empresa, donde se brinde la mejor estrategia sobre el estilo de liderazgo adecuado que pueda aplicar la empresa brindando confianza entre los colaboradores (Watts et al., 2022).

En el objetivo general se plantea analizar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022, y en los objetivos específicos se plantea lo siguiente: evaluar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores; estudiar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores; examinar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con la motivación laboral de los colaboradores.

Además, la hipótesis general es H_1 : Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022, H_0 : No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionalmente, Vargas (2021) hizo la tesis motivación y el liderazgo en las funciones de las constructoras, cuyo objetivo fue determinar si existe posibles excesos de autoridad en las constructoras, utilizando el enfoque mixto; tipo correlacional, con método deductivo, inductivo y comparativo, llegó a la conclusión que existe una correlación débil entre el estilo de liderazgo democrático y la motivación laboral, y al tener un buen liderazgo democrático en las constructoras no existiera excesos de autoridad, además, con las técnicas de liderazgo adecuadas se podría llegar a identificar el personal potencial en los diferentes equipos de trabajo y brindarles capacitación a los que tienen deficiencia. Por el cual es importante llegar a identificar los factores que generan y afectan la molestia de los colaboradores, enfocándose a realizar mejoras en la productividad y desempeño; además los administradores creen que es más factible crear cuadrillas de obras y empoderar a ciertos trabajadores para mejorar la productividad y disminuir los desperdicios de materiales y mano de obra.

Santiesteban (2020) en su estudio la importancia de llegar a establecer un estilo de liderazgo en las constructoras de Colombia, el cual tuvo como propósito de determinar la importancia de aplicar un estilo de liderazgo para incrementar la ventaja competitiva, investigación cuantitativa, no experimental, de tipo transversal, concluyo que existe un líder que cumple el papel en la empresa, y de su experiencia y desempeño va depender el éxito de la empresa, llegando a cumplir con sus objetivos trazados en la empresa, por lo tanto, las empresas deben implementar un estilo de liderazgo que se incorpore al entorno, las necesidades y las características de la organización para que cumpla con los objetivos establecidos, ya que todo los estilos de liderazgo vienen a ser útiles, pero depende de cuánto tiempo tenga la empresa y de cómo tengan confianza en el liderazgo laissez- Faire para que pueda ser incluido y como va permitir la mejora en el aspecto de liderazgo del personal.

Olvera (2018) realizó una investigación sobre la influencia del desempeño laboral y la motivación del departamento comercial *de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*, cuya finalidad principal fue la influencia de las dos variables en la empresa, el método que empleó fue no experimental, transversal; correlacional-causal, hipotético deductivo, llegando a determinar que los factores principales que influyen en el desempeño son los que pertenecen la parte laboral de la empresa, y

es la seguridad e higiene, trabajo en equipo y son considerados los factores operativos y que incluyen a la motivación y forman parte del extrínseco, por lo tanto, los factores que tienen más influencia son los salarios y los reconocimientos que es un motivo extrínseco e intrínseco, y la parte que mayor preferencia tienen los colaboradores es la expectativa, los cuales van a incidir en el desempeño laboral, de los colaboradores de la empresa en investigación.

En la parte nacional Dioses (2018) hizo su tesis motivación laboral y el liderazgo transformacional en la *constructora Mota Engil Perú S.A*, el cual tuvo como objetivo llegar a determinar la relación que existe entre ambas variables, la investigación que empleó fue hipotético-deductivo, correlacional, cuantitativo, no experimental transversal; concluyó que existe relación entre ambas variables, el cual tuvo como coeficiente de correlacional significativa y positiva, ya que se puede afirmar que existe evidencia suficiente para determinar la existencia entre ambas variables de la empresa en investigación. El cual quiere decir que ha mayor liderazgo, mayor motivación, y ha mayor capacidad del impacto existirá mayor desarrollo motivacional.

Aranda (2018) llegó a ejecutar una investigación motivación laboral y los estilos de liderazgo en la empresa Isolima Plast SAC, cuyo fin fue determinar la relación entre ambas variables, para el cual empleo el método hipotético deductivo, descriptivo, cuantitativo, no experimental transversal, concluyendo que llegó a existir correlación alta y directa entre ambas variables con un valor para $p = 0,000$ y $r = 9,29$, llegando a aprobar la hipótesis general, que existe relación significativa entre ambas variables de la empresa.

López (2018) ejecutó su tesis sobre la relación de la motivación y los estilos de liderazgo en las empresas constructoras, el cual tuvo como su principal propósito llegar a determinar si existe relación entre ambas variables, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con la técnica de la encuesta, con cuestionarios como instrumento; quien llegó a concluir que ambas variables se ubican mayormente en el nivel bajo y medio, por lo tanto los resultados fueron sometidos a la prueba de hipótesis no paramétrica de Spearman, quien tuvo como principal resultado un coeficiente de correlación de 0,972 y una significación bilateral de 0,000, quien concluyó que existe estadísticas y evidencias que hay relación positiva y significativa entre ambas variables. Sin embargo, el liderazgo transaccional tiene

el 70,83% y se encuentra con un nivel bajo donde su aplicación es baja en las constructoras; y los valores se relacionan directamente con la motivación que tiene el personal en sus funciones diarias, el cual se llegó a contrastar mediante la prueba que dio como resultado el valor de coeficiente de 0,972 y una significación bilateral de 0,000. Y respecto al liderazgo transformacional, tiene un 50,0%, con un nivel medio bajo, tiene una directa relación la motivación de los colaboradores, y contrasta mediante la prueba con un valor coeficiente de 0,980 y una significación bilateral de 0,000.

A nivel local Herrera y Roa (2021) llevó a cabo un estudio el liderazgo gerencial para promover la productividad *de la Empresa SERMARSU S.A.C.*, la investigación tiene como su objetivo principal determinar de qué manera se promueve la productividad; la metodología fue aplicada, el diseño fue transversal no experimental descriptivo, teniendo como conclusión final que las principales características del liderazgo se llegó a determinar por automotivación, autoliderazgo, autoestima y seguridad, el cual demostró que tiene un nivel favorable para llegar a promover la productividad. Además, las principales características del liderazgo de influencia, esta concreto por la comunicación agradable y eficiente, ambiente laboral y confianza con todos los colaboradores, se demuestra un nivel positivo entre todas las dimensiones, motivando la productividad de las funciones. Y sobre las características principales del liderazgo con sus indicadores es la visión y misión, con las herramientas necesarias y el esfuerzo del equipo, que les va permitir a los colaboradores realizar sus actividades diarias, donde se demuestra que están aplicando de forma óptima, motivando el rendimiento de los colaboradores de la empresa.

Arcela y Troncos (2020) ejecutaron un estudio sobre el análisis del clima laboral de *la empresa constructora de la ciudad de Piura y propuesta de un programa de mejora basado en el liderazgo*, se realizó con el objetivo de determinar el clima laboral y brindar una propuesta de mejora sobre el liderazgo; el tipo de investigación empleado fue de tipo descriptiva, de diseño propositivo, la conclusión es que se determinó el clima laboral, con un nivel del 62% en la categoría favorables, y el 24% en una categoría media, y el 14% es muy favorable, por lo tanto, la dimensión es sobre la percepción del colaborador, en relación al ambiente

laboral, y con el cual se va a llegar a elaborar una propuesta de mejora basado en un programa de mejora sobre el liderazgo.

Pasapera y Rubio (2021) realizaron una investigación sobre el desempeño laboral y la motivación en *la municipalidad distrital de "Veintiséis de Octubre"*, tuvo como finalidad determinar si se relaciona positivamente las variables. Empleo el método no experimental, descriptivo correlacional, la conclusión principal que ha tenido la investigación sobre la hipótesis general que hay una relación de 0.692 entre ambas variables con una sig. (bilateral) $0.000 < 0.05$ indicando que tiene significativa 0,01 (bilateral); por el cual existe una media positiva. Y respecto a la primera hipótesis hay una relación de 0.598 entre la variable y la dimensión, con una sig. (bilateral) $0.000 < 0.05$ indicando que tiene significancia 0,01 (bilateral); por el cual existe una media positiva. Y sobre la segunda hipótesis hay una relación de 0.544 entre ambas, con una sig. (bilateral) de $0.002 < 0.05$ indicando que tiene significativa en el nivel 0,01 (bilateral); con una media positiva de correlación. Por el cual existe una relación de 0.736 de ambas, con una sig. (bilateral) de $0.000 < 0.05$ indicando que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral); con una media positiva. Y la última hipótesis hay una relación de 0.505 entre ambas con una sig. (bilateral) de $0.004 < 0.05$ es decir, con una positiva media.

Por otro lado, en este caso de las bases teóricas del estilo de liderazgo; Yelise et al. (2020) explica que son un grupo de cualidades con los que cuenta una persona o un conjunto de personas, que tienen experiencias, capacidades y conocimientos para dirigir al equipo de trabajo, por lo tanto, un buen líder siempre va un paso adelante, y por el contrario nunca deja a atrás al equipo y lo guía para que existan otros líderes. Asimismo, Jiménez y Villanueva (2018) indican que el estilo de liderazgo que va adoptar un líder en la empresa va depender de los motivos de diversa índole. A raíz de ello y en base a sus diferentes experiencias, el líder va adoptar un estilo de liderazgo que le permita resolver los problemas o acontecimientos que se den en la empresa. En esa misma línea Harvard y Monrabá (2019) explican que es la influencia ejercida por la situación interpersonal, supervisada a través de los procedimientos de la comunicación humana, a favor de los diversos objetivos empresariales. Sin embargo, cabe destacar que Cañeque (2017) afirmó que los estilos de liderazgo están desarrolladas por los comportamientos y los actos de los líderes, son los que llegan a influenciar en los

colaboradores de la empresa; asimismo van a depender de los antecedentes, valores, conocimientos y experiencias, que se dan a lo largo de la vida.

García y Recas (2017) menciona que se encontrara distintas clasificaciones sobre los estilos de liderazgo, pero en esta investigación solo veremos los tres más importantes y se consideran relevantes para la misma que es el liderazgo democrático, transaccional, transformacional:

Respecto al liderazgo democrático, Pachón (2016) refiere cuando un líder de la empresa tiene un estilo de liderazgo democrático, es más participativo, y toma en cuenta la opinión de los de más colaboradores, además en la empresa se puede definir que el liderazgo se relaciona directamente con la motivación laboral de los colaboradores. Por lo tanto, cuando se va a aceptar un proyecto, tiene que estar todos los colaboradores, ya que el líder democrático permite que los demás lleguen a opinar, y fomenta que asuman responsabilidades en las diferentes tomas de decisión, en este estilo el líder se caracteriza por ser orientador, activo y consultivo. Por otro lado, Pumar (2015) señala que la colaboración es un procedimiento comprometido, flexible, conducente e interpersonal que trata de cumplir con los objetivos personales y organizacionales, que va permitir entender las diferentes definiciones de colaboración y las que se utiliza de forma equitativa, y no cuentan con el mismo significado. Asimismo, el liderazgo de equipo, Herrera (2021) define que un efectivo líder va estar pendiente de la efectividad y eficiencia de las actividades diarias de la empresa, y está pendiente del personal.

Por otro lado, el liderazgo transaccional, Arias y Morales (2021) explican que son los modelos tradicionales, llegando a caracterizar que la persona encargada es de utilizar y dar órdenes a los colaboradores que están a su cargo, en base a las sanciones y recompensas en el rendimiento que muestran sus actividades. Por lo tanto, este líder va reconocer las expectativas de los colaboradores, ya que es normal llegar a premiar el comportamiento, cuando el personal busca la eficiencia y efectividad minimizando el riesgo, y cuando se llega a cumplir los objetivos marcados, los administrativos van a reconocer el comportamiento, lo que hará que se reconozca por parte del líder, el cual le va convertir en una de las características de este estilo de liderazgo.

Mientras tanto, respecto la capacidad de negociación, Ventura (2017) explica que es el procedimiento, a través del cual va influenciar a otras personas

que apoyan, a satisfacer y alcanzar las expectativas y sean tomadas en cuenta, y es el medio por el cual se va recurrir cuando no se puede conseguir. Asimismo, es una determinada herramienta a donde apelamos para solucionar y resolver conflictos, una controversia o disputa.

Mientras que el interés y recompensas, los autores Madero y Treviño (2011) explican que las recompensas empresariales, son las promociones, pagos, entre otros beneficios; los cuales van a ser incentivos poderosos para llegar a mejorar la satisfacción del desempeño y del empleado. Es por eso que los expertos en la gestión de la empresa se preocupan por la implementación y el diseño de los sistemas. Y actualmente las organizaciones se preocupan por el sistema de recompensas ya que se interesan en la calidad del trabajo. Respecto al nivel de compromiso, Hurtado (2017) menciona que el nivel de compromiso es lo que va transformar a los colaboradores de la promesa en realidad, es lo que dice sobre las intenciones que tienen, es la actitud que habla sobre las palabras, además es llegar a cumplir con la promesa cuando la situación es difícil; son las materiales que se forjan para llegar a cambiar las cosas, por lo tanto, mantenerse y comprometerse de los compromisos es la esencia de la proactividad de cada colaborador.

Por otro lado, el liderazgo transformacional, el autor Castaño (2021) explica que son los procedimientos, del líder y los colaboradores para continuar a un nivel más alto de motivación y de la moral, por el cual la transformación es la que produce muchos cambios significativos en la organización y en los trabajadores que lo conforman. El cual es un empuje motivador hacia el colaborador, y de los ejercicios muy importantes en la transmisión de las metas y objetivos de la organización. Respecto; al carisma, García y Slavinsky (2020) señalan que es generar confianza por el ser y hacer del líder, celebra los éxitos con su equipo, habiendo altas aspiraciones en que sus colaboradores lo imiten, además, es algo innato y forma parte de la personalidad del ser humano. Se trata de una capacidad que está asociada al éxito, lo que se basa en la concepción de que al carismático le va bien en la vida. Y la inspiración, Peña (2016) afirma que es la motivación de inspiradora, quien va convencer a sus seguidores en sus aptitudes y habilidades para hacer sus funciones de la mejor manera, por tanto la inspiración es la generación interna de momentos determinados, partiendo de los estímulos emocionales, que van a partir de nuestro ser y va dejar salir su mayor expresión.

Además, la consideración individualizada, López y Enache (2019) definen como el interés de la realización profesional y el desarrollo del colaborador, como es la línea de su carrera, es así como el líder va velar por el bienestar de los colaboradores, el cual va conllevar a apoyar y considerar las expectativas de cada personal y de todo el equipo de trabajo y se va centrar en el desarrollo de cada colaborador. Mientras que la estimulación intelectual, López (2014) manifiesta que el líder busca que sus seguidores aprendan a dar soluciones a los distintos problemas que se presenten en la empresa, ya que pretenden que tengan la capacidad de innovar y dar alternativas de solución eficientes, el cual va conceder como un procedimiento dinámico para la capacidad de aprendizaje donde aprender, pensar, y sentir es lo más primordial, desde el desarrollo hasta la didáctica del aprendizaje.

Por otra parte, también se analizará sobre motivación laboral, para el cual el autor Hernández y Ruiz (2018) señalan que es la voluntad que tiene una determinada persona de conseguir y satisfacer sus expectativas o mejor dicho su fuerza interna, por tanto, la motivación viene a ser los altos niveles de voluntad de cumplir con los objetivos y metas empresariales, estipulada por el esfuerzo de la capacidad de cumplir con las expectativas del ser humano (colaborador). Asimismo, Checa y Rodríguez (2018) mencionan que la motivación es el grupo de acciones que van a reflejar la personalidad de una persona, el cual destaca la manifestación y compleja que puede ser la personalidad de un ser humano, en el momento que se coloque un objetivo o meta. De la misma manera Aranda (2018) refiere que la motivación laboral es la capacidad que va tener una determinada organización para mantener positivo a los colaboradores en relación a las funciones que realiza y conseguir cumplir con los objetivos puestos por la gerencia de la empresa.

Según Fischman (2014) existen dos tipos de motivaciones, las cuáles son muy importantes para el desarrollo y éxito de los objetivos. Extrínseca, Reyes (2017) especifica que son los factores de higiene, vinculados con la insatisfacción, ya que depende de todo el ambiente laboral del colaborador, los cuales incluyen el ambiente de trabajo y condiciones físicas; la parte administrativa y las políticas de la organización, la estabilidad de trabajo, los sueldos, la relación entre jefe y subordinado, las oportunidad dentro de la empresa, como los ascensos, entre otros. Asimismo, Martínez (2018) señala que el reconocimiento, es el valor que le das a

otro colaborador para retribuirlo por los logros conseguidos o las posibles fallas que se merece; o también puede ser la distinción o el acto que brinda un agradecimiento o una felicitación, ya que un colaborador puede recibir un reconocimiento por cumplir con las políticas y objetivos de la empresa, mientras que un vendedor muchas veces recibe reconocimiento por las ventas conseguidas en el mes.

Asimismo, respecto a los premios, e incentivos, según Domínguez (2013) afirma que es un logro que lleva a la felicidad, conseguir vivir de la forma como anhelamos, y la satisfacción a relacionarse. Por lo tanto, es la recompensa total que brindan los gerentes a sus colaboradores, estipulada por las medidas de los resultados que brinda cada uno de ellos, asimismo se considera que siempre han existido premios e incentivos desde la división de trabajo o el intercambio económico, el cual quiere decir que el mercado laboral de hoy ofrece los premios que son las ganancias. Además, respecto a los bonos, Fajardo y Soto (2018) afirma que los bonos son los instrumentos que dan a cada uno de sus colaboradores por llegar a cumplir con los objetivos y metas estipuladas por la misma, y los bonos responden a una promesa que realiza el administrador de la empresa a sus colaboradores por llegar a sus objetivos mensuales. Y respecto a las diplomas, trofeos, Olivares (2021) señala que es bueno reconocer el desempeño que realiza un personal, el cual va a apoyar a impulsar a todo los colaboradores del equipo de trabajo, llegando a convertirse en una empresa rentable y fuerte. Son reconocimientos que una empresa va a realizar a su mejor colaborador, el cual puede ser un trofeo, o mediante un diploma.

Además, sobre las evaluaciones, Blanco (2016) señala que es el procedimiento destinado a comunicar y determinar a los colaboradores la manera en que están desempeñando sus funciones, y realizar un plan de mejora, por lo tanto, es el sistema que permite detectar cual es la forma que se está desempeñando un personal en su puesto de trabajo y como podría mejorar. Y, las fechas límites, Carrasco (2018) dice que es la fecha límite que pone el gerente a determinadas gestiones y estrategias que debe cumplir un colaborador, con el cual va a tener la oportunidad de recibir ciertos beneficios, como es una ganancia extra, un premio, bono, entre otros, y el cual le va a permitir disfrutar con sus seres queridos, o con ciertos amigos. Ya que este tiempo de calidad no tiene precio y va a ser muy importante para el bienestar emocional y físico de un ser humano, ya que todos los

colaboradores necesitan de tiempo para relajarse, descansar y disfrutar, asimismo, las habilidades que posee un colaborador en realizar sus funciones le va permitir cumplir con facilidad sus objetivos y metas y tener los beneficios extras. Mientras, que los castigos, Moreno (2017) lo define como las penas reales y sanciones potenciales que permite a la empresa hacer cumplir las políticas establecidas, para poder limitar el comportamiento indebido, y de la misma manera el castigo va implicar ciertas medidas disciplinarias para orientar el comportamiento de los colaboradores que llegan a desviarse de las leyes y reglas establecidas, además también pueden existir los castigos de forma verbal o escrita evitando que se repita por parte del colaborador.

Asimismo, motivación intrínseca, Elespuru (2020) menciona que es el empuje que va permitir hacer las cosas de una forma complaciente, es por el contrario, ya que no depende de premios o recompensas para conseguir los objetivos, sino que su mayor premio es conseguir con efectividad sus actividades, es considerado como la realización de un hobby del personal. Los colaboradores no llegan a practicar sus aficiones por un premio, sino por el contrario, es porque les gusta y se sienten bien hacerlos, y es lo que les motiva. Y en el trabajo conseguir que te gusten tus funciones es algo impredecibles para conseguir sentirse motivado y satisfecho diariamente, para ello las empresas deben hacer que cada personal se sienta cómodo en su puesto de trabajo, y se sientan como en sus hogares, y no se sientan obligados o insatisfechos, y no cumplan con sus obligaciones y funciones diarias. Y autonomía, Huamanchumo (2018) define que es la necesidad de competencia y comprende el esfuerzo de los colaboradores para llegar a controlar los resultados obtenidos, y llegar a experimentar eficientemente, el cual quiere decir que son los instrumentos que tiene cada colaborador para controlar de forma confiable los resultados. Y el sentido de competencia, López (2016) señala que es la forma como reacciona cada colaborador a la aplicación de los procesos adecuados de las funciones eventuales y encomendadas que realizan diariamente, encontrando las soluciones y transfiriendo sus experiencias en cada uno de sus nuevas funciones, para poder competir con sus compañeros de trabajo y conseguir obtener un buen resultado cada fin de mes, y es lo que realiza todos los miembros de la empresa.

Además, novedad, Jordán (2011) refiere al nuevo producto o servicio que comercializa la empresa, y la forma como cada colaborador puede aprender y adaptarse para la venta, asimismo, es la forma como cada personal se adapta a una nueva tecnología, o un nuevo puesto de trabajo, también es la adaptación a los cambios que realiza la empresa, para mejorar y poder competir con las otras del mismo rubro, ya que la tecnología ha invadido al sector empresarial. Y sobre el aprendizaje, Garzón (2018) afirman que es la habilidad y capacidad que tiene cada colaborador, para aprender sus funciones y reglas empresariales, así como la utilización, asimilación, creación y difusión del conocimiento, ya que los flujos de conocimiento permiten la evaluación y formación de las memorias empresariales, y la capacitación de los agentes para actuar en los entornos cambiantes de la vida empresarial y en cada puesto de trabajo.

Por otro lado sobre la relación, Martín (2017) indica que es la actitud y acción de forma recíproca entre los colaboradores, por lo tanto se trata de cómo se relacionan en el trabajo bajo las reglas y leyes de la empresa. Además, sobre la pertenencia, López (2017) afirma que son estrategias de aprendizaje y socialización de la filosofía y principios que apropian y se perciben de forma diferente los colaboradores de la empresa. Y de la misma forma las empresas cuentan con valores que todos los integrantes deben cumplir, y que permiten reforzar el compromiso de los colaboradores hacia sus funciones y cumplimiento de objetivos. Y por último la transcendencia, Arias (2019) menciona que la influencia positiva para conseguir el bien común, el cual busca la realización de los valores en forma grupal e individual, para conseguir construir la sociedad de forma transcendental.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

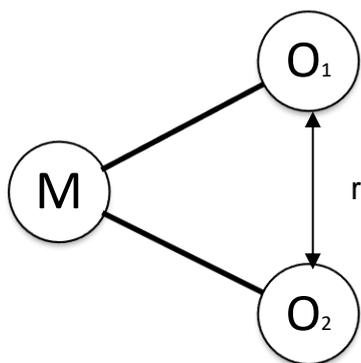
La investigación fue aplicada, según Bravo (2016) explica sobre la aplicación y utilización de los diferentes conocimientos que se han adquirido, así mismo pueden obtener otros, y luego de sistematizar e implementar la práctica enfocada en la investigación. Por lo tanto, los resultados y uso de los conocimientos dan como conclusión una manera sistematizada, rigurosa y organizada de ver la realidad.

Mientras que para el enfoque de la investigación fue cuantitativo, según Baena (2018) señala que se enfoca en datos estadísticos con la finalidad de brindar resultados que van a permitir hacer generalizaciones. Y se utilizan técnicas estadísticas para recaudar y analizar los datos obtenidos por la encuesta, para dar respuesta a los objetivos.

Finalmente, el estudio fue no experimental, Arias (2016) ya que no se manipula de manera deliberada ninguna de las variables. Además, el trabajo de investigación fue transversal, porque la información se recopiló en un solo momento, para recoger información y dar respuesta al problema establecido mediante ambas variables, para el cual se aplicó un instrumento.

Por su naturaleza, la investigación fue correlacional, según Sampieri (2015) porque consiste en buscar la relación que existe entre ambas variables en un mismo tiempo, tanto las cualidades, contextos y hábitos, relacionados entre sí, para poder buscar el grado de relación que existe entre las variables.

El esquema del diseño es:



Dónde:

O1 = Estilos de liderazgo

O2 = Motivación laboral

r = Relación que existe entre ambas variables

M = Muestra

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual. Yelise et al. (2020) explica que son un grupo de cualidades con los que cuenta una persona o un conjunto de personas, que tienen experiencias, capacidades y conocimientos para dirigir al equipo de trabajo.

Definición operacional. Para el cual se realiza un instrumento con las tres dimensiones mencionadas García y Recas (2017) menciona que es el liderazgo democrático, transaccional, transformacional, los cuales se medirán en una escala de Likert.

Indicadores: colaboración, liderazgo de equipo, comunicación, capacidad de negociación, interés y recompensas, nivel de compromiso, carisma, inspiración, consideración Individualizada, estimulación Intelectual.

Escala de medida de forma ordinal.

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual. Checa y Rodríguez (2018) mencionan que la motivación es el grupo de acciones que van a reflejar la personalidad de una persona, el cual destaca la manifestación y compleja que puede ser la personalidad de un ser humano, en el momento que se coloque un objetivo o meta, y se establezca estrategias para conseguir la meta.

Definición operacional. Para el cual se realizara un instrumento con las dos dimensiones mencionadas por Fischman (2014) existen dos tipos de motivaciones, extrínseca, intrínseca, los cuales se medirán en una escala de Likert.

Indicadores: reconocimiento, premios, e incentivos, bonos, diplomas, trofeos; evaluaciones, fechas límites, castigos, autonomía, sentido de competencia, novedad, aprendizaje, relación, pertenencia, transcendencia.

Escala de medida de forma ordinal.

Operacionalización de Variables. La presente matriz de operacionalización de variables (Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según, Gonzalez (2018) señala que es el grupo completo de objetos, individuos y medidas que tienen las características que están en observación en el momento, lugar y tiempo específico, donde se desarrolló la investigación. Para la investigación la población fueron los colaboradores que es una totalidad de 59 colaboradores entre personal administrativo y obreros de la Empresa Constructora Flor de María EIRL. Sullana 2022.

El criterio de inclusión: en la presente investigación se incluyó a los colaboradores del departamento administrativo y operacional, son 59 colaboradores que están ligados a las actividades diarias que se realizan en la Empresa Constructora Flor de María EIRL.

El criterio de exclusión: en la presente investigación no se excluye a ningún personal ya que la población es pequeña y se evaluó a todos los colaboradores.

Tabla 1

Muestra

No.	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	Jefe Zonal	05
2	Personal Administrativo	15
3	Técnicos	09
4	Personal operaciones	30
	Total	59

Fuente: área del personal de la empresa

Según, Gonzalez (2018) define que es un pequeño grupo de la población; por lo tanto, en el estudio la muestra es de 59 colaboradores.

Estuvo conformada por todos los colaboradores del área administrativa y operacional de la Empresa Constructora Flor de María EIRL., Sullana 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Encuesta: de acuerdo a Guerrero (2014) determina que se realiza de acuerdo a la vida diaria, usando procesos estandarizados de diferentes interrogantes, con la única finalidad de obtener ciertas medidas cuantitativas de las diferentes características subjetivas y objetivas de la población. En esta investigación se realizó una encuesta a los colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: de acuerdo a Guerrero (2014) define que es un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación y son contestados por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos, en la investigación se elaboró un cuestionario prediseñado para los colaboradores, en base a las dimensión e indicadores por cada variable, el cual estuvo con respuestas en escala de Likert.

La investigación se realizó en la Empresa Constructora Flor de María EIRL, se creó un formulario del cuestionario en Google drive y el link se envió a través de WhatsApp, correo electrónico a los colaboradores y para los que no contaban con servicio de internet se realizó la encuesta vía telefónica, la muestra fue de 59 colaboradores.

3.5. Métodos de análisis de datos

Después de recopilar los datos, se tabularon, graficaron y se clasificaron según cada variable y su tamaño. Se utilizaron estadísticas descriptivas, se calcularon la frecuencia y el porcentaje, se utilizó el programa Excel y la versión SPSS 27, luego se realizó el análisis y se explicaron los datos recopilados a través de encuestas a los colaboradores, y se recopilarán todos los datos (cuestionarios cara a cara), se utilizarán métodos de juicio de expertos autenticando. Se utilizaron

datos estadísticos para calcular las frecuencias y porcentajes establecidos en la tabla, se utilizó Excel 2013 y los resultados se analizaron e interpretaron a través de una herramienta de recolección de datos (cuestionario online).

3.6. Aspectos éticos

De acuerdo a la Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV, (2020) los principios de ética en investigación en la Universidad Cesar Vallejo son autonomía ya que no se obligó a los colaboradores a desarrollar la encuesta; además, competencia profesional y científica porque los autores mencionados en la investigación son escritores conocidos que comentan sobre las diferentes variables; asimismo, justicia ya que se trató a todas las personas con respeto, de forma igualitario sin exclusión alguna; también, respeto a la propiedad intelectual, porque cada párrafo están con sus respectivas citas, para no caer en la similitud; también, responsabilidad al realizar el estudio; y al momento que se haga las encuestas de forma responsable al enviar el link a los colaboradores; y transparencia mediante la verificación y validez de los resultados.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

Frecuencia con datos agrupados de estilos de liderazgo

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estilo de liderazgo	43	72.90%	14	23.70%	2	3.40%
Liderazgo democrático	53	89.80%	6	10.20%	0	0.0%
Liderazgo transaccional	51	86.40%	8	13.60%	0	0.0%
Liderazgo transformacional	39	66.10%	19	32.20%	1	1.70%

Interpretación:

Se puede observar que la tabla 2, sobre los estilos de liderazgo tiene un 72.9% en nivel deficiente, el 23.7% de nivel moderado y un 3.4% de nivel eficiente. Mientras que el liderazgo democrático tiene un 89.8% en nivel deficiente, el 10.20% de nivel moderado. Además, el liderazgo transaccional tiene un 86.4% en nivel deficiente, el 13.6% de nivel moderado. Asimismo, el liderazgo transformacional tiene un 66.1% en nivel deficiente, el 32.2% de nivel moderado y un 1.7% de nivel eficiente. El cual queda demostrado que los colaboradores están en un nivel deficiente con su estilo de liderazgo y en todos los indicadores. Ya que no existe ningún tipo de liderazgo; ni democrático, ni transaccional, ni transformacional, que vengán siendo empleado en la empresa; siendo una gran deficiencia, y el cual está afectando directamente a los colaboradores y por ende a la empresa, ya que los colaboradores no realizan sus actividades de forma eficiente.

Tabla 3

Frecuencia con datos agrupados de motivación laboral

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Motivación laboral	13	22.0%	38	64.40%	8	13.60%
Intrínseca	3	5.10%	53	89.80%	3	5.10%
Extrínseca	3	5.10%	43	72.90%	13	22.0%

Interpretación:

Se puede observar que la tabla 3, sobre la motivación laboral tiene un 64.4% en nivel moderado, el 22.0% de nivel deficiente, y el 13.6% de nivel eficiente. Mientras que la motivación intrínseca tiene un 89.8% en nivel moderado, el 5.10% de nivel deficiente, y el 5.10% de nivel eficiente. Además, sobre la motivación extrínseca tiene un 72.90% en nivel moderado, el 22.0% de nivel eficiente, y el 5.10% de nivel deficiente. El cual queda demostrado que los colaboradores están en un nivel moderado sobre la motivación laboral intrínseca y extrínseca, ya que en la empresa falta realizar o tener un plan de motivación o incentivo con los colaboradores.

4.2. Resultados inferenciales

Objetivo general: Analizar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Tabla 4

Tabla cruzada V1_ Estilo de liderazgo * V2_ Motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL				
		Deficiente	Moderado	Eficiente	Total	
ESTILO DE LIDERAZGO	Deficiente	Recuento	12	31	0	43
		% del total	20,3%	52,5%	0,0%	72,9%
	Moderado	Recuento	1	7	6	14
		% del total	1,7%	11,9%	10,2%	23,7%
	Eficiente	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,4%	3,4%
Total	Recuento	13	38	8	59	
	% del total	22,0%	64,4%	13,6%	100,0%	

Interpretación:

Se puede observar que la tabla 4, sobre la tabla cruzada de estilo de liderazgo y motivación laboral. De un total de 59 encuestados consideran que el estilo de liderazgo tiene el 72.9% están en un nivel deficiente. Y del 20.3% de los que consideran el estilo de liderazgo deficiente califican a la motivación laboral deficiente también. Del 52.5% de los que consideran el estilo de liderazgo deficiente califican a la motivación laboral moderado. Asimismo, el 23.7% están en un nivel moderado de estilo de liderazgo. Y del 1.7% de los que consideran el estilo de liderazgo moderado califican a la motivación laboral deficiente. Del 11.9% de los que consideran el estilo de liderazgo moderado califican a la motivación laboral moderado. Del 10.2% de los que consideran el estilo de liderazgo moderado califican a la motivación laboral eficiente. Mientras que el 3.4% en un nivel eficiente de estilo de liderazgo. Y del 3.4% de los que consideran el estilo de liderazgo eficiente califican a la motivación laboral eficiente. Mientras que la motivación laboral de un total de 59 personas encuestadas afirma que el 22,0% están en un nivel deficiente, asimismo el 64, 4% están en un nivel moderado, y el 13,6% tienen en un nivel eficiente.

H₀: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

H₁: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p valor (sig.) > 0,05 se acepta la H₀

Tabla 5

Correlación de las variables estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores

		ESTILO DE LIDERAZGO	MOTIVACIÓN LABORAL
ESTILO DE LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,571**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,571**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

Interpretación:

Respecto la tabla 5, se puede observar la correlación entre la variable estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores, muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H₀ y se acepta la H₁; por lo cual se entiende que existe correlación positiva moderada y fuerte de 0,571 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se concluye que, a mayor grado de liderazgo laboral, mayor será la motivación laboral de los colaboradores.

Objetivo específico: Evaluar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Tabla 6

Tabla cruzada D1_ Liderazgo democrático * V2_ Motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL				
		Deficiente	Moderado	Eficiente	Total	
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Deficiente	Recuento	13	36	4	53
		% del total	22,0%	61,0%	6,8%	89,8%
	Moderado	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	3,4%	6,8%	10,2%
Total		Recuento	13	38	8	59
		% del total	22,0%	64,4%	13,6%	100,0%

Interpretación:

Se puede observar que la tabla 6, sobre la tabla cruzada de liderazgo democrático y motivación laboral. De un total de 59 encuestados consideran que el liderazgo democrático tiene el 89.8% están en un nivel deficiente. Y del 22.0% de los que consideran el liderazgo democrático deficiente califican a la motivación laboral deficiente. Del 61.6% de los que consideran el liderazgo democrático deficiente califican a la motivación laboral moderado. Del 6.8% de los que consideran el liderazgo democrático deficiente califican a la motivación laboral eficiente. Asimismo, el 10.2% están en un nivel moderado de liderazgo democrático. Y del 3.4% de los que consideran el liderazgo democrático moderado califican a la motivación laboral moderado. Del 6.8% de los que consideran el liderazgo democrático moderado califican a la motivación laboral eficiente. Mientras que la motivación laboral de un total de 59 personas encuestadas afirma que el 22,0% están en un nivel deficiente, asimismo el 64, 4% están en un nivel moderado, y el 13,6% tienen en un nivel eficiente.

H₀: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p valor (sig.) > 0,05 se acepta la H₀

Tabla 7

Correlación de la dimensión estilos de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores

		LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	MOTIVACIÓN LABORAL
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Correlación de Pearson	1	,428**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	59	59
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,428**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	59	59

Interpretación:

Respecto la tabla 7, se puede observar la correlación entre la dimensión liderazgo democrático de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H₀ y se acepta la H₁; por lo cual se entiende que existe correlación débil de 0,428 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se concluye que, a mayor grado de liderazgo democrático, mayor será la motivación laboral de los colaboradores.

Objetivo específico: Estudiar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Tabla 8

Tabla cruzada D2_ Liderazgo transaccional * V2_ Motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL				
		Deficiente	Moderado	Eficiente	Total	
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Deficiente	Recuento	13	35	3	51
		% del total	22,0%	59,3%	5,1%	86,4%
	Moderado	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	5,1%	8,5%	13,6%
Total		Recuento	13	38	8	59
		% del total	22,0%	64,4%	13,6%	100,0%

Interpretación:

Se puede observar que la tabla 8, sobre la tabla cruzada de liderazgo transaccional y motivación laboral. De un total de 59 encuestados consideran que el liderazgo transaccional tiene el 86.4% están en un nivel deficiente. Y del 22.0% de los que consideran el liderazgo transaccional deficiente califican a la motivación laboral deficiente. Del 59.3% de los que consideran el liderazgo transaccional deficiente califican a la motivación laboral moderado. Del 5.1% de los que consideran el liderazgo transaccional deficiente califican a la motivación laboral eficiente. Asimismo, el 13.6% están en un nivel moderado de liderazgo transaccional. Y del 5.1% de los que consideran el liderazgo transaccional moderado califican a la motivación laboral moderado. Del 8.5% de los que consideran el liderazgo transaccional moderado califican a la motivación laboral eficiente. Mientras que la motivación laboral de un total de 59 personas encuestadas afirma que el 22,0% están en un nivel deficiente, asimismo el 64, 4% están en un nivel moderado, y el 13,6% tienen en un nivel eficiente.

H₀: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p valor (sig.) > 0,05 se acepta la H₀

Tabla 9

Correlación de la dimensión estilos de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores

		LIDERAZGO TRANSACCIO NAL	MOTIVACIÓN LABORAL
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Correlación de Pearson	1	,476**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,476**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

Interpretación:

Respecto la tabla 9, se puede observar la correlación entre la dimensión liderazgo transaccional de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H₀ y se acepta la H₁; por lo cual se entiende que existe correlación débil de 0,476 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se concluye que, a mayor grado de liderazgo transaccional, mayor será la motivación laboral de los colaboradores.

Objetivo específico: Examinar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Tabla 10

Tabla cruzada D3_ Liderazgo transformacional * V2_ Motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL				
		Deficiente	Moderado	Eficiente	Total	
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Deficiente	Recuento	13	26	0	39
		% del total	22,0%	44,1%	0,0%	66,1%
	Moderado	Recuento	0	12	7	19
		% del total	0,0%	20,3%	11,9%	32,2%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%
Total		Recuento	13	38	8	59
		% del total	22,0%	64,4%	13,6%	100,0%

Interpretación:

Se puede observar que la tabla 10, sobre la tabla cruzada de liderazgo transformacional y motivación laboral. De un total de 59 encuestados consideran que el liderazgo transformacional tiene el 66.1% están en un nivel deficiente. Y del 22.0% de los que consideran el liderazgo transformacional deficiente califican a la motivación laboral deficiente. Del 44.1% de los que consideran el liderazgo transformacional deficiente califican a la motivación laboral moderado. Asimismo, el 32.2% están en un nivel moderado de liderazgo transformacional. Y del 20.3% de los que consideran el liderazgo transformacional moderado califican a la motivación laboral moderado. Del 11.9% de los que consideran el liderazgo transformacional moderado califican a la motivación laboral eficiente. Por otro lado, el 1.7% están en un nivel eficiente de liderazgo transformacional. Y el 1.7% de los que consideran el liderazgo transformacional eficiente califican a la motivación laboral eficiente. Mientras que la motivación laboral de un total de 59 personas encuestadas afirma que el 22,0% están en un nivel deficiente, asimismo el 64, 4% están en un nivel moderado, y el 13,6% tienen en un nivel eficiente.

H₀: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

H₁: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia = 5%

Si p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Si p valor (sig.) > 0,05 se acepta la H₀

Tabla 11

Correlación de la dimensión estilos de liderazgo transformacional con la motivación laboral de los colaboradores

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACIÓN LABORAL
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Correlación de Pearson	1	,603**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	59	59
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,603**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	59	59

Interpretación:

Respecto la tabla 11, se puede observar la correlación entre la dimensión de liderazgo transformacional de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, muestra un p valor = 0,00 < 0,05, por lo que se procede a rechazar la H₀ y se acepta la H₁; por lo cual se entiende que existe correlación positiva moderada y fuerte de 0,603 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se concluye que a mayor grado de liderazgo transformacional, mayor será la motivación laboral de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, existe una correlación entre la variable estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores, muestra un p valor = $0,00 < 0,05$, por lo que se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 ; por lo cual se entiende que existe correlación positiva moderada y fuerte de 0,571 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se afirma que, a mayor grado de liderazgo laboral, mayor será la motivación laboral de los colaboradores, y la empresa obtendrá mayores beneficios mediante la eficiencia y eficacia de los colaboradores. El cual queda demostrado según los resultados es que en la empresa no existe un buen líder, y por ende existe deficiencias de las actividades diarias, y los colaboradores se encuentran completamente desmotivados y cometen errores en las funciones diarias.

Ya que no existe un buen plan o estrategia de motivación, donde los colaboradores se van a sentir como en su hogar y que forman parte de la empresa que los permita realizar su trabajo con eficiencia y efectividad, para llegar a cumplir sus objetivos y metas trazadas. Permitiendo a la empresa cumplir con la visión y misión establecido.

Cuyos resultados concuerdan con los resultados de la tesis de López (2018) quien tuvo como principal resultado un coeficiente de correlación de 0,972 y una significación bilateral de 0,000, que existe estadísticas evidencias que hay relación positiva y significativa entre ambas variables que es estilo de liderazgo y motivación laboral.

También, tiene coincidencia con los resultados de la tesis de Aranda (2018) quien concluyó que llegó a existir correlación alta y directa entre el liderazgo y la motivación laboral, con un valor para $p = 0,000$ y $r = 9,29$, llegando a aprobar la hipótesis general, que existe relación significativa entre las dos variables de la investigación de la empresa.

Asimismo, Jiménez y Villanueva (2018) indican que el estilo de liderazgo que va adoptar un líder en la empresa va depender de motivos de diversa índole. A raíz de ello y en base a sus diferentes experiencias, el líder va adoptar un estilo de liderazgo que le permita resolver los problemas o acontecimientos que se den en la empresa.

De la misma forma, se relaciona con la teoría de Hernández y Ruiz (2018) señalan que es la voluntad que tiene una determinada persona de conseguir y satisfacer sus expectativas o mejor dicho su fuerza interna, por tanto, la motivación viene a ser los altos niveles de voluntad de cumplir con los objetivos y metas empresariales, estipulada por el esfuerzo de la capacidad de cumplir con las expectativas del ser humano (colaborador). Que lo va permitir realizar sus labores o actividades diarias con efectividad.

Además, respecto al objetivo específico 1 existe correlación entre la dimensión liderazgo democrático de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, muestra un p valor = $0,00 < 0,05$, por lo que se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 ; por lo cual se entiende que existe correlación débil de 0,428 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se concluye que, a mayor grado de liderazgo democrático, mayor será la motivación laboral de los colaboradores. Sin embargo, en la empresa Flor de María no existe buenas relaciones entre los colaboradores lo que no permite que haya compañerismo, asimismo al administrador le falta mostrar buenas actitudes y bienestar con el personal.

Ya que al administrador de la empresa no invita a los colaboradores de la empresa a participar de las reuniones, o de algunas tomas de decisiones, por el cual el personal no se siente que forma parte de ella, y no se siente motivado para realizar sus actividades.

El cual se observa que los resultados obtenidos tienen una coincidencia con los resultados obtenidos de la tesis de Vargas (2021) quien llegó a la conclusión que existe una correlación débil entre el estilo de liderazgo democrático y la motivación laboral, y al tener un buen liderazgo democrático en las constructoras no existiera excesos de autoridad, además, con las técnicas de liderazgo adecuadas se podría llegar a identificar el personal potencial en los diferentes equipos de trabajo y brindarles capacitación a los que tienen deficiencia.

Además, Pachón (2016) refiere cuando un líder de la empresa tiene un estilo de liderazgo democrático, es más participativo, y toma en cuenta la opinión de los de más colaboradores, además en la empresa se puede definir que el liderazgo se relaciona directamente con la motivación laboral de los colaboradores. Por lo tanto, cuando se va a aceptar un proyecto, tiene que estar todos los colaboradores, ya que el líder democrático permite que los demás lleguen a opinar, y fomenta que

asuman responsabilidades en las diferentes tomas de decisión, en este estilo el líder se caracteriza por ser orientador, activo y consultivo.

Asimismo, respecto al objetivo específico 2 existe correlación entre la dimensión liderazgo transaccional de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, muestra un p valor = $0,00 < 0,05$, por lo que se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 ; por lo cual se entiende que existe correlación débil de 0,476 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se concluye que, a mayor grado de liderazgo transaccional, mayor será la motivación laboral de los colaboradores. Pero el administrador de la empresa no cuenta con un manual de organización y funciones para brindar o indicar la labor de cada uno; y le falta motivar a sus colaboradores.

Del mismo modo, el administrador de la empresa, sólo interviene cuando existe algún problema en el cumplimiento de las metas o cuando existe desviación en el camino a seguir, para indicar al personal que se está realizando el trabajo con deficiencia y está ocasionando pérdidas.

Por lo tanto, estos resultados, llegan a opinar lo mismo con los resultados de la tesis de López (2018) quien llegó a definir que el liderazgo transaccional tiene el 70,83% y se encuentra con un nivel bajo donde su aplicación es baja en las constructoras; y los valores se relacionan directamente con la motivación laboral que tiene el personal en sus funciones diarias, el cual se llegó a contrastar mediante la prueba que dio como resultado el valor de coeficiente de 0,972 y una significación bilateral de 0,000.

Mientras que Arias y Morales (2021) explican que son los modelos tradicionales, llegando a caracterizar que la persona encargada es de utilizar y dar órdenes a los colaboradores que están a su cargo, en base a las sanciones y recompensas en el rendimiento que muestran sus actividades. Por lo tanto, este líder va reconocer las expectativas de los colaboradores, ya que es normal llegar a premiar el comportamiento, cuando el personal busca la eficiencia y efectividad minimizando el riesgo, y cuando se llega a cumplir los objetivos marcados, los administrativos van a reconocer el comportamiento, lo que hará que se reconozca por parte del líder, el cual le va convertir en una de las características de este estilo de liderazgo relacionándose con la motivación laboral de los colaboradores de las constructoras.

También, respecto al objetivo específico 3 existe correlación entre la dimensión de liderazgo transformacional de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, muestra un p valor = $0,00 < 0,05$, por lo que se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 ; por lo cual se entiende que existe correlación positiva moderada y fuerte de 0,603 significativa a un nivel 0,01, por lo tanto, se concluye que a mayor grado de liderazgo transformacional, mayor será la motivación laboral de los colaboradores. Y por el contrario según los resultados se observa que el personal no gana lo suficiente como para estar motivado y rendir con eficiencia en sus actividades diarias.

Además, el administrador de la empresa no genera confianza en los trabajadores, pese a momentos de incertidumbre, orientándolos a superar retos y desafíos, con el cual podría incrementar su rendimiento laboral.

De tal manera, estos resultados tienen concordancia con Dioses (2018) el cual tuvo como coeficiente de correlación significativa y positiva, ya que se puede afirmar que existe evidencia suficiente para determinar la existencia del liderazgo transformacional, y la motivación laboral de los colaboradores de la empresa en investigación. El cual quiere decir que a mayor liderazgo transformacional, mayor motivación, y a mayor capacidad del impacto existirá mayor desarrollo motivacional.

Asimismo, el autor Castaño (2021) explica que son los procedimientos, del líder y los colaboradores para continuar a un nivel más alto de motivación y de la moral, por el cual la transformación es la que produce muchos cambios significativos en la organización y en los trabajadores que la conforman. El cual es un empuje motivador hacia el colaborador, y de los ejercicios muy importantes en la transmisión de las metas y objetivos de la organización. Por lo tanto, el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los colaboradores de las constructoras se vienen relacionando positivamente.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al primer objetivo específico, se determina que existe correlación entre la dimensión liderazgo democrático de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, aunque esta correlación es débil según el indicador igual a 0,428, y una significancia a un nivel 0,01, por lo tanto, se indica que, a mayor grado de liderazgo democrático, mayor será la motivación laboral de los colaboradores. Sin embargo, en la empresa Flor de María no existe buenas relaciones entre los colaboradores lo que no permite que haya compañerismo, asimismo al administrador le falta mostrar buenas actitudes y bienestar con el personal.
2. Asimismo, respecto al segundo objetivo específico, se concluye que existe correlación entre la dimensión liderazgo transaccional de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, aunque esta correlación es débil según el indicador igual a 0,476, y una significancia a un nivel 0,01, por lo tanto, se señala que, a mayor grado de liderazgo transaccional, mayor será la motivación laboral de los colaboradores. Pero el administrador de la empresa no cuenta con un manual de organización y funciones para brindar o indicar la labor de cada uno; y le falta motivar a sus colaboradores.
3. También, respecto al tercer objetivo específico, se determina que existe correlación entre la dimensión de liderazgo transformacional de la primera variable con la motivación laboral de los colaboradores, aunque esta correlación es positiva moderada fuerte según el indicador igual a 0,603, y una significancia a un nivel 0,01, por lo tanto, se define que, a mayor grado de liderazgo transformacional, mayor será la motivación laboral de los colaboradores. Y por el contrario según los resultados se observa que el personal no gana lo suficiente como para estar motivado y rendir con eficiencia en sus actividades diarias.
4. Respecto al objetivo general, se concluye que existe una correlación entre la variable estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores, aunque esta correlación es positiva modera y fuerte según el indicador igual a 0,571, y una significancia a un nivel 0,01, por lo tanto, se afirma que, a mayor

grado de liderazgo laboral, mayor será la motivación laboral de los colaboradores, y la empresa obtendrá mayores beneficios mediante la eficiencia y eficacia de los colaboradores. El cual queda demostrado según los resultados es que en la empresa no existe un buen líder, y por ende existe deficiencias de las actividades diarias, y los colaboradores se encuentran completamente desmotivados y cometen errores en las funciones diarias.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de recursos humanos realizar actividades sociales que permitan afianzar los lazos de compañerismo entre los colaboradores, que puede ser mediante un domingo deportivo, donde exista diferentes tipos de actividades deportivas, y donde se puedan llegar a conocer entre ellos mediante una buena comunicación asertiva.
2. Además, deben elaborar un plan de capacitaciones mensuales para brindar a todos los colaboradores, de acuerdo con el área o puesto de trabajo, con el cual ellos podrán realizar sus actividades con efectividad, asimismo se debe elaborar un manual de funciones donde quede estipulado las actividades de cada uno de los colaboradores, con tiempos para que no exista duplicidad de trabajo. Y donde el colaborador eleve su nivel de compromiso con la empresa, mediante sus conocimientos acerca de la empresa. Asimismo, el administrador debe ser amigable y elevar su autoestima de cada colaborador.
3. Asimismo, el administrador en coordinación con los socios, y el área de recursos humanos deben elaborar un plan de incentivos para cada área, y se debe hacer saber a cada uno de ellos, para que exista mayor responsabilidad y amor por el trabajo, además se debe hacer saber sus objetivos y metas a cada colaborador, con la finalidad que se esfuercen, y puedan cumplir mensualmente. El cual le va a permitir realizar un trabajo en equipo entre todos los colaboradores mediante la inspiración que es brindada en la empresa.
4. Y finalmente se recomienda al administrador elaborar un listado donde pueda realizar supervisiones oportunas a todo el personal, y verificar si están realizando sus funciones y actividades diarias, asimismo anotar sus falencias para poder realizar charlas para mejorar el trabajo, y con el cual el personal va a empezar a realizar su trabajo con eficiencia y eficacia.

VIII. PROPUESTA

ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA FLOR DE MARÍA EIRL

La empresa Construcciones Flor de maría EIRL Sullana es una constructora que pertenece al rubro de la infraestructura, se dedica a la construcción de obras públicas y privadas a nivel nacional, incluyendo la construcción de carreteras, alquiler y arrendamiento de otro tipo de maquinaria, equipo bienes tangibles. Sin embargo, los colaboradores a menudo renuncian y se quejan por el tipo de ambiente hostil, y desagradable que tienen, se sienten desmotivados, porque no cuentan con incentivos, y la falta de un buen líder, hace que la comunicación sea pésima, entre los sub alternos y jefes.

Objetivo principal de la propuesta

Implementar estrategias de liderazgo democrático para mejorar la motivación en los colaboradores.

Después de obtener los resultados, se ha llegado a saber cuáles son los elementos o factores que perjudican a la organización, por tal motivo el proyecto se justifica que, desde hace un buen tiempo en la empresa de Construcciones Flor de maría EIRL existe una falta de liderazgo democrático el cual está influyendo en los trabajadores dentro de su motivación generando como resultado una falta de comunicación entre jefes y trabajadores, bajo entusiasmo en realizar las tareas y llegar hasta el punto de renunciar. Esta situación es muy peligrosa ya que no genera un vínculo laboral entre las diferentes áreas de la organización y puede llegar a atraer dificultades a largo plazo que se verán reflejadas hacia el servicio que se va a ofrecer.

Por esa razón es que se cree conveniente aplicar estrategias de liderazgo que influyan de manera positiva en la motivación de los trabajadores. Es por ello que se realiza un análisis FODA con la información recolectada dentro de toda la investigación.

Análisis FODA

	<p>FORTALEZAS</p> <p>F1 Reconocimiento a trabajadores</p> <p>F2 Evaluaciones constantes del trabajo</p> <p>F3 Se reconoce la labor de los trabajadores con premios e incentivos</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>D1 Falta de interés por fortalecer la estimulación intelectual</p> <p>D2 No existe la colaboración en los equipos de trabajo</p> <p>D3 Falta de comunicación del Personal</p> <p>D4 Falta liderazgo en la dirección</p>
<p>OPORTUNIDADES</p> <p>O1 Nuevas tecnologías e innovaciones</p> <p>O2 Nuevos segmentos de clientes</p>	<p>FO</p> <p>Elaborar programas de reconocimiento laboral (F1, F2, O1, O2)</p>	<p>DO</p> <p>Incrementar la cooperación de los trabajadores dentro de la empresa (D2, O2)</p> <p>Crear estrategias de conexión que fortalezca el vínculo dentro de la organización (D1, D3, O1)</p>
<p>AMENAZAS</p> <p>A1 Competencia abundante</p>	<p>FA</p> <p>Fomentar el buen trato hacia los trabajadores (F3, A1)</p>	<p>DA</p> <p>Reforzar el liderazgo democrático por parte de la dirección (D4, A1)</p>

Estrategias de Liderazgo Democrático para mejorar la motivación en los colaboradores

Estrategia 1: Elaborar programas de reconocimiento laboral

- Elaborar los programas de reconocimiento laboral

Estrategia 2: Fomentar el buen trato hacia los trabajadores

- Impulsar los vínculos de respeto hacia los trabajadores

Estrategia 3: Incrementar la cooperación de los trabajadores dentro de la empresa

- Incentivar a los colaboradores a que trabajen en conjunto

Estrategia 4: Crear estrategias de conexión que fortalezca el vínculo dentro de la organización

- Motivación para todo el personal
- Promover el trabajo en equipo como un valor

Estrategia 5: Reforzar el liderazgo democrático por parte de la dirección

Fortalecer el liderazgo democrático por parte de la dirección

Desarrollo de estrategias de liderazgo democrático para mejorar la motivación de los colaboradores

ESTRATEGIA 1: Elaborar programas de reconocimiento laboral

a) Descripción

Crear reconocimientos laborales trae consigo motivación hacia los colaboradores aumentando de tal manera la productividad dentro de la organización.

b) Indicador

- Porcentaje de motivación de los trabajadores
- N° de reconocimientos al año

c) Meta

- 100% de trabajadores motivados
- 5 premiaciones al año

d) Tácticas

- Innovar concursos con posibilidad de ascenso en el puesto laboral
- Realizar encuestas a los colaboradores para saber qué tipo de concurso y reconocimiento desean

e) Programas/actividades

- Elegir a la persona encargada de realizar los concursos
- Elaborar el cronograma con fechas elegidas
- Crear un presupuesto para las premiaciones
- Difundir el concurso por vías de comunicación de la empresa (Redes sociales)
- Incentivar la participación de todo el personal
- Elegir a la persona ganadora
- Premiar al colaborador en una ceremonia
- Medir el grado de satisfacción

f) Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elegir a la persona encargada de realizar los concursos	■											
Elaborar el cronograma con fechas elegidas		■										
Crear un presupuesto para las premiaciones			■									
Difundir el concurso por vías de comunicación de la empresa (Redes sociales)			■	■	■							
Incentivar la participación de todo el personal					■	■						
Elegir a la persona ganadora							■	■				
Premiar al colaborador en una ceremonia									■			
Medir el grado de satisfacción										■		

g) Presupuesto

Actividades	Inversión
Crear un presupuesto para las premiaciones	S/ 30.-
Difundir el concurso por vías de comunicación de la empresa (Redes sociales)	S/ 30.-
Premiar al colaborador en una ceremonia	S/ 50
TOTAL	S/ 110

ESTRATEGIA 2: Fomentar el buen trato hacia los trabajadores

a) Descripción

Para tener una calidad de relación con el trabajador se recomienda impulsar el buen trato y respeto hacia ellos.

b) Indicador

- Nivel de satisfacción de los trabajadores en su ambiente laboral

c) Meta

- 90% de satisfacción de los trabajadores

d) Tácticas

- Capacitaciones que incentiven el fortalecimiento del buen trato

e) Programas/actividades

- Designar a un encargado que se haga responsable de la estrategia
- Buscar propuestas de distintas empresas que asesoren en capacitaciones de sistemas integrales.
- Evaluación de distintas ofertas y elección de la opción pertinente
- Firmar contrato con los que realizarán el seminario de capacitación
- Diseñar nuevos métodos de reconocimientos hacia el trabajador
- Ejecutar los nuevos diseños creados
- Calcular el grado de satisfacción
- Examinar si la meta se llegó a cumplir

f) Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Designar a un encargado que se haga responsable de la estrategia	■											
Buscar propuestas de distintas empresas que asesoren en capacitaciones de sistemas integrales.		■	■									
Evaluación de distintas ofertas y elección de la opción pertinente				■	■							
Firmar contrato con los que realizarán el seminario de capacitación						■						
Diseñar nuevos métodos de reconocimientos hacia el trabajador							■					
Ejecutar los nuevos diseños creados								■	■	■		
Calcular el grado de satisfacción											■	
Examinar si la meta se llegó a cumplir												■

g) Presupuesto

Actividades	Inversión
Buscar propuestas de distintas empresas que asesoren en capacitaciones de sistemas integrales.	S/ 50.-
Firmar contrato con los que realizarán el seminario de capacitación	S/ 1500.-
Ejecutar los nuevos diseños creados	s/ 50.-
TOTAL	S/ 1,600. -

ESTRATEGIA 3: Incrementar la cooperación de los trabajadores dentro de la empresa

a) Descripción

Para llegar a obtener el compromiso por parte de los colaboradores hay que lograr que su participación sea de forma conjunta dentro de la empresa.

b) Indicador

- Porcentaje de colaboradores involucrados en un trabajo en equipo

c) Meta

- 90% de trabajadores involucrados

d) Tácticas

- Asambleas para socializar el trabajo en conjunto
- Talleres que ayuden a intercambiar ideas de acuerdo con el plan operativo

e) Programas/actividades

- Nombrar a un encargado de la creación del taller
- Diseñar un concurso entre los trabajadores para el compromiso en conjunto
- Crear las bases de concurso
- Autorizar la adquisición de los diferentes premios
- Inicio del taller donde se involucren a todos los trabajadores
- Dar a conocer los planes estratégicos
- Preparar el plan estratégico adecuado

- Emplear el trabajo en conjunto y premiar en base a los resultados

f) Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Nombrar a un encargado de la creación del taller	■											
Diseñar un concurso entre los trabajadores para el compromiso en conjunto		■	■									
Crear las bases de concurso				■	■							
Autorizar la adquisición de los diferentes premios						■						
Inicio del taller donde se involucren a todos los trabajadores							■	■				
Dar a conocer los planes estratégicos									■			
Preparar el plan estratégico adecuado										■		
Emplear el trabajo en conjunto y premiar en base a los resultados											■	■

g) Presupuesto

Actividades	Inversión
Autorizar la adquisición de los diferentes premios	S/ 600.-
Inicio del taller donde se involucren a todos los trabajadores	S/ 500.-
TOTAL	S/ 1,100.-
	-

ESTRATEGIA 4: Crear estrategias de conexión que fortalezca el vínculo dentro de la organización

a) Descripción

Tener una buena relación en una organización, es la base fundamental para que se lleguen a cumplir todos los proyectos trazados.

b) Indicador

- Porcentaje de trabajadores con una buena relación en el ámbito laboral
- Porcentaje de motivación dentro de todo el personal

c) Meta

- 100% de trabajadores con una buena relación en el ámbito laboral
- 100% de trabajadores motivados

d) Tácticas

- Reuniones (Dia de campo o actividades artísticas) para socializar entre los trabajadores y jefes

e) Programas/actividades

- Nombrar a un responsable de la creación de las actividades
- Diseñar un cronograma con los días de la actividad elegida
- Ver opciones de local y contratación
- Contratar a una animadora para la elaboración de juegos o ceremonia en el caso de la actividad artística
- Almuerzo de confraternidad
- Elaboración de encuesta satisfactoria
- Emplear las encuestas para medir el grado de satisfacción motivacional

f) **Cronograma de actividades**

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Nombrar a un responsable de la creación de las actividades	■											
Diseñar un cronograma con los días de la actividad elegida		■	■									
Ver opciones de local y contratación				■	■	■						
Contratar a una animadora para la elaboración de juegos o ceremonia en el caso de la actividad artística						■						
Almuerzo de confraternidad							■					
Elaboración de encuesta satisfactoria								■	■	■		
Emplear las encuestas para medir el grado de satisfacción motivacional											■	■

g) **Presupuesto**

Actividades	Inversión
Ver opciones de local y contratación	S/ 1800.-
Contratar a una animadora para la elaboración de juegos o ceremonia en el caso de la actividad artística	S/ 400.-
Almuerzo de confraternidad	S/ 1500.-
TOTAL	S/ 3,700

ESTRATEGIA 5: Reforzar el liderazgo democrático por parte de la dirección

a) Descripción

Tener un buen liderazgo por parte de los jefes genera mayor confianza en los colaboradores.

b) Indicador

- Porcentaje de evaluación alta de liderazgo hacia los jefes por parte de los trabajadores

c) Meta

- 100% de trabajadores satisfechos con el liderazgo de sus jefes

d) Tácticas

- Incorporar la conexión cercana entre jefe-trabajador

e) Programas/actividades

- Nombrar a un responsable de la difusión de las actividades
- Incentivar al equipo
- Flexibilidad ante problemas nuevos
- Resolver algunos conflictos con intercambios de ideas
- Delegar actividades en equipo
- Adoptar distintas iniciativas
- Organizar de una manera eficiente a los trabajadores

f) Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Nombrar a un responsable de la difusión de las actividades	■											
Incentivar al equipo		■	■	■								
Flexibilidad ante problemas nuevos					■	■						
Resolver algunos conflictos con intercambios de ideas						■	■					
Delegar actividades en equipo							■	■				
Adoptar distintas iniciativas									■	■	■	
Organizar de una manera eficiente a los trabajadores										■	■	■

g) Presupuesto

Para la aplicación de esta estrategia no requiere ningún costo ya que se delegaría a las áreas correspondientes.

Presupuesto de la implementación de estrategias

Estrategias	Meta	Costos
1. Conservar los programas de reconocimiento laboral	100% de trabajadores motivados 5 premiaciones al año	S/ 110
2. Mantener el buen trato hacia los trabajadores	90% de satisfacción de los trabajadores	S/ 1,600.-
3. Incrementar la cooperación de los trabajadores dentro de la empresa	90% de trabajadores involucrados	S/ 1,100.-
4. Crear estrategias de conexión que fortalezca el vínculo dentro de la organización	100% de trabajadores con una buena relación en el ámbito laboral 100% de trabajadores motivados	S/ 3,700.-
TOTAL		S/ 6,510.-

Viabilidad

Conservar los programas de reconocimiento laboral dentro de una organización , es importante ya que genera beneficios y un valor hacia los trabajadores ya que se reconocen y se aprecian los esfuerzos dando como resultado lealtad por parte de ellos, por otra parte mantener el buen trato hacia los trabajadores inyecta la base fundamental del mismo como persona y valor clave, de igual forma incrementar la cooperación de los trabajadores dentro de la empresa es una buena opción para una buena ejecución en las ideas, no obstante también se indica crear estrategias de conexión que fortalezca el vínculo dentro de la organización para conocer y comprender las distintas actitudes de los trabajadores, también se logra afianzar un clima de trabajo estable. Por último, el reforzamiento del liderazgo por parte de la dirección de la organización es el punto de partida para llegar a motivar a los trabajadores ya que se sentirán acompañados y apoyados por parte de su líder. Por lo tanto, la inversión que ayudará a incluir estas estrategias es viable para obtener los resultados esperados.

Mecanismo de control

- Nivel de trabajadores motivados
- Liderazgo dentro de la organización

REFERENCIAS

- Alcázar, C. P. (2020). Leadership Style and Organizational comitment: Impact of transformational leadership. *Universidad Autónoma Gabriel René Moreno*, v.5 n.4. <https://doi.org/2415-0630>
- Aranda, M. I. J. (2018). Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arcela, O. L. M., & Troncos, C. A. D. (2020). Análisis del clima laboral en los colaboradores de una empresa constructora de la ciudad de Piura y propuesta de un programa de mejora basado en el liderazgo. *Universidad Cesar Vallejo*, 0–2. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52647/Arcela_OLM.Troncos_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, G. F. (2019). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación En Psicología*, Vol.6 No.2.
- Arias, J. G. (2016). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. En A. Hidalgo & R. Medina (Eds.), *Cooperación al desarrollo y bienestar social* (pp. 87-115). Oviedo, . España: (E. Ediciones (ed.)).
- Arias, J. K. C., & Morales, Z. I. E. (2021). Leadership style and labor motivation of the workers of an airport services company in the city of Guayaquil. *Universidad de Guayaquil*. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/55159/2/ProyectoLiderazgoymotivacionAriasMorales.pdf>
- Baena, P. G. G. (2018). *Metodología de la investigación* (Issue 2017).
- Blanco, M. (2016). Comparative analysis of the organizational commitment expressed by mothers and women without children. *La Paz Universidad Católica Boliviana*. <https://doi.org/2077-2161>.

- Borja, I. M. S., Rajiv, G. M. P., & Sánchez, M. F. (2022). Beta- blockers and Antiplatelet agent inpatients with Spontaneous Coronary Artery Dissection. *Revista Española de Cardiología*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0300893221003602>
- Bravo, R. (2016). Metodología de investigación económica. *Colección General*.
- Cañeque, M. (2017). *El nuevo liderazgo* (E. Granica (ed.)).
- Carrasco, P. J. I. (2018). *Selección del Personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Peliversimed SA del cantón Paredes*. Universidad Tecnica de Ambato.
- Castaño, P. M. C. (2021). *Gestion Del Talento Humano Chiavenato* (Mc Graw Hi).
- Castro, A. J. (2022). Análisis filosófico. *Universidad de Buenos Aires, vol.42, n.*
<https://doi.org/1851-9636>
- Checa, C. V., & Rodríguez, C. T. H. (2018). Sociedad pro-rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Universidad Complutense de Madrid, 155–170*.
<https://doi.org/1576-3420>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena edición* (McGraw-Hil). <https://doi.org/978-607-15-0560-6>
- Dioses, Z. J. S. (2018). Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. *Universidad César Vallejo*. Las empresas que se encuentran en el rubro de construcción civil se dedican%0Aa dar un buen prestigio en cada obra terminada para que la persona que han%0Acontratado sus diferentes servicios y bienes queden contentos con la obra%0Aterminada y de esta mane
- Dominguez, O. T. O. (2013). Non-monetary incentives and their influence on motivation for work performance (study carried out in museum-house restaurants in zone 3 of Quezaltenango). *Universidad Rafael Landívar*.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguezdd-Tito.pdf>
- Duran, S. I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Leadership styles and their influence on working environment: case study of a food export company.

- Echerri, G. D., Santoyo, T. F., Rangel, R. M. Á., & Saldaña, O. C. (2019). Modulating effect of transformational leadership on work-stress and school effectiveness perceived by basic education workers in Ciudad Guzmán, Jalisco. *Universidad de Guadalajara*, vol.9 no.1. <https://doi.org/2007-7467>
- Elespuru, R. D. P. (2020). Estilos de liderazgo y motivación laboral en la comercializadora San Juan, Iquitos- 2020. *Universidad Privada de La Selva Peruana*. [http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/158/Tesis liderazgo y motivacion Doris Patricia Elespuru Ramirez.pdf](http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/158/Tesis%20liderazgo%20y%20motivacion%20Doris%20Patricia%20Elespuru%20Ramirez.pdf)
- Fajardo, O. M., & Soto, G. C. (2018). *Gestión Financiera Empresarial. Primera edición en español*, (UTMACH). <https://doi.org/978-9942-24-110-8>
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°* (Editorial).
- García, B. V., & Slavinsky, G. (2020). Carisma: un concepto problemático y siempre presente en el estudio del liderazgo político. *Universidad de Buenos Aires*. <https://www.aacademica.org/000-031/585.pdf>
- García, C. B., & Recas, L. M. (2017). *Coaching y liderazgo personal* (M. de E. de España (ed.)).
- Garzón, C. M. A. (2018). Theoretical model of organizational learning. *University of São Paulo*. <https://doi.org/2145-941X>
- Garzón, M. A. C. (2018). Plan estratégico de comunicación organizacional, centrado en liderazgo democrático, para mejorar el bienestar laboral de la constructora MGH SAS. *Pontificia Universidad Javeriana*. Plan estratégico de comunicación organizacional, centrado en liderazgo democrático, para%0Amejorar el bienestar laboral de la constructora MGH SAS
- Gonzalez, A. C. (2018). *Conceptos: Universo, Población y Muestra*.
- Guerrero, D. G. (2014). *Metodología de la investigación* (Grupo Edit).
- Harvard, B. R., & Monrabá, B. G. (2019). *El auténtico liderazgo* (E. Reverté (ed.)).
- Hernández, B. B. E., & Ruiz, R. A. M. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Scielo, RIDE. Rev.*

- Hernández, B. B. E., Ruiz, R. A. M., Ramírez, C. V., Sandoval, T. S. J., & Méndez, G. L. C. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *Universidad Autónoma Del Estado de México, vol.8 no.1*. <https://doi.org/2007-7467>
- Herrera, M. M. Y., & Roa, V. M. L. (2021). Liderazgo Gerencial para Promover la Productividad de la Empresa SERMARSU S.A.C - Piura, 2021. In *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Herrera, S. L. P. (2021). Liderazgo y dirección. *Universidad Nacional Autonoma de Mexico*. <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/operativas/2021.pdf>
- Huamanchumo, G. O. (2018). Leadership style and work motivation in a state financial institution. *Universidad César Vallejo, Trujillo / Perú*. <file:///C:/Users/Downloads/a03v3n2.pdf>
- Hurtado, A. M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. *Universidad Nacional de Piura*. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Jiménez, C. A., & Villanueva, F. M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Universidad de Cádiz*, 183–195. <https://doi.org/1988-9011>
- Jordán, S. J. C. (2011). La innovación: una revisión teórica desde la perspectiva de marketing. *Universidad Católica Boliviana San Pablo*, 47–71. <https://doi.org/1994-3733>
- Lasteros, E. F. de L. (2021). Liderazgo en servicio y motivación laboral en el Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente IMA, Cusco 2019. *Universidad Cesar Vallejo*.
- López, B. F. (2014). Metodología para la estimulación del desarrollo intelectual de los estudiantes en la carrera Cultura Física. *UCCFD "Manuel Fajardo"*,

Facultad de Guantánamo (Cuba).

<https://www.efdeportes.com/efd191/desarrollo-intelectual-de-los-estudiantes.htm>

López, C. Á. M. (2017). El sentido de pertenencia (sp) como elemento de la cultura organizacional (co): factores que inciden en su desarrollo. *Universidad Santo Tomás*.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4482/lopezangela2017.pdf?sequence=1>

López, D. M., & Enache, M. (2019). Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas. *Universitat Politècnica de Catalunya*, 418–438. <https://doi.org/1697-9818>

López, G. E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado. Universidad de Granada*, 311–322. <https://doi.org/1138-414X>

López, R. V. (2018). Relación de los estilos de liderazgo con la motivación de los trabajadores en las empresas constructoras de Tarapoto, 2018. *Universidad Cesar Vallejo*, 0–3.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/Silva>

[Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046)

Madero, G. S. M., & Treviño, R. R. N. (2011). Las recompensas en el trabajo dentro de la empresa familiar Mexicana: desde la perspectiva de la generación y Investigación Administrativa. *Escuela Superior de Comercio y Administración, Unidad Santo Tomás México*, 7–18. <https://doi.org/1870-6614>

Martín, R. T. (2017). El aprendizaje continuo, factor crítico de supervivencia. *Universidad Agustiniiana*.

Martínez, R. R. (2018). El concepto de reconocimiento como propuesta de integración frente a la ineficacia del asimilacionismo dominante. *Universitat de Les Illes Balears*. <file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-ElConceptoDeReconocimientoComoPropuestaDeIntegraci-4050089.pdf>

- Moreno, A. A. J. (2017). *Elaboración de un manual de reclutamiento, selección e inducción de personal para mejorar el desempeño en la empresa Inpapel patria CÍA. LTDA.* Pontificia Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Olivares, R. P. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <https://doi.org/2307-7999>
- Olvera, Z. Y. (2018). Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos. *Universidad de Guayaquil*, 69. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10432>
- Pachón, A. N. (2016). *Liderazgo ignaciano* (I.-I. T. y de E. S. de Occidente (ed.)).
- Pasapera, G. E., & Rubio, L. J. A. (2021). La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021. *Universidad Cesar Vallejo*, 0–3. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79828/Pasapera_GE-Rubio_LJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, C. M. C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Universidad Autónoma de Coahuila-México, Revista In*.
- Pumar, M. M. J. (2015). Collaboration and leadership. *Universidad de Navarra*. [https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/37292/321/María Jesús Pumar Méndez.pdf](https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/37292/321/María_Jesús_Pumar_Méndez.pdf)
- Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV; (2020). Código de ética en investigación de la universidad César Vallejo. *Universidad Cesar Vallejo*. [file:///C:/Users/MILAGROS/Downloads/RCUN°0262-2020-UCV Aprueba la actualización del Código ética en Investigación.pdf](file:///C:/Users/MILAGROS/Downloads/RCUN°0262-2020-UCV%20Aprueba%20la%20actualización%20del%20Código%20ética%20en%20Investigación.pdf)
- Reyes, C. S. M. (2017). Estilo de liderazgo en el nivel de motivación de los trabajadores del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) en el Callao, 2017. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17002/Reyes_CS_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rodríguez, Á. H., Martínez, Q. A., Godoy, A. R., & Fuentes, D. Á. (2017). Identificación del estilo de liderazgo en la Empresa Constructora R&M en la Serena Chile. *Universidad Arturo Prat, Iquique-Chile*. <https://doi.org/1996-5389>
- Sampieri, H. R. (2015). *Metodología de la investigación*. En F. Sampieri, *Quinta Edición*.
[//www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%2520de%25%0A20la%2520investigaci%25C3%25B3n%25205ta%2520Edici%25C3%25B3n.pdf](http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%2520de%25%0A20la%2520investigaci%25C3%25B3n%25205ta%2520Edici%25C3%25B3n.pdf)
- Santiesteban, C. F. A. (2020). The Importance of establishing a leadership style in construction companies in Colombia. *Universidad Militar de Nueva Granada*, 21(1), 1–9.
- Vargas, R. L. F. (2021). Leadership and motivation driving factors in the execution of construction activities. *Universidad Militar Nueva Granada*, 6. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39623/VargasRiveraLeonardoFabio2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ventura, D. S. (2017). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. In *Ediciones paraninfo. España*.
- Watts, F. W. J., Zwierewicz, M., & Tafur, J. (2022). From an instrumental pedagogical practice to a reflective practice in physical education: challenges and possibilities manifested in previous research. *Universidad de Córdoba*. <file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-DeLaPracticaPedagogicaInstrumentalALaPracticaRefle-8055261.pdf>
- Yelise, L. B. V., Fuster, G. D. E., Teves, Q. J., & Guillén, A. P. E. (2020). Leadership styles and work motivation of teachers. *Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú*. <file:///C:/Users/MILAGROS/Downloads/1913-6786-1-PB.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Modelo de consentimiento informado “cuestionario”

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo **determinar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022**, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

amy.mr2000@outlook.com o al correo: joseph.jazs@live.com

Anexo 02: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: Construcciones Flor de María EIRL	RUC: 20526193513
Nombre del Titular o Representante legal: César Augusto Cunya Canova	
Nombres y Apellidos: César Augusto Cunya Canova	DNI: 80297460

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
ESTILO DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA FLOR DE MARIA E.I.R.L, SULLANA 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACIÓN	
Autor: AMY EVELYNG LILLEY MAURICIO REYES JOSEPH ANDREW ZAPATA SAAVEDRA	DNI: 72400945 72895007

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

SULLANA 16 de Mayo 2022

Firma: 
CONSTRUCCIONES FLOR DE MARÍA E.I.R.L.
CÉSAR AUGUSTO CUNYA CANOVA
Gerente General

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.

Anexo 03: Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: **Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022**

Autor/es: **Mauricio Reyes, Amy Evelyn Lilley y Zapata Saavedra, Joseph Andrew**

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID) **Estudiantes de administración**

Escuela profesional: **Administración**

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): **Sullana, Piura, Perú.**

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	---	No cumple	----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	---	La población/participantes no están claramente establecidos	----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	---	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	---	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	---	No ha incluido el ítem	----


Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente


Dra. Ramos Farroñán Emma
Verónica
Vocal 1


Dr. Fernández Bedoya
Víctor Hugo
Vicepresidente

Mgtr. Huamani Paliza
Frank David
Vocal 2 (opcional)

Anexo 04: Dictamen del comité de ética en investigación

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado **“Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022”**, presentado por los autores **Mauricio Reyes, Amy Evelyn Lilley y Zapata Saavedra, Joseph Andrew**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable(x) observado() desfavorable().

15, de JUNIO de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

○

C/c

- Srta. Mauricio Reyes Amy Evelyn Lilley, investigador principal.
- Sr. Zapata Saavedra Joseph Andrew, investigador principal.

Anexo 05: La matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TEMA	PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022	PROBLEMA GENERAL: ¿De qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022?	OBJETIVO GENERAL: Analizar de qué manera se relaciona los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022	Tipo Aplicada: Diseño No experimental, de corte transversal Enfoque: cualitativo por su naturaleza: correlacional Población: 59 trabajadores Muestra: 59 trabajadores Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Likert
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	
	1. ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022? 2. ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022? 3. ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con la motivación laboral de los	1. Evaluar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022. 2. Estudiar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022. 3. Examinar de qué manera se relaciona el estilo de	1. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo democrático con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022. 2. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022. 3. Existe relación significativa entre el estilo de	

	colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022?	liderazgo transformacional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022.	liderazgo transformacional con la motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022	
--	--	--	---	--

Anexo 06: La matriz de operacionalización de variables

LA MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
TITULO: Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 01: Estilos de liderazgo	Yelise et al. (2020) explica que son un grupo de cualidades con los que cuenta una persona o un conjunto de personas, que tienen experiencias, capacidades y conocimientos para dirigir al equipo de trabajo.	Se medirá liderazgo democrático, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, a través de un cuestionario.	Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración • Liderazgo de equipo • Comunicación 	Ordinal
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de negociación. • Interés y recompensas • Nivel de compromiso 	
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Consideración Individualizada • Estimulación Intelectual 	
Variable 02: Motivación laboral	Checa y Rodríguez (2018) mencionan que la motivación es el grupo de acciones que van a reflejar la personalidad de una persona, el	Se medirá con extrínseca, intrínseca, a través de un cuestionario.	Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Premios, e incentivos • Bonos • Diplomas, trofeos • Evaluaciones, 	Ordinal

	<p>cual destaca la manifestación y compleja que puede ser la personalidad de un ser humano, en el momento que se coloque un objetivo o meta, y se establezca estrategias para conseguir la meta.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Fechas límites • Castigos 	
			<p>Intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Sentido de competencia • Novedad • Aprendizaje • Relación • Pertenencia • Transcendencia 	

Anexo 07: Instrumentos

CUESTIONARIO DE ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022", el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
S	CS	AV	CN	N

N°	Preguntas	S	CS	AV	CN	N
ESTILO DE LIDERAZGO						
Dimensión 01: LIDERAZGO DEMOCRÁTICO						
01	Existe cooperación entre los colaboradores lo que fomenta un sentimiento de pertenencia por parte de los mismos.					
02	El administrador de la empresa invita a la participación de todos los colaboradores brindado reconocimiento por la labor realizada					
03	El administrador de la empresa trabaja en equipo haciendo partícipes a todos los colaboradores, afianzando el sentido de pertenencia.					
04	El administrador de la empresa demuestra en sus acciones actitudes de equidad y bienestar para con todos los colaboradores.					

05	Existen buenas relaciones entre los colaboradores lo que permite que haya compañerismo.					
06	En la empresa, se realizan actividades sociales que permitan afianzar los lazos de compañerismo entre los colaboradores.					
Dimensión 02: LIDERAZGO TRANSACCIONAL						
07	La capacidad resolutive es eficaz frente a los problemas que se presenta en el trabajo.					
08	Se supervisa oportunamente al personal en sus funciones asistenciales y comunitarias.					
09	Opina Usted que el administrador de la empresa se encarga de fijar tácitamente el camino a seguir para la realización de sus labores.					
10	Considera Usted que el administrador de la agencia motiva al logro de resultados considerando: ¿que si se hace un buen trabajo tendrás una recompensa.					
11	El administrador de la empresa, sólo interviene cuando existe algún problema en el cumplimiento de las metas o cuando existe desviación en el camino a seguir.					
12	El administrador de la empresa expresa claramente que si realizas un buen trabajo ganas tú y gana la empresa.					
Dimensión 03: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
13	El administrador de la empresa se preocupa por las necesidades de los trabajadores.					

14	Se reconoce el buen desempeño del personal.					
15	El administrador de la empresa incentiva y da oportunidad a que los trabajadores tomen decisiones y resuelvan problemas.					
16	Se promueve el trabajo en equipo.					
17	El administrador de la empresa se preocupa por el desarrollo profesional de los trabajadores, dándoles opciones a asumir nuevas responsabilidades.					
18	Existe interés por el trabajo individual de los trabajadores.					
19	El administrador de la empresa genera confianza en los trabajadores, pese a momentos de incertidumbre, orientándolos a superar retos					
20	Se valora el esfuerzo que realiza el personal en el establecimiento.					

Gracias por su colaboración...

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado Sr(a), el presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: “Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022”, el cual, tiene fines exclusivamente académicos, agradecemos su colaboración.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente De antemano se le agradece por tomarse el tiempo para cooperar con el estudio:

Escala valorativa:

COMPLETAMEN TE DE ACUERDO	DE ACUERD O	NEUTRA L	EN DESACUERD O	COMPLETAMEN TE EN DESACUERDO
CA	A	N	D	CD

N°	Preguntas	CA	A	N	D	CD
MOTIVACIÓN LABORAL						
Dimensión 01: EXTRÍNSECA						
01	Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas.					
02	Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales					
03	Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas.					
04	Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí.					
05	La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
06	Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo.					

07	La empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconcomiendo por alcanzar algún logro fijado por la institución.					
08	La empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas.					
09	El supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan.					
10	La empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo.					
11	Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley.					
12	La empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera.					
13	La empresa tiene reglas claras para el monitoreo y cumplimiento de las políticas empresariales.					
14	Existen políticas organizacionales que sancione al colaborador cuando comete una falta grave.					
Dimensión 02: INTRÍNSECA						
15	Me siento realizado con la labor que desempeño.					
16	Existen posibilidades de ascender dentro de la organización.					
17	La empresa reconoce mi labor profesional					
18	Me siento seguro y estable en mi empleo					
19	La labor encomendada por mi jefe, me motiva a superarme					
20	Creo que mi trabajo actual es interesante					

21	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
22	Recibo un trato justo en mi trabajo					
23	Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					
24	Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades					
25	Me siento satisfecho porque mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos de la empresa					
26	Los colaboradores están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa					
27	La empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización					
28	La empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores					

Gracias por su colaboración...

Anexo 08: Validación del instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

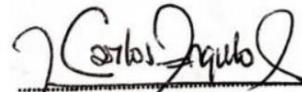
Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera, con DNI N° 06437510 Magister en Administración de negocios MBA N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como docente en la universidad César Vallejo de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Flor de María E.I.R.L. Sullana.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de setiembre del Dos mil veintidos.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mgtr. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI : 06437510
Especialidad : Gestión de organizaciones - Marketing
E-mail : anguloa@ucvvirtual.edu.pe

“Estilo de Liderazgo y Motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Flor de Maria EIRL, sullana 2022.”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95							
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				97						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				96						

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				95	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				97	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				95	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				98	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 14 de Setiembre de 2022.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
 Máster en Administración de Negocios
 Licenciado en Administración
 CLAD. N° 1481810

Dra. : Carlos Antonio Angulo Corcuera
 DNI : 06437510
 Teléfono : 947055845
 E-mail : anguloca@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERCEDES RENEÉ PALACIOS DE BRICEÑO con DNI 02845588 Doctora en Ciencias administrativas con N° ANR: A 1629092, de profesión Licenciada en administración desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de setiembre del dos mil Veintidós.

Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEÉ PALACIOS DE BRICEÑO
REG. UNIC. DE COLEG. N° 9169

Dra.: Mercedes Palacios de Briceño.
DNI: 02845588
Especialidad: Lic. en administración
E-mail: mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe

Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL,
Sullana 2022

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado													67								
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													68								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													67								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems													61								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad													70								
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las													66								



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Groover Valenty Villanueva Butrón con DNI N° 02842722 Magister en Ciencias Económicas con mención en Economía de Empresas y Doctor en Administración, de profesión Ingeniero Industrial (ANR: 202677) con especialidad en Investigación de Operaciones desempeñándome actualmente como DTC en la E.P. de Administración – UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:
Cuestionario.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario dirigido a los colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María E.I.R.L.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los veinte y cuatro días del mes de setiembre del dos mil veintidos.



Dr. : Groover Valenty Villanueva Butrón
DNI : 02842722
Especialidad : Ingeniero Industrial
E-mail : gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

“Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022”

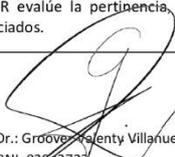
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85									
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	85									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	85									

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	85				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		90			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		90			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		90			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 24 de setiembre del 2022



Dr.: Groover Salenty Villanueva Butrón
 DNI: 02842722
 Teléfono: 961532047
 E-mail: gvillanuevabu@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 09: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	46

Cronbach Alpha = 0.984 (Límite inferior de confianza del 95% Banda inferior de confianza = 0.919733)

	Estadísticas de total de elemento			
	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
Existe cooperación entre los colaboradores lo que fomenta un sentimiento de pertenencia por parte de los mismos	86,13	871,695	,602	,984
El administrador de la empresa invita a la participación de todos los colaboradores brindado reconocimiento por la labor realizada	85,87	866,838	,757	,983
El administrador de la empresa trabaja en equipo haciendo partícipes a todos los colaboradores, afianzando el sentido de pertenencia	85,87	868,552	,715	,983

El administrador de la empresa demuestra en sus acciones actitudes de equidad y bienestar para con todos los colaboradores	85,80	845,029	,893	,983
Existen buenas relaciones entre los colaboradores lo que permite que haya compañerismo	85,73	859,495	,787	,983
En la empresa, se realizan actividades sociales que permitan afianzar los lazos de compañerismo entre los colaboradores	85,73	849,067	,785	,983
La capacidad resolutive es eficaz frente a los problemas que se presenta en el trabajo	85,53	853,410	,862	,983
Se supervisa oportunamente al personal en sus funciones asistenciales y comunitarias	85,93	850,067	,911	,983
Opina Usted que el administrador de la empresa se encarga de fijar tácitamente el camino a seguir para la realización de sus labores	85,60	852,829	,832	,983
Considera Usted que el administrador de la agencia motiva al logro de resultados considerando: ¿que si se hace un buen trabajo tendrás una recompensa	85,73	855,210	,796	,983
El administrador de la empresa, sólo interviene cuando existe algún problema en el cumplimiento de las metas o cuando existe desviación en el camino a seguir	85,53	856,267	,738	,983
El administrador de la empresa expresa claramente que si realizas un buen trabajo ganas tú y gana la empresa	85,60	849,829	,821	,983
El administrador de la empresa se preocupa por las necesidades de los trabajadores	85,60	850,400	,878	,983
Se reconoce el buen desempeño del personal.	85,60	844,686	,851	,983

El administrador de la empresa incentiva y da oportunidad a que los trabajadores tomen decisiones y resuelvan problemas	85,67	840,381	,895	,983
Se promueve el trabajo en equipo.	85,80	862,029	,647	,984
El administrador de la empresa se preocupa por el desarrollo profesional de los trabajadores, dándoles opciones a asumir nuevas responsabilidades	85,60	855,829	,775	,983
Existe interés por el trabajo individual de los trabajadores.	85,73	859,067	,723	,983
El administrador de la empresa genera confianza en los trabajadores, pese a momentos de incertidumbre, orientándolos a superar retos	85,53	843,552	,901	,983
Se valora el esfuerzo que realiza el personal en el establecimiento.	85,73	837,638	,825	,983
Los bonos extras que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades.	85,27	863,210	,656	,984
Los incentivos que brinda la empresa donde laboro son muy atractivos	85,40	859,543	,849	,983
Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas	85,47	860,838	,689	,983
Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí	85,60	859,543	,775	,983
La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional	85,53	856,552	,799	,983
Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo	85,80	866,457	,798	,983
La empresa motiva a sus trabajadores otorgándoles un grado de reconcomiendo por alcanzar algún logro fijado por la institución	85,60	854,543	,800	,983

La empresa motiva a sus trabajadores en base de diplomas o trofeos por resultados para alcanzar las metas trazadas	85,40	855,257	,773	,983
El supervisor mide la eficiencia de los colaboradores en cada obra que realizan	85,60	866,686	,706	,983
La empresa realiza constantes supervisiones cuando realiza su trabajo	85,87	861,124	,897	,983
Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley	85,87	866,124	,774	,983
La empresa le otorga seguridad y compromiso para realizar en corto tiempo una línea de carrera	85,73	866,495	,723	,983
Mi trabajo es una fuente que me genera satisfacción y bienestar	85,93	869,781	,665	,983
Existen políticas organizaciones que sancione al colaborador cuando comete una falta grave	85,53	882,410	,377	,984
Tengo una profesión que me genera muchos beneficios	86,00	873,714	,657	,984
Deseo otro empleo, en lugar del actual	85,47	864,838	,564	,984
La labor encomendada por mi jefe, me motiva a superarme	85,80	872,457	,645	,984
Creo que mi trabajo actual es interesante	85,87	867,124	,750	,983
Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo	85,87	879,695	,387	,984
Recibo un trato justo en mi trabajo	85,87	869,981	,810	,983
Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo	85,87	871,410	,768	,983
Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades	85,93	868,352	,823	,983

La empresa promueve a su personal otorgándoles líneas de carrera mediante ascensos profesionales en favor a su crecimiento personal	85,87	864,838	,806	,983
Los colaboradores están satisfechos con las funciones que realiza en la empresa	85,60	865,114	,861	,983
La empresa promueve actividades de integración entre los colaboradores de la organización	85,47	856,267	,666	,984
La empresa a menudo realiza actividades sociales para integrar a todos sus colaboradores	85,47	861,838	,738	,983

Anexo 10: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	o	gl
ESTILO DE LIDERAZGO	,445	59	,084
MOTIVACIÓN LABORAL	,336	59	,062

El estadístico KMO nos indica que tanta varianza común está presente. Para que valga la pena una factorización, el índice KMO debería ser normalmente al menos 0.6. Debido a que $KMO = 0.802577$, por lo tanto, para la tesis se realizara mediante la correlación de Pearson.

Anexo 11: Tablas agrupadas

Tabla 12

Frecuencia con datos agrupados de estilos de liderazgo

		Deficiente		Moderado		Eficiente	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
ESTILO DE LIDERAZGO		43	72.90%	14	23.70%	2	3.40%
LIDERAZGO DEMOCRÁTICO		53	89.80%	6	10.20%	0	0.0%
Colaboración		35	59.30%	24	40.70%	0	0.0%
Liderazgo de equipo		35	59.30%	23	39.00%	1	1.70%
Comunicación		34	57.60%	24	40.70%	1	1.70%
LIDERAZGO TRANSACCIONAL		51	86.40%	8	13.60%	0	0.0%
Capacidad de negociación	de	27	45.80%	31	52.50%	1	1.70%
Interés y recompensas	y	33	55.90%	24	40.70%	2	3.40%
Nivel de compromiso		29	49.20%	26	44.00%	4	6.80%
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		39	66.10%	19	32.20%	1	1.70%
Carisma		32	54.20%	23	39.00%	4	6.80%
Inspiración		32	54.20%	23	39.00%	4	6.80%
Consideración Individualizada		34	57.60%	22	37.30%	3	5.10%
Estimulación Intelectual		31	52.50%	24	40.70%	4	6.80%

Tabla 13*Frecuencia con datos agrupados de motivación laboral*

	Deficiente		Moderado		Eficiente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
MOTIVACIÓN LABORAL	13	22.0%	38	64.40%	8	13.60%
EXTRÍNSECA	3	5.10%	53	89.80%	3	5.10%
Reconocimiento	19	32.20%	37	62.70%	3	5.10%
Premios, e incentivos	16	27.10%	39	66.10%	4	6.80%
Bonos	24	40.70%	34	57.60%	1	1.70%
Diplomas, trofeos	15	25.40%	41	69.50%	3	5.10%
Evaluaciones	20	33.90%	38	64.40%	1	1.70%
Fechas límites	19	32.20%	37	62.70%	3	5.10%
Castigos	21	35.60%	38	64.40%	0	0.0%
INTRÍNSECA	3	5.10%	43	72.90%	13	22.0%
Autonomía	12	20.30%	45	76.30%	2	3.40%
Sentido de competencia	22	37.30%	37	62.70%	0	0.0%
Novedad	24	40.70%	34	57.60%	1	1.70%
Aprendizaje	21	35.60%	38	64.40%	0	0.0%
Relación	23	39.00%	34	57.60%	2	3.40%
Pertenencia	19	32.20%	37	62.70%	3	5.10%
Transcendencia	22	37.30%	35	59.30%	2	3.40%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CHINGA REGINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estilo de Liderazgo y Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Flor de María EIRL, Sullana 2022", cuyos autores son ZAPATA SAAVEDRA JOSEPH ANDREW, MAURICIO REYES AMY EVELYNG LILLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 11 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIMENEZ CHINGA REGINA DNI: 02654918 ORCID: 0000-0003-4048-0929	Firmado electrónicamente por: RJIMENEZCH el 13- 12-2022 14:39:28

Código documento Trilce: TRI - 0483861