

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



Influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores
AMPBAO, Piura, 2023

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración

Autor

Juárez Suarez, Junior Alexandro

Asesor

Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID 0000-0002-8606-3146

Piura-Perú

2023

ÍNDICE GENERAL

| | |
|----------------------------------|-----|
| ÍNDICE GENERAL | I |
| PALABRAS CLAVE | II |
| TITULO | III |
| RESUMEN | IV |
| ABSTRACT | V |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| METODOLOGÍA | 16 |
| RESULTADOS | 18 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 29 |
| CONCLUSIONES | 36 |
| RECOMENDACIONES | 38 |
| REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS | 40 |
| ANEXO 1 | 47 |
| ANEXO 2 | 49 |
| ANEXO 3 | 51 |

Palabras clave

| | |
|--------------|------------------------|
| Tema | Liderazgo y Motivación |
| Especialidad | Administración |

Línea de investigación

| | |
|--------------------|-----------------------|
| Línea del programa | Talento humano |
| Área | Ciencias sociales |
| Sub área | Economía y negocios |
| Disciplina | Negocios y Management |

Keywords

| | |
|-----------|---------------------------|
| Theme | Leadership and Motivation |
| Specialty | Administration |

Line of research

| | |
|--------------|-------------------------|
| Program line | Human talent |
| Area | Social Sciences |
| Sub area | Economy and business |
| Discipline | Business and Management |

TITULO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA MOTIVACIÓN DE LOS
COLABORADORES DE AMPBAO, PIURA, 2023

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo describir la relación del liderazgo con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO, Piura, 2023. La metodología que se utilizó fue: El tipo de investigación no experimental, de diseño descriptivo, correlacional debido que se determinó la relación entre las dos variables escogidas y transaccionales puesto que analizamos las conductas de los colaboradores en un solo momento. La población estuvo compuesta por 30 colaboradores de la organización en estudio y la muestra será también de 30. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento utilizamos un cuestionario que consta de 30 preguntas. Los resultados concluyeron, que el liderazgo se relaciona significativamente con la motivación. Así mismo, el nivel de correlación es positiva moderada entre las variables de 0.421.

ABSTRACT

The objective of this research was to describe the relationship of leadership with the motivation of the employees of the AMPBAO company, Piura, 2023. The methodology used was: The type of non-experimental research, descriptive, correlational design, due to the determination of the relationship between the two chosen and transactional variables since we analyze the behaviors of the collaborators in a single moment. The population was made up of 30 employees of the organization under study and the sample will also be 30. For data collection, the survey technique was used and as an instrument we used a questionnaire consisting of 30 questions. The results concluded that leadership is significantly related to motivation. Likewise, the level of correlation is moderate positive between the variables of 0.421.

INTRODUCCIÓN

Como antecedentes a nivel internacional tenemos a Duque (2020), es su investigación realizada concluye que la primera variable que es liderazgo influye en la gestión de los maestros, resultados que hacen al autor aceptar su hipótesis alternativa.

Calagua y Salinas (2019), determinaron que, las variables guardan relación entre ambas, obteniendo como resultado y correlación positiva alta en los colaboradores del colegio JAVIER HIRAU.

Castro, (2019), en su tesis muestra que el liderazgo si tiene una influencia en el área académico de los docentes de Guayaquil, comprobándolo a través de un cuestionario obteniendo que el 10,5% ejerce un liderazgo regular y resto de los docentes encuestados un buen liderazgo.

Aranda (2018), es su tesis llegó a inferir que hay correlación directa alta entre el liderazgo con la motivación, por ello acepta su hipótesis alternativa la que nos dice que si hay una relación entre las dos variables en estudio.

Guillermo, (2018), en su investigación relacionada al liderazgo, motivación y eficiencia, estudió a las empresas de buenos aires, argentina, concluye que los jefes que utilizan el liderazgo transformacional obtuvieron a sus trabajadores con una motivación alta y con mayor eficiencia.

Toledo, (2018), estudió la variable liderazgo con motivación, obteniendo como resultado que las dos variables se relacionan entre sí, ya que concluye que dependiendo el estilo de liderazgo aumenta o disminuye la motivación.

A nivel nacional tenemos: Gutiérrez y Martínez, (2020), es su investigación, concluye que las variables gestión del cambio y motivación si guardan relación, comprobado por el nivel de significativo de 0.000.

Sosa, (2020), en su investigación determina que hay una relación por parte de las variables investigadas según el nivel significativo de 0.000 menor que al 0.05, así mismo el 40.6%

de los trabajadores que resolvieron la encuesta hacen referencia que hay bajo nivel de liderazgo y un 43 % muestra una motivación alta, por lo que el autor recomienda implementar estrategias para que se ejerza un buen liderazgo.

Delgado, (2019), en su tesis el autor determina que existe influencia de la primera variable motivación sobre el cumplimiento de metas con la fuerza de ventas, así mismo propone establecer una estructura de remuneraciones atractivas y remodelar los ambientes de trabajo.

Quiñonez, (2019), en su tesis, concluye que las mypes educativas utilizan el tipo de liderazgo transformacional con el cual los jefes obtienen buenos resultados con sus colaboradores, teniendo una motivación alta y mayor eficiencia lo cual es beneficiosa para la organización.

Angeles, (2018), investiga la relación que existe sobre la comunicación interna con la motivación, obteniendo como resultado un nivel sig. de 0.000, interpretando que entre las dos variables si hay una relación e influencia sobre los colaboradores.

Maza y Montero, (2018), es su estudio realizado concluyeron que las variables estudiadas si tienen relación, comprobado con la prueba de spearman una correlación de 0,528, y un de significancia es 0,01, por lo mismo sugiere tener buenos lideres para aumentar la motivación.

Rodríguez, (2018), en su tesis donde investiga el liderazgo con motivación, para determinar si las variables guardan relación, obteniendo una fuerza de correlación de 0.796, además un nivel de significancia 0.000, por lo que se infiere que liderazgo si se relaciona con motivación en los trabajadores.

A nivel local tenemos: Meléndez y Rivera, (2022), determinaron que hay una relación positiva media entre liderazgo y la ecoeficiencia, ya que según los resultados hay 0.001 de significancia, a lo el autor infiere que el liderazgo influye significativamente.

Atoche, (2021), en su tesis investiga la relación entre el liderazgo con desempeño laboral, obteniendo como conclusión que hay correlación por parte de las variables investigadas, recomendando que es fundamental mejorar los niveles de influencia idealizada, estímulo intelectual, motivación e inspiración, con el fin de lograr un mejor liderazgo y de esta manera obtener un mejor desempeño.

García y Sánchez, (2021), determinaron que, si se relaciona la motivación y el desempeño, conclusión respaldada por una correlación de 0.813 y una significancia de 0,000, recomendado al gerente de RR. HH establecer un plan de mejora.

Pasapera y Rubio, (2021), tuvieron como objetivo principal de estudio determinar si las variables se relacionan, infiriendo que se encuentra relación por parte de las dos variables motivación con desempeño, por el resultado correlativo de 0.692 y un porcentaje de significación de 0.000 lo cual comprueba que existe correlación positiva media.

Aponte (2019), al concluir corrobora que la primera variable motivación si guarda relación con clima organizacional, basándose en los resultados de la fuerza de correlación de 0.609 y sig. 0.000, así mismo indica que el 78% de los colaboradores tiene un alto grado de motivación.

Araujo y Elías, (2019), en su investigación de liderazgo y gestión concluye que se ejerce un alto nivel de liderazgo, según la encuesta realizada a los colaboradores y esto se debe que se utiliza el estilo de liderazgo transformacional.

Estrada y Zapata, (2019), en su trabajo de investigación determinaron la relación del liderazgo y desempeño, concluyendo que existe es un enlace entre las dos variables. Los colaboradores no están de acuerdo con el liderazgo ejercido, lo cual perjudica al desempeño en la organización.

Fundamentación científica de la variable Liderazgo tenemos: Kouzes y Posner, (2013), mantiene que: El liderazgo es el grupo de habilidades que tiene el líder que hace fácilmente

la comunicación y motivación con sus colaboradores, así mismo es el encargado de guiar y direccionar las actividades a desarrollar.

Alvarado, (2009) Define al liderazgo como todas las capacidades, destrezas o habilidades que una persona cuenta para influir a los demás, permitiendo que estos trabajen en equipo y en función de alcanzar las metas. Así mismo comenta que es el talento de promover y motivar a sus colaboradores evaluando y dirigiendo su desempeño.

Evans y Lindsay, (2008) Menciona que todo líder tiene el talento de influir o intervenir de manera favorable en el comportamiento de las personas, logrando resultados importantes.

Stogdill, (1948) Comenta que liderazgo es básicamente influir en las tareas del equipo para dirigirlos y obtener los resultados esperados.

Chiavenato (2015) Afirma que liderazgo es un proceso de orientar el comportamiento de las personas para lograr metas, es decir hace que las personas se comporten de cierta manera.

Robbins, (2009) percibe al liderazgo como el arte de influenciar en un equipo de personas para alcanzar las metas.

Liderazgo y su conducta: Newstrom, (2011) Confirma que un buen liderazgo se basa mucho en el comportamiento, capacidades y habilidades con las que cuenta una persona aparte de los rasgos personales. Esta distinción es relativamente importante porque el comportamiento y habilidades se pueden adquirir y modificar en cambio muchos rasgos son fijos.

Existen 3 tipos de habilidades que son: Habilidad técnica, se define como todos los conocimientos, talentos, destrezas que tiene un colaborador al momento de realizar sus tareas o funciones asignadas, es la principal característica del desempeño laboral, esta habilidad es más requerida en los niveles operativos, pero a medida que aumentan las responsabilidades los conocimientos técnicos disminuyen su significación. Por eso que

los gestores o jefes en muchos casos dependen mucho de las habilidades técnicas de sus colaboradores.

Habilidad humana: Es la habilidad de poder laborar con todas las personas de la organización y realizar grupos de trabajo. Esta habilidad adjunta una serie de comportamientos como es energizar a los trabajadores, ser su coach y mostrar interés sobre ellos. Además, nos permite demostrar empatía y apoyo a las personas que lo requieran. Algunos estudios nos muestran que las personas escogen líderes que prioricen su bienestar, que solo alguien que les da un sueldo.

Habilidad conceptual: Esta habilidad es la encargada de desarrollar modelos de referencia y largas relaciones, es más planes a largo plazo, mayormente esta habilidad es adquirida por los jefes o administradores que son los encargados de plasmar ideas que ayudan a la organización a presente y a futuro.

Maxwell, (2006) El líder es la persona con vocación que trasmite confianza, lo cual permite que sea visto como modelo a imitar.

Goleman, (2015) Todos los líderes son ambiciosos, siempre están dispuestos a innovar y generar mejoras para los demás.

Maxwell, (2006) concluye que todas las personas piensan diferente, cada una tiene diferentes perspectivas para asumir el cambio, pero al líder es adaptable a los cambios posibles para ello le gusta interactuar con los demás y exponer sus ideas e implementarlas, a su vez escucha las ideas o recomendaciones de otros que ayuden alcanzar los objetivos.

Maxwell, (2006), Afirma que un buen líder tiene que saber comunicarse con sus colaboradores, para que todos estén sincronizados con su trabajo, para que así cuando suceda algún cambio se comuniquen claramente las ventajas y desventajas que este produciría.

Goleman, (2015), El autor le da más valor a que todo líder debe tener como prioridad el trabajo en equipo porque así se podrá alcanzar los objetivos y metas trazadas y aumentar

la productividad, lo cual es muy importante que este tenga la capacidad de ser un buen gestor de equipo.

Buckingham y Clifton, (2001), Percibe que los líderes tienen como responsabilidad que todos los colaboradores vean su trabajo como algo divertido y gratificante, lo cual el debe tomar iniciativa personal y demostrar mucha dedicación en todos sus proyectos y funciones que realice.

Las teorías del liderazgo: Coulter, (2007) Menciona que las primeras teorías del siglo XXI se enfocaron en los rasgos y el comportamiento. Teorías de rasgos: Esta teoría es el estudio de las características que se utilizan para diferenciar a la persona que es líder de los demás, dentro de las características que se estudiaron tenemos facilidad de comunicación, presencia, salud física, facilidad para entablar relaciones personales, pero más estudios realizados fue difícil establecer una serie de características que sirvan netamente para diferenciar al líder; pero se lograron identificar 5 rasgos que se relaciona al liderazgo eficaz que son: ágil , capacidad de dirigir, honesto e íntegro, creer en sí mismo, sabiduría

Teorías del comportamiento: Con esta investigación se esperaban encontrar un enfoque diferente a la teoría de rasgos, como resultado tenemos lo estudios más importantes de esta teoría: Investigación de la Universidad de Iowa, este estudio identifico tres tipos de estilos liderazgo que son: Democrático. Es el estilo que delega autoridad y escucha opiniones o sugerencias que benefician la productividad. Autocrático: Es el que no delega autoridad e impone las normas y pautas a seguir. Laissez-faire: Es el que da libre toma de decisiones al equipo para terminar la tarea.

Teorías de contingencia de liderazgo. Coulter, (2007), considera las siguientes teorías como eficaces para el líder: Modelo de Fiedler; se basa en la sincronización y relación que hay entre el jefe con su equipo de trabajo eso depende su desempeño laboral.

Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard: hace referencia al tipo de liderazgo que a los trabajadores más se adecue y estén dispuestos a adoptar.

Modelo de la trayectoria a la meta: Teoría de liderazgo que menciona que el líder es responsable de ayudar y guiar a los demás para alcanzar las metas.

Las nuevas teorías de liderazgo. Evans y Lindsay (2008) afirma que según los diferentes modelos que se han desarrollado a lo largo del tiempo, un buen liderazgo se puede realizar mezclando el estilo que se ejecute y las características de los colaboradores. Tenemos las siguientes:

Teoría del liderazgo transaccional. Se dice que algunos líderes tienen el talento de aumentar la motivación a sus colaboradores y que estos realicen esfuerzos sorprendentes para alcanzar los objetivos, a través del comportamiento de recompensas que permitan elevar la motivación.

Teoría del liderazgo transformacional. Nos habla que los líderes toman un comportamiento que inspira motivación sobre los trabajadores, su influencia es admirada por los demás, este estilo de liderazgo hace que los jefes tengan una visión a futuro o largo plazo, porque su mayor prioridad son sus colaboradores y clientes por lo tanto promueve las capacitaciones para que todos estén altamente capacitados.

Como fundamentación científica de motivación tenemos: Heredia, (2004) Define a la motivación como aquellos factores que provocan, mantienen y dirigen el comportamiento hacia un objetivo, así mismo es todo aquello que origine comportamientos; de tipo biológico, psicológico, social y cultural.

Santrock, (2002) Afirma que motivación es un aspecto que es de suma relevancia en distintas áreas como educativa y laboral, la define como el grupo de razones por que la persona actúa o se comporta de una manera en específica.

Sum, (2015) Comenta que hay distintas maneras de motivar que no todas las personas se motivan con lo mismo, esto va depender de las carencias que tengan, costumbres, valores entre otras cualidades que puedan influir en la satisfacción laboral, por eso lo primordial para motivar a alguien es identificando sus necesidades.

Gonzales, (2016) Nos dice que la motivación puede ser de dos tipos, externo cuando viene de afuera de la persona o interno cuando se motiva así mismo.

Chiavenato, (2015) define a la motivación como algo psicológico, acompañado de la personalidad, la postura y el aprendizaje de cada uno, todo esto no permite entender el comportamiento humano, interactuando con procesos mediadores.

Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las cualidades del trabajador.

Dentro de las diferentes teorías tenemos: La teoría de las de necesidades de Maslow, (1954) Este modelo se basa en las necesidades que aquejan a las personas, entendiendo que el comportamiento de estas reside en cada uno: su motivación para actuar y comportarse proviene de su propio interior, donde la gente identifica algunas necesidades y otras no.

Heredia, (2004) clasifica a las necesidades de la siguiente manera: en la base pone las necesidades primarias que son las fundamentales y en la parte superior están las necesidades secundarias que son las de autorrealización, desarrollo y trascendencia.

Dentro de las necesidades primarias tenemos: Necesidades Fisiológicas, son las básicas o biológicas que todo ser humano necesita satisfacer para poder sobrevivir. Necesidades de Seguridad, estas necesidades se dan después de satisfacer las biológicas, que es básicamente protegerse ante una amenaza o privación, ya que el colaborador depende mucho de la organización se tiene que sentir seguro que no lo van a despedir o tomar alguna decisión arbitraria sobre él.

Dentro de las necesidades secundarias tenemos: Necesidades de estima, las personas necesitan sentirse queridos e importantes, dentro de un ámbito de jerarquía, porque el

factor emocional influye mucho en las personas. Necesidades de autorrealización, son las que tiene cada individuo de superarse así mismo ser trascendental en el mundo, expresar sus ideas ante otros y verse realizado profesionalmente.

Teoría de la motivación e higiene de Herzberg tenemos: Robbins (2004), esta teoría la propuso el autor Frederick Herzberg que determino que la relación de una persona con su labor se debe al comportamiento de este si se encuentra bien. Para ello estudió los siguientes factores:

Factores Higiénicos: es básicamente la perspectiva ambiental, es decir todo lo que rodea a la persona como es: las condiciones físicas y ambientales en la oficina, la remuneración, seguros, ambiente laboral, normas de la organización, reglamentos, supervisión recibida, y oportunidades. Este factor ayuda a prevenir que las personas se encuentren insatisfechas.

Factores motivacionales: se basa en las emociones que siente cada persona al realizar sus funciones y alcanzar el éxito. Aquí se encuentran los sentimientos de realización, reconocimiento y crecimiento laboral que se manifiestan en las tareas y actividades de gran desafío y significancia que les otorga la organización.

Teoría de establecimiento de metas de Loker: Esta teoría propone que las personas trabajen en función de metas específicas, lo cual es un motivador importante, ya que el deseo de lograr dichas metas hace elevar la motivación, ya que las metas indican a los colaboradores cuanto esfuerzo se requiere para alcanzarla y cuando aceptan una meta mayor de dificultad producen un mayor desempeño de productividad. También se dice que las personas se desarrollan mejor cuando se retroalimenta sobre las sobre el progreso de las metas, como guía de su comportamiento y a su vez la retroalimentación personal, es donde el colaborador evaluar su desempeño personal o progreso, siendo este el factor más poderoso de motivación.

Teoría de la Equidad de Stancey Adams: Este estudio muestra una equidad entre el reconocimiento y la recompensa de tal manera que los trabajadores tengan igualdad de

condiciones para obtenerlas de manera justa, así se sentirán motivados cumpliendo con sus funciones y logrando sus objetivos.

Justificación de la investigación

Justificación teórica: La presente investigación nos habla los diferentes tipos de liderazgo que existe para poder ejercerlos en la organización el cual estará relacionado al desempeño de los trabajadores, así mismo se tiene en cuenta la motivación estrategia fundamental para las empresas, teniendo en consideración que los trabajadores son el cimiento más importante dentro de la empresa, en tanto, se necesita de liderazgo y contar con el personal altamente motivado, quienes deberán tener un desempeño impecable y rendimiento apropiado.

Justificación Practica: Esta investigación, está dirigida al estudio de las dimensiones de las variables que guardan relación, a fin de proponer sugerencias a la organización para que implementen las estrategias adecuadas que sean beneficiosos para los trabajadores, y a si mismo mejoras en la productividad.

Justificación Metodológica: El presente estudio para el análisis de la información del liderazgo con relación con la motivación aplicara técnicas de análisis con el fin obtener los resultados para que la empresa los tome en cuenta. Así mismo dicha información será brindada por los trabajadores la Cooperativa AMPBAO

Justificación Científica: Es de aporte científico porque determina la relación del liderazgo con la motivación, obteniendo los resultados estadísticos que permitirán mejorar con estrategias el funcionamiento de las dos variables dentro del empresa ya que estará brindando información basada en los resultados verificados.

Justificación social: Este estudio contribuirá a que la organización y la comunidad se vea fortalecida puesto que habrá un mejor liderazgo y a su vez ayudara a que haya una mayor motivación laboral, también habrá un mejor actuar del personal lo que llevará a que una

mayor productividad. Finalmente, esta investigación servirá de antecedente para posteriores investigaciones que tienen como variables de estudio estas variables.

Problema: Las organizaciones hoy en día se interesan más por el capital humano, porque son parte fundamental del éxito de cada una de estas, por ello es importante que los colaboradores estén altamente motivados y esto se da a través del liderazgo que tienen por parte de los jefes, es decir todos los trabajadores brindan sus servicios profesionales para poder satisfacer necesidades por ello es pieza clave que los líderes identifiquen los tipos de necesidades que requieran para en base de ello se cree una política de recompensa y reconocimiento dentro de la compañía, porque si una empresa se preocupa por el bienestar de sus trabajadores estos estarán altamente motivados lo cual se verá reflejado en la productividad. Pero el primer problema que asecha a las compañías es la falta de líderes idealizados, muchas veces ponen al mando a personas sin características de ser un buen líder por esos se debe de tener en cuenta una serie de rasgo que diferencian a los líderes con los demás. El fracaso de toda empresa es no tomar en cuenta las preocupaciones o sentir de los trabajadores, a veces solo se preocupa porque ellos realicen sus funciones sin valorar su esfuerzo, por esta razón no dan el máximo y entrega en sus labores y cuando esto pasa la decisión más fácil que toma el jefe es despedirlo y contratar a otra persona. Las personas requieren de un estímulo especial para sacar su máximo potencial, que no solo vean el trabajo como algo obligatorio si no hacer que se consideren parte de la compañía y que haga propios los objetivos de la organización, por eso una empresa como AMPBAO que está en pleno crecimiento empresarial tiene que tener en cuenta que deben ejercer un liderazgo adecuado para el logro de las metas establecidas y para ello el personal tiene que estar motivado, por eso nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona el liderazgo con la motivación de los colaboradores de AMPBAO, Piura, 2023?

Conceptuación y operacionalización de las variables

Conceptualización

Liderazgo

Kouzes y Posner, (2013), mantiene que: El liderazgo es el grupo de habilidades que tiene el líder que hace fácilmente la comunicación y motivación con sus colaboradores, así mismo es el encargado de guiar y direccionar las actividades a desarrollar.

Estilos de liderazgo

Investigación de la Universidad de Iowa, este estudio identifico tres tipos de estilos liderazgo que son: Democrático. Es el estilo que delega autoridad y escucha opiniones o sugerencias que benefician la productividad. Autocrático: Es el que no delega autoridad e impone las normas y pautas a seguir. Laissez-faire: Es el que da libre toma de decisiones al equipo para terminar la tarea.

Habilidades de liderazgo

Newstrom (2011) Existen 3 tipos de habilidades que son: Habilidad técnica, se define como todos los conocimientos, talentos, destrezas que tiene un colaborador al momento de realizar sus tareas o funciones asignadas, es la principal característica del desempeño laboral, esta habilidad es más requerida en los niveles operativos, pero a medida que aumentan las responsabilidades los conocimientos técnicos disminuyen su significación. Por eso que los gestores o jefes en muchos casos dependen mucho de las habilidades técnicas de sus colaboradores.

Habilidad humana: Es la habilidad de poder laborar con todas las personas de la organización y realizar grupos de trabajo. Esta habilidad adjunta una serie de comportamientos como es energizar a los trabajadores, ser su coach y mostrar interés sobre ellos. Además, nos permite demostrar empatía y apoyo a las personas que lo requieran. Algunos estudios nos muestran que las personas escogen líderes que prioricen su bienestar, que solo alguien que les da un sueldo.

Habilidad conceptual: Esta habilidad es la encargada de desarrollar modelos de referencia y largas relaciones, es más planes a largo plazo, mayormente esta habilidad es adquirida

por los jefes o administradores que son los encargados de plasmar ideas que ayudan a la organización a presente y a futuro.

Comunicación

Maxwell, (2006), Afirma que un buen líder tiene que saber comunicarse con sus colaboradores, para que todos estén sincronizados con su trabajo, para que así cuando suceda algún cambio se comuniquen claramente las ventajas y desventajas que este produciría.

Influencia del liderazgo

Evans y Lindsay, (2008) Menciona que todo líder tiene el talento de influir o intervenir de manera favorable en el comportamiento de las personas, logrando resultados importantes.

Cambio

Maxwell, (2006) concluye que todas las personas piensan diferente, cada una tiene diferentes perspectivas, pero al líder le gusta interactuar con los demás y exponer sus ideas e implementarlas, a su vez escucha las ideas o recomendaciones de otros que ayuden alcanzar los objetivos.

Cumplimiento de objetivos

Goleman, (2015), El autor le da más valor a que todo líder debe tener como prioridad el trabajo en equipo porque así se podrá alcanzar los objetivos y metas trazadas y aumentar la productividad, lo cual es muy importante que este tenga la capacidad de ser un buen gestor de equipo.

Motivación

Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque

hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las características de cada colaborador.

Retribución

Teoría de la Equidad de Stacey Adams: Este estudio muestra una equidad entre el reconocimiento y la recompensa de tal manera que los trabajadores tengan igualdad de condiciones para obtenerlas de manera justa, así se sentirán motivados cumpliendo con sus funciones y logrando sus objetivos.

Crecimiento

Heredia, (2004) Necesidades de autorrealización: son las que tiene cada individuo de superarse así mismo ser trascendental en el mundo, expresar sus ideas ante otros y verse realizado profesionalmente.

Ambiente físico

Robbins (2004) Factores Higiénicos: es básicamente la perspectiva ambiental, es decir todo lo que rodea a la persona como es: las condiciones físicas y ambientales en la oficina, la remuneración, seguros, ambiente laboral, normas de la organización, reglamentos, supervisión recibida, y oportunidades. Este factor ayuda a prevenir que las personas se encuentren insatisfechas.

Satisfacción de necesidades

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, (1954) Este modelo se basa en las necesidades que aquejan a las personas, entendiendo que el comportamiento de estas reside en cada uno: su motivación para actuar y comportarse proviene de su propio interior, donde la gente identifica algunas necesidades y otras no.

Establecimiento de metas

Teoría de establecimiento de metas de Loker: Esta teoría propone que las personas trabajen en función de metas específicas, lo cual es un motivador importante, ya que el

deseo de lograr dichas metas hace elevar la motivación, ya que las metas indican a los colaboradores cuanto esfuerzo se requiere para alcanzarla y cuando aceptan una meta mayor de dificultad producen un mayor desempeño de productividad.

Operacionalización de Variables: Variable 1: Liderazgo. Variable 2: Motivación

Hipótesis: H1: El Liderazgo se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

H0: El Liderazgo no se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

Objetivos: Objetivo general: Describir la relación que existe entre el liderazgo con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO, Piura, 2023.

Objetivos específicos: Determinar el nivel de liderazgo en los colaboradores de la empresa AMPBAO- Piura, 2023.

Determinar el nivel de motivación en los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

Determinar la relación de la dimensión estilos de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

Determinar la relación de la Habilidades de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

Determinar la relación de la dimensión comunicación de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

Determinar la relación de la dimensión influencia del líder de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

Determinar la relación de la dimensión cambio de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

Determinar la relación de la dimensión cumplimiento de objetivos de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

METODOLOGÍA

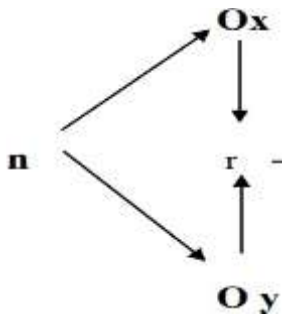
Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es no experimental porque es sin intervención del investigador, retrospectiva porque los datos ya están registrados, transversal porque se midieron las variables una sola vez.

Diseño de investigación

El diseño que se utilizó en la investigación es: descriptiva, relacional puesto que recopilamos información cuantificable que utilizamos en el análisis estadístico, usando técnicas e instrumentos y analizando la información recogida; Correlacional debido que se determinó la relación entre las dos variables escogidas y transaccionales puesto que analizamos las conductas de los colaboradores en un solo momento.



DONDE:

n= Muestra

O_x= Variable 1 (Liderazgo)

O_y= Variable 2 (Motivación)

r= Relación entre las dos variables

Población-Muestra

Población

Para el análisis de la información se tomó toda la población del área de producción de la empresa AMPBAO, Sullana, 2023, que consta de 30 trabajadores.

Muestra

Como muestra tomaremos toda la población de la empresa AMPBAO, Sullana, 2023, porque no es de gran tamaño.

Técnica e Instrumento de la investigación:

Técnica

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta para los colaboradores de la empresa en estudio, la cual esta estructura en dos partes, los 15 primeros ítems corresponden a la variable Liderazgo y los otros 15 ítems corresponden a la variable motivación.

Instrumento

Se realizó un cuestionario de 30 preguntas, correctamente preparado con preguntas que responden a los objetivos, y para su validación se utilizó la planilla de juicio de expertos, validado por los siguientes expertos: Karina Perez Valdiviezo, Jorge Lujan Torres, Dania Jaqueline Rentería Rodríguez y se aplicó el programa Alfa de Cronbach obteniendo el siguiente resultado:

| Variable | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|------------|------------------|-----------------|
| Liderazgo | 0.865 | 15 |
| Motivación | 0.901 | 15 |

Procesamiento y análisis de la información

Se utilizó el programa informático orientado al procesamiento de textos Word y el programa estadístico Excel para la elaboración de tablas. Así mismo utilizamos el programa estadístico SPSS, para el análisis de datos y creación de tablas y gráficos con data compleja. Utilizamos la técnica de análisis de Chip Cuadrado para determinar si existe relación entre las variables en estudio y para medir la correlación de las variables se utilizó el estadístico de Tau b de Kendall.

RESULTADOS

Contrastación de hipótesis:

H1: El Liderazgo se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

H0: El Liderazgo no se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

Tabla N° 1

| ESTADÍSTICOS | | LIDERAZGO | MOTIVACIÓN |
|------------------|-----------------------------|-----------|------------|
| Tau_b de Kendall | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.421 |
| | Sig. (bilateral) | | 0.014 |
| | N | 30 | 30 |
| | Coefficiente de correlación | 0.421 | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.014 | |
| | N | 30 | 30 |

Interpretación:

Según la tabla n°1, la correlación es 0.421 lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre liderazgo y motivación, y el nivel de significancia es de 0.014, menor que el 0.05, entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0), y aceptamos la hipótesis alternativa (H_1), lo que se deduce que el liderazgo si se relaciona con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO.

Tabla N°2

Relación entre la variable liderazgo con la motivación.

| ESTADÍSTICO | Pruebas de chi-cuadrado | | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|-------------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | |
| Chi-cuadrado de Pearson | 150,000 ^a | 45 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 98.605 | 45 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 10.311 | 1 | 0.001 |
| N de casos válidos | 30 | | |

a. 60 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Interpretación:

Según la tabla n°2, el nivel de significancia es menor que 0.05 (0.000), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, llegando a la conclusión que, si existe relación entre el liderazgo con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO.

Tabla N° 3

Descripción del nivel del liderazgo en la empresa AMPBAO, Piura, 2023

| Niveles | Encuestados | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------------|------------|----------------------|
| NIVEL MALO | 6 | 20.0 | 20.0 |
| NIVEL REGULAR | 18 | 60.0 | 80.0 |
| NIVEL BUENO | 6 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | |

Interpretación:

El 20% de los encuestados señala que el liderazgo en la empresa AMPBAO, Piura, 2023, se encuentra en un nivel malo, el 60% señala que se encuentra en un nivel regular, y el 20 % en un nivel bueno.

Tabla N° 4

Descripción del nivel de la motivación en la empresa AMPBAO, Piura, 2023

| Niveles | Encuestados | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------------|-------------|------------|----------------------|
| NIVEL MALO | 15 | 50.0 | 50.0 |
| NIVEL REGULAR | 12 | 40.0 | 90.0 |
| NIVEL BUENO | 3 | 10.0 | 100.0 |
| Total | 30 | 100.0 | |

Interpretación:

El 50% de los encuestados señala que la motivación en la empresa AMPBAO, Piura, 2021, se encuentra en un nivel malo, el 40% señala que se encuentra en un nivel regular, y el 10 % en un nivel bueno.

Tabla N° 5

Relación entre la dimensión estilos de liderazgo con la motivación.

| ESTADÍSTICO | Pruebas de chi-cuadrado | | |
|-------------------------|-------------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 90,000 ^a | 27 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 56.427 | 27 | 0.001 |

| | | | |
|------------------------------|-------|---|-------|
| Asociación lineal por lineal | 8.108 | 1 | 0.004 |
| N de casos válidos | 30 | | |

a. 40 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Interpretación:

Según la tabla n°5, nos muestra un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, por lo tanto, se concluye que existe relación de los estilos de liderazgo con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO.

Tabla N° 6

| ESTADÍSTICOS | | ESTILOS | MOTIVACIÓN | |
|------------------|------------|----------------------------|------------|-------|
| Tau_b de Kendall | ESTILOS | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.585 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.001 |
| | | N | 30 | 30 |
| | MOTIVACIÓN | Coeficiente de correlación | 0.585 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 | |
| | | N | 30 | 30 |

Interpretación:

Según la tabla n°6, la correlación es de 0.585, a lo que se deduce que hay una correlación positiva moderada entre estilos y motivación, y un nivel de significancia de 0.001, menor que el 0.05, a lo que se confirma que hay una relación entre estilos con la motivación.

Tabla N° 7

Relación entre la dimensión habilidades del liderazgo con la motivación.

| ESTADÍSTICO | Pruebas de chi-cuadrado | | |
|------------------------------|-------------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 150,000 ^a | 45 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 98.605 | 45 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 12.710 | 1 | 0.000 |
| N de casos válidos | 30 | | |

a. 60 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Interpretación:

Según la tabla n° 7, el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05, llegamos a concluir que las habilidades, si tienen relación con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO.

Tabla N° 8

| | ESTADÍSTICOS | HABILIDADES | MOTIVACIÓN |
|------------------|-----------------------------|------------------|------------|
| Tau_b de Kendall | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.379 |
| | HABILIDADES | Sig. (bilateral) | 0.028 |
| | N | 30 | 30 |
| | Coefficiente de correlación | 0.379 | 1.000 |
| | MOTIVACIÓN | Sig. (bilateral) | 0.028 |
| | N | 30 | 30 |

Interpretación:

Según la tabla n° 8, la correlación es de 0.379, a lo que se infiere que existe una correlación positiva débil entre habilidades con la motivación, y el nivel de significancia es de 0.028, menor que el 0.05, a lo que afirma que hay relación por parte de las habilidades y motivación.

Tabla N° 9

Relación entre la dimensión comunicación con la motivación.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| ESTADÍSTICO | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 120,000 ^a | 36 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 88.249 | 36 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 10.230 | 1 | 0.001 |
| N de casos válidos | 30 | | |

a. 50 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Interpretación:

Según la tabla n°9, hay un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, a lo que se infiere que existe relación de la comunicación con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO.

Tabla N° 10

| ESTADÍSTICOS | | COMUNICACIÓN | MOTIVACIÓN |
|------------------|--------------|--|------------|
| Tau_b de Kendall | COMUNICACIÓN | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0.690 |
| | | N | 30 |
| | MOTIVACIÓN | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1.000 |
| | | N | 30 |

Interpretación:

Según la tabla n°10, la correlación es de 0.690, lo que significa que hay una correlación positiva moderada entre la comunicación con la motivación, con un nivel de significancia 0.000, menor que el 0.05 se confirma que hay relación entre la comunicación con la motivación, en los trabajadores.

Tabla N° 11

Relación entre la dimensión influencia del liderazgo con la motivación.

| ESTADÍSTICO | Pruebas de chi-cuadrado | | |
|------------------------------|-------------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 90,000 ^a | 27 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 71.613 | 27 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 9.557 | 1 | 0.002 |

| | |
|--------------------|----|
| N de casos válidos | 30 |
|--------------------|----|

a. 40 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Interpretación: Según la tabla n°11, nos muestra que hay un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, a lo que se infiere que hay relación entre la influencia con motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO.

Tabla N° 12

| ESTADÍSTICOS | | INFLUENCIA | MOTIVACIÓN |
|------------------|----------------------------|------------|------------|
| Tau_b de Kendall | INFLUENCIA | 1.000 | 0.310 |
| | Coeficiente de correlación | | 0.007 |
| | Sig. (bilateral) | | |
| | N | 30 | 30 |
| | MOTIVACIÓN | 0.310 | 1.000 |
| | Coeficiente de correlación | 0.007 | |
| | Sig. (bilateral) | | |
| | N | 30 | 30 |

Interpretación:

Según la tabla n°12, la correlación es de 0.310, lo que se infiere que existe una correlación positiva débil entre la influencia con motivación, y un nivel de significancia de 0.007, menor que el 0.05, lo que afirma que si hay relación entre la influencia con la motivación en los trabajadores.

Tabla N° 13

Relación entre la dimensión cambio con la motivación.

| ESTADÍSTICO | Pruebas de chi-cuadrado | | |
|------------------------------|-------------------------|----|--------------------------------------|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 120,000 ^a | 36 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 85.109 | 36 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 0.017 | 1 | 0.897 |
| N de casos válidos | 30 | | |

a. 50 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Interpretación:

Según la tabla n°13, nos muestra un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, llegando a inferir que existe una relación por parte del cambio con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO.

Tabla N° 14

| ESTADÍSTICOS | | CAMBIO | MOTIVACIÓN |
|------------------|------------|--------|------------|
| Tau_b de Kendall | CAMBIO | 1.000 | 0.357 |
| | | | 0.039 |
| | | 30 | 30 |
| | MOTIVACIÓN | 0.357 | 1.000 |
| | | 0.039 | |
| | N | 30 | 30 |

Interpretación:

Según la tabla n°14, la correlación es de 0.357, es decir existe correlación positiva débil entre el cambio con la motivación, y un nivel de significancia de 0.039, menor que el 0.05, a lo que se afirma que hay relación entre el cambio con motivación en los trabajadores.

Tabla N° 15

Relación entre la dimensión cumplimiento de objetivos con la motivación.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------------|
| ESTADÍSTICO | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 120,000 ^a | 36 | 0.000 |
| Razón de verosimilitud | 85.109 | 36 | 0.000 |
| Asociación lineal por lineal | 4.630 | 1 | 0.031 |
| N de casos válidos | 30 | | |

a. 50 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

Interpretación:

Según la tabla n°15, tenemos un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, a lo que inferimos que hay relación entre cumplimiento de objetivos con motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO.

Tabla N° 16

| ESTADÍSTICOS | | CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS | MOTIVACIÓN |
|------------------|---------------------------|-----------------------------|------------|
| Tau_b de Kendall | CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS | Coefficiente de correlación | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.017 |
| | | N | 30 |
| | MOTIVACIÓN | Coefficiente de correlación | 0.414 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.017 |
| | | N | 30 |

Interpretación: Según la tabla n°16, la correlación es de 0.414, es decir hay una correlación positiva moderada entre el cumplimiento de objetivos con motivación, y un nivel de significancia de 0.017, menor al 0.05, lo que demuestra que hay relación por parte del cumplimiento de objetivos con motivación en los trabajadores.

Análisis y Discusión

Objetivo general: Describir la relación del liderazgo con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO, Piura, 2023

Según la tabla n°2, el nivel de significancia es de 0.000 menor al 0.05, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, llegando a la conclusión que, si existe relación entre el liderazgo con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Toledo (2018), Sosa (2020), Quiñonez (2019), quienes en sus estudios concluyeron que existe correlación positiva débil entre el liderazgo y la motivación, a diferencia de Castro (2019), Rodríguez (2018), Maza y Montero (2018), que concluyeron que existe una correlación positiva alta. Kouzes y Posner, (2013), mantiene que: El liderazgo es el grupo de habilidades que tiene el líder que hace fácilmente la comunicación y motivación con sus colaboradores, así mismo es el encargado de guiar y direccionar las actividades a desarrollar y Según Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las cualidades del trabajador. De acuerdo con los resultados y a mi experiencia laboral he podido evidenciar que el liderazgo es muy importante dentro de una organización, permite dirigir y controlar de una manera en que todos los colaboradores se sientan comprometidos con la organización y así alcanzar las metas y objetivos de la empresa además ayuda a que los trabajadores estén altamente motivados.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de liderazgo en los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

Conforme a la tabla 3, se encontró al 60% del personal encuestado que opinaron que el liderazgo tiene un nivel regular, en la empresa AMPBAO- Piura, 2023. De tal forma este resultado coincide con el de Melendez y Rivera (2022), quienes en su investigación concluyó que el nivel de liderazgo de la Dirección General de Transportes Piura es positiva media o regular, a diferencia de la investigación de Duque (2020), Atoche (2021), Araujo y Elías (2019) que determinan que existe un alto nivel de liderazgo. Según Chiavenato (2015) Afirma que liderazgo es un proceso de orientar el comportamiento de las personas para lograr metas, es decir hace que las personar se comporten de cierta manera. asi mismo Kouzes y Posner, (2013), mantiene que: El liderazgo es el grupo de habilidades que tiene el líder que hace fácilmente la comunicación y motivación con sus colaboradores, así mismo es el encargado de guiar y direccionar las actividades a desarrollar. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que el liderazgo es un aspecto clave que se debe fortalecer para que la empresa en su totalidad funcione correctamente.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de motivación en los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

Conforme a la tabla 4, se encontró al 50% del personal encuestado que opinaron que la motivación tiene un nivel malo, en la empresa AMPBAO- Piura, 2023. De tal forma este resultado coincide con el de Távara (2018), quien en su investigación concluyó que el nivel de la motivación en la gerencia regional de transportes y comunicaciones-sede Chiclayo es mala asimismo Pasapera y Rubio (2021), Aponte (2019) concluyen que existe un nivel de motivación moderada o media a diferencia de García y Sánchez (2021), que establece que hay una motivación alta. Según Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán

alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las cualidades del trabajador. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que la motivación es algo fundamental dentro de los trabajadores ya que a mayor motivación mayor eficiencia y mejora la productividad y aumenta la rentabilidad de la empresa.

Objetivo específico 3: Determinar la relación de la dimensión estilos de la variable Liderazgo con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

Según la tabla n°5, nos muestra un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, por lo tanto, se concluye que existe relación de los estilos de liderazgo con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Guillermo (2018), quien en su estudio concluyo que existe correlación positiva débil entre estilos de liderazgo y la motivación, Según Investigación de la Universidad de Iowa, este estudio identifico tres tipos de estilos liderazgo que son: Democrático. Es el estilo que delega autoridad y escucha opiniones o sugerencias que benefician la productividad. Autocrático: Es el que no delega autoridad e impone las normas y pautas a seguir. Laissez-faire: Es el que da libre toma de decisiones al equipo para terminar la tarea y según Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las cualidades del trabajador. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que los estilos de liderazgo son muy importantes, porque va depender de qué tipo de estilo ejerzas para que los subordinados se sientan identificados contigo y así estarán motivados al desempeñar sus labores.

Objetivo específico 4: Determinar la relación de la dimensión Habilidades de la variable Liderazgo con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

Según la tabla n° 7, el nivel de significancia es de 0.000 menor que 0.05, llegamos a concluir que las habilidades, si tienen relación con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron son opuestos a los de Calagua y Salinas (2019). Según Newstrom, (2011) Confirma que un buen liderazgo se basa mucho en el comportamiento, capacidades y habilidades con las que cuenta una persona aparte de los rasgos personales. Esta distinción es relativamente importante porque el comportamiento y habilidades se pueden adquirir y modificar en cambio muchos rasgos son fijos y según Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las cualidades del trabajador. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que las habilidades que debe de tener los jefes es muy importante porque eso depende la rapidez que tienes para tomar decisiones y resolver conflictos, lo cual permite que los demás te vean como alguien capacitado y se sientan motivados para cumplir con tus expectativas.

Objetivo específico 5: Determinar la relación de la dimensión comunicación con la variable Liderazgo en la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

Según la tabla n°9, hay un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, a lo que se infiere que existe relación de la comunicación con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Angeles (2018) quien en su estudio concluyo que existe correlación positiva entre la comunicación y la motivación. Según Maxwell, (2006), Afirma que un buen líder tiene

que saber comunicarse con sus colaboradores, para que todos estén sincronizados con su trabajo, para que así cuando suceda algún cambio se comuniquen claramente las ventajas y desventajas que este produciría y según Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las características de las cualidades del trabajador. De acuerdo con los resultados y a mi experiencia laboral he podido evidenciar que la comunicación es muy importante en líder, permite transmitir de manera correcta la información y así llegar a todos los colaboradores para alcanzar los objetivos de la empresa además de contribuir a una alta motivación.

Objetivo específico 6: Determinar la relación de la dimensión influencia del líder con la variable Liderazgo en la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

Según la tabla n°11, nos muestra que hay un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, a lo que se infiere que hay relación entre la influencia con motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron son diferentes a los de Aranda (2018). Según Evans y Lindsay, (2008) Menciona que todo líder tiene el talento de influir o intervenir de manera favorable en el comportamiento de las personas, logrando resultados importantes y según Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las cualidades del trabajador. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que la influencia que debe de tener un líder sobre los demás es fundamental

porque permite que todos trabajen en la misma dirección y contribuye a motivar a todo el personal.

Objetivo específico 7: Determinar la relación de la dimensión cambio de la variable Liderazgo con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

Según la tabla n°13, nos muestra un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, llegando a inferir que existe una relación por parte del cambio con la motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron no coinciden a los de Gutiérrez y Martínez (2020) quien en su estudio concluyó que existe relación alta entre el cambio y la motivación. Según Maxwell, (2006) concluye que todas las personas piensan diferente, cada una tiene diferentes perspectivas para asumir el cambio, pero al líder es adaptable a los cambios posibles para ello le gusta interactuar con los demás y exponer sus ideas e implementarlas, a su vez escucha las ideas o recomendaciones de otros que ayuden alcanzar los objetivos y según Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las cualidades del trabajador. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que el cambio siempre debe de estar presente es los jefes porque les permite adaptarse a nuevos retos y gestionar nuevas estrategias para la empresa aumente su rentabilidad y esto permite que los trabajadores se sientan motivados al ver un cambio de mejora.

Objetivo específico 8: Determinar la relación de la dimensión cumplimiento de objetivos con la variable Liderazgo en la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

Según la tabla n°15, tenemos un nivel de significancia de 0.000 menor al 0.05, a lo que inferimos que hay relación entre cumplimiento de objetivos con motivación, en los trabajadores de la empresa AMPBAO. De tal forma, estos resultados que se obtuvieron coinciden a los de Delgado (2019) quien en su estudio concluyo que existe correlación positiva entre cumplimiento de metas y la motivación. Según Goleman, (2015), El autor le da más valor a que todo líder debe tener como prioridad el trabajo en equipo porque así se podrá alcanzar los objetivos y metas trazadas y aumentar la productividad, lo cual es muy importante que este tenga la capacidad de ser un buen gestor de equipo. y según Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las cualidades del trabajador. De acuerdo a los resultados y a mi criterio considero que el cumplimiento de objetivos es algo primordial para la organización porque permite lograr lo que se esperaba y esto genera la satisfacción de todo el personal y a su vez estarán más motivados porque cumplen con los objetivos de la organización.

CONCLUSIONES

El liderazgo se relaciona significativamente con la motivación en los trabajadores de la organización AMPBAO-Piura, 2023. Así mismo, el nivel de correlación es positiva moderada entre las variables de 0.421.

El 60% de los trabajadores encuestados señala que el liderazgo tiene un nivel regular, en los colaboradores de la empresa AMPBAO, Piura 2023.

El 50% de los trabajadores encuestados señala que la motivación tiene un nivel malo, en los colaboradores de la empresa AMPBAO, Piura 2023.

La dimensión estilos del liderazgo si se relaciona con la motivación laboral, la correlación es de 0.585, a lo que se deduce que hay una correlación positiva moderada entre dimensión estilos y motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023

La dimensión habilidades del liderazgo si se relaciona con la motivación laboral, la correlación es de 0.379, a lo que se infiere que existe una correlación positiva débil entre dimensión habilidades del liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

La dimensión comunicación del liderazgo si se relaciona con la motivación laboral, la correlación es de 0.690, lo que significa que hay una correlación positiva moderada entre la comunicación con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

La dimensión influencia del liderazgo si se relaciona con la motivación laboral, la correlación es de 0.310, lo que se infiere que existe una correlación positiva débil entre la influencia con motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

La dimensión cambio del liderazgo si se relaciona con la motivación laboral, la correlación es de 0.357, es decir existe correlación positiva débil entre el cambio con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

La dimensión cumplimiento de objetivos del liderazgo si se relaciona con la motivación laboral, la correlación es de 0.414, es decir hay una correlación positiva moderada entre el cumplimiento de objetivos con motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.

RECOMENDACIONES

Los directivos de la empresa AMBAO, Piura, deben implementar estrategias que permitan la mejora del liderazgo que están ejerciendo con sus colaboradores y así aumentar la motivación de todos ellos, durante el año 2023.

Los directivos de la empresa AMBAO, Piura, deben identificar y hacer un análisis sobre las fallas que están presentando que no permiten que el liderazgo que están ejerciendo sobre sus trabajadores sea el mejor para el beneficio de la organización y dentro de las estrategias deberían implementar capacitar a todos los directivos en el ámbito de cómo ser un buen líder.

En la empresa AMPBAO, Piura, los directivos deberían hacer una evaluación a todo el personal para ver cuáles son los motivos, problemas, o carencias que tienen que no les permite estar altamente motivados.

Los directivos de la empresa AMPBAO, Piura, deben identificar qué tipo de estilo de liderazgo están ejerciendo para que así partiendo de ese aspecto comenzar a trabajar para ejercer un estilo de liderazgo democrático que es el estilo que se debe ejercer en toda organización.

El área de RR. HH de la empresa AMPBAO, Piura, debe mejorar su política de reclutamiento y selección de personal para los puestos que tengan poder de mando, dicha persona debe de contar con diferentes habilidades técnicas, humanas, y conceptual en un nivel equilibrado.

Los directivos de la empresa AMBAO, Piura, deberán mejorar la comunicación con sus colaboradores para el buen funcionamiento de la organización implementado reuniones donde se escuchen las opiniones de todos, realizando foros cada mes para ver cómo se siente que les falta y discutir sobre si se están alcanzando los objetivos propuestos

Los directivos de la empresa AMBAO, Piura, deben de ser conscientes que no influyen de manera positiva en sus colaboradores, no está llegando el mensaje que quieren dar, para

eso deben relacionarse más con su personal crear eventos de confraternización para transmitirles que ellos son parte fundamental de la organización.

Los directivos de la empresa AMPBAO, Piura, deben ser gestores del cambio, no tener miedo a la innovación, pero para eso deben capacitarse y tomar cursos de gestión que les ayuden a tener el conocimiento y adelantarse a las necesidades.

En la empresa AMPBAO, Piura, los directivos deben de hacer reuniones cada mes para transmitir los objetivos que se esperan alcanzar y trabajar en equipo para lograr dichos objetivos.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Angeles M, (2018), “*Relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP “la salle”-tingua, 2018*”. (Tesis para obtener el título profesional de Lic. en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27262/Angeles_C_ME.pdf?sequence=4&isAllowed=yC.
- Aponte M, (2019), *Motivación y clima organizacional en los trabajadores de la unidad de gestión estudiantil local- Sullana*. (Tesis para obtener el título profesional de Lic. en administración) Universidad San Pedro. Perú. Recuperado de:
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13469/Tesis_63139.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo y Elias, (2019), *El liderazgo y su relación con la gestión integrada de los clientes y servicios en la Cámara de Comercio y Producción de Piura, 2019*. (Tesis para obtener el título profesional de Lic. en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52635/Araujo_MS_D-EI%c3%adas_CJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aranda (2018), *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, 2017*. (tesis para obtener el grado de maestra en gestión de talento humano) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1
- Álvaro O. (2009), *Gerencia y marketing educativo*. Perú. Recuperado de:
<https://isbn.cloud/9789972337949/gerencia-y-marketing-educativo/>
- Breso y Godoy. (2015), *El liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Universidad de Jaume. España. Recuperado de:
<http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/94470>

- Buckingham M. y Clifton D (2001), *Ahora descubra sus fortalezas*. Colombia. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/254734345_Strengths_strengths_overused_and_lopsided_leadership
- Castro. (2019), *Liderazgo Educativo y su Influencia en el Nivel Académico en la Unidad Educativa Fiscal Juan Emilio Murillo Landín de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas, 2019*. (Tesis para obtener el título profesional de Maestra en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42845/Castro_FPP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calagua y Ada (2019) *Liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de la institución educativa Javier Heraud, Ugel 1, San Juan de Miraflores, 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. Recuperado de:
repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5489/Liderazgo%20transformacional%20y%20motivaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Chiavenato I, (2015), *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill Interamericana de España. Recuperado de:
https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado
- Delgado F, (2019), *Motivación extrínseca en el cumplimiento de metas con la fuerza de ventas de Tiendas Peruanas S.A, Independencia, 2019*. (Tesis de para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41015/Delgado_SF_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Duque, (2020), *Influencia del liderazgo transformacional en la gestión pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”*, Guayaquil, 2019. (Tesis para obtener el título profesional de Maestra en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58061/Duque_TNPSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza E, (2019). *El liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa promart de la región Huánuco 2019*. (Tesis para obtener el grado de licenciada en administración) Universidad de Huánuco. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1828/ESPINOZA%20FIGUEREDO%2c%20Elizabeth%20Priscilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estrada y Zapata, (2019), *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño laboral en la Oficina Registral del RENIEC - Piura, 2018* (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46466/Estrada_IV-V-Zapata_AA-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Evans J. y Lindsay W, (2008). *Administración y control de calidad*. México D.F. Cengage Learning. Recuperado de: <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-y-control-de-la-calidad-7ed-James-R.-Evans-y-William-M.-Lindsay.pdf>
- García y Sanchez, (2021), *Motivación y desempeño laboral en el área de créditos y ahorros de una entidad del sector microfinanciero, Piura, 2021*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82689/Garc%c3%ada_HNY-S%c3%a1nchez_RDGLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gonzales D, (2015). *Psicología de la Motivación*. Recuperado de: http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelaMotivacion.pdf
- Goleman D, (2015). *Liderazgo*. El poder de la inteligencia emocional. España. Recuperado de: https://www.academia.edu/36075941/Liderazgo_El_poder_de_la_intel_Daniel_Goleman
- Guillermo, (2018). *Liderazgo, Motivación y Eficiencia*. Universidad Del CEMA. Argentina Recuperado de: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/203794/1/1030773130.pdf>
- Gutiérrez y Martínez, (2020). *Gestión del cambio y su relación la motivación laboral en el hospital SISOL SALUD - San Juan de Lurigancho, 2020*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61395/Gutierrez_CALHMartinez_MJRSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heredia A, (2004). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral*. Enciclopedia virtual. Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>
- Kouzes J, Posner B, (2013). *El Legado de un líder*. Argentina. Recuperado de: <https://www.claramente.com/El-Legado-de-un-Lider>
- Maza y Montero, (2018) *Liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa COPEINCA S.A.C del distrito Chimbote 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29031/Maza_ATB-Montero_AOG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maxwell J, (2006). *Desarrolla el Líder que está en Usted*. Venezuela. Recuperado de: <https://www.webdelclub.com/whuracan/docu/des000019.pdf>

Maslow A, (1954). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion.html>

Meléndez y Rivera, (2022), *Liderazgo y Ecoeficiencia en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Piura 2021* (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93511/Melendez_RGR-Rivera_CJK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Newstrom J, (2011). *La motivación Laboral*. Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21866/Capitulo3.pdf>

Pasapera y Rubio, (2021), *La motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de “Veintiséis de Octubre” Piura, 2021* (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79828/Pasapera_GE-Rubio_LJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiñonez J, (2019). *La gestión de calidad según el liderazgo, y su influencia en la motivación de los colaboradores de las mypes educativas de los institutos superiores en Chimbote, 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de Maestro de administración). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Perú.

Recuperado de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/11737/GESTION_DE_CALIDAD_LIDERAZGO_QUINONEZ_LOPEZ_JUAN_LUIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Robbins, (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Décimo Tercera edición). Pearson Educación. México. Recuperado de:
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, (2004). *Teorías Motivacionales*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Rodriguez, (2018), *Motivación del Personal y el Liderazgo del Área de Administración del Módulo Básico del Poder Judicial de Nuevo Chimbote, 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29003/Rodriguez_RCB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santrock J, (2002). *Psicología de la educación*. México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Sosa, (2020), *Liderazgo y motivación en los colaboradores de electronoroeste s.a., unidad empresarial Sullana, 2020*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad San Pedro. Perú. Recuperado de:
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/20.500.129076/18664/Tesis_68234.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Stogdill R, (1948). *Liderazgo Empresarial*. Recuperado de:
https://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/ejercicios_cap1.html
- Távora N, (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la gerencia regional de transportes y comunicaciones- sede Chiclayo, 2018*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración). Universidad Señor de Sipán. Perú Recuperado de:
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4907?show=full>

Toledo, (2018), *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*. (Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 1

Matriz de operacionalización

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA |
|-----------|---|--|---------------------------|---------------------------------------|-------|--------------------------|
| LIDERAZGO | Kouzes y Posner, (2013), mantiene que: El liderazgo es el grupo de habilidades que tiene el líder o jefe que hace fácilmente la comunicación y motivación con sus colaboradores, así mismo es el encargado de guiar y direccionar las actividades a desarrollar | El liderazgo, comprende las dimensiones de estilos, habilidades, comunicación, influencia, cambio y cumplimiento de objetivos para medir la efectivamente la variable de estudio | Estilos | Autoritario | 1 | Escala de Likert Ordinal |
| | | | | Democrático | 2 | |
| | | | | laissez-faire | 3 | |
| | | | Habilidades | Técnica | 4 | |
| | | | | Humana | 5 | |
| | | | | Conceptual | 6 | |
| | | | Comunicación | Resolución de conflictos | 7 | |
| | | | | Escucha activa | 8 | |
| | | | | Dialogo | 9 | |
| | | | Influencia | Influencia a una persona | 10 | |
| | | | | Influencia un grupo de personas | 11 | |
| | | | Cambio | Inculcar al cambio | 12 | |
| | | | | Adaptabilidad al cambio | 13 | |
| | | | Cumplimiento de objetivos | Cumplimiento de objetivos específicos | 14 | |
| | | | | | 15 | |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA |
|------------|--|--|-----------------------------|--------------------------|---------|------------------|
| Motivación | Tejedor, (2014) Define motivación como el comportamiento que cada persona tiene cuando quiere alcanzar un objetivo, por eso la personas que estén motivadas obtendrán un alto nivel de desempeño y pretenderán alcanzar como puedan todos los objetivos, porque hacen suyas las metas de la empresa. Hay diferentes tipos de motivación como es la remuneración, el reconocimiento dependiendo de las características de cada colaborador. | La motivación, comprende las dimensiones de retribución, crecimiento y ambiente físico para medirla efectivamente la variable de estudio | Retribución | Remuneraciones | 16 | Escala de Likert |
| | | | | Reconocimientos | 17 | |
| | | | | Bonos | 18 | |
| | | | Crecimiento | Capacitaciones | 19 | |
| | | | | Estudios | 20 | |
| | | | | Relaciones sociales | 21 | |
| | | | Ambiente físico | Tecnología | 22 | |
| | | | | Seguridad | 23 y 24 | |
| | | | | Higiene | 25 y 26 | |
| | | | Satisfacción de necesidades | Necesidades Primarias | 27 | |
| | | | | Necesidades de seguridad | 28 | |
| | | | | Necesidades secundarias | 29 | |
| | | | Establecimientos de | Metas específicas | 30 | |

Anexo 2

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| <p>Influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores de AMPBAO, Piura, 2023</p> | <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo con la motivación de los colaboradores de AMPBAO, Piura, 2023?</p> | <p>H1:</p> <p>El Liderazgo se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.</p> <p>H0:</p> <p>El Liderazgo no se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Describir la relación que existe entre el liderazgo con la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO, Piura, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de liderazgo en los colaboradores de la empresa AMPBAO- Piura, 2023.</p> <p>Determinar el nivel de motivación en los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023</p> <p>Determinar la relación de la dimensión estilos de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.</p> <p>Determinar la relación de la Habilidades de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión comunicación de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.</p> | <p>TIPO</p> <p>No experimental</p> <p>DISEÑO</p> <p>Descriptivo, correlacional, de corte trasversal</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>30 trabajadores de la empresa AMPBAO, Piura.</p> |
|--|---|--|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | <p>Determinar la relación de la dimensión influencia del líder de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión cambio de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión cumplimiento de objetivos de la variable Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la empresa AMPBAO - Piura, 2023</p> | <p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario</p> |
|--|--|--|--|---|

Anexo 3

Cuestionario



ENCUESTA

Tema: Influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores de AMPBAO, Piura, 2023

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer las opiniones de los colaboradores acerca de la influencia del liderazgo respecto a la motivación de todos los colaboradores. En tal sentido, le solicito su colaboración personal contestando a todas las preguntas del cuestionario que se adjunta. Gracias por su valioso aporte. El cuestionario es anónimo y toda la información recabada será absolutamente confidencial.

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con una X en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

Sexo:

Edad

Nivel de Instrucción

Sin instrucción

Primaria

Secundaria

Superior técnico

Superior

universitario

| |
|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> |

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al nivel de influencia del liderazgo gerencial respecto a la motivación de todos los colaboradores, para lo cual, requerimos su más completa honestidad

| Nº | Opiniones | Muy Frecuentemente | Frecuentemente | Ocasionalmente | Raramente | Nunca |
|--|--|--------------------|----------------|----------------|-----------|-------|
| Liderazgo | | | | | | |
| Estilo Autoritario- | | | | | | |
| 1 | ¿Los líderes de la organización AMPBAO solo dan órdenes sin escuchar opiniones? | | | | | |
| Estilo Democrático | | | | | | |
| 2 | ¿Los líderes escuchan las opiniones y/o sugerencias por parte de los colaboradores para la toma de decisiones? | | | | | |
| Estilo laissez-faire | | | | | | |
| 3 | ¿Los líderes son muy flexibles con sus colaboradores y no reflejan autoridad? | | | | | |
| Habilidad técnica | | | | | | |
| 4 | ¿Los líderes poseen habilidades técnicas para guiar el cargo a los colaboradores? | | | | | |
| Habilidad Humana | | | | | | |
| 5 | ¿Los líderes tienen una buena relación con los colaboradores e incentivan el trabajo en equipo? | | | | | |
| Habilidad Conceptual | | | | | | |
| 6 | ¿Los líderes tienen los conocimientos adecuados para la planificación de metas a largo plazo? | | | | | |
| Resolución de conflictos | | | | | | |
| 7 | ¿Los líderes promueven la comunicación para la solución de conflictos presentados en la empresa? | | | | | |
| Escucha Activa | | | | | | |
| 8 | ¿Los líderes escuchan las sugerencias y opiniones de los colaboradores para un evento, idea o actividad a realizar a futuro? | | | | | |
| Dialogo | | | | | | |
| 9 | ¿Existe mesa de dialogo entre los líderes y colaboradores para el cumplimiento de los objetivos? | | | | | |
| Influencia a una persona | | | | | | |
| 10 | ¿El líder o jefe a cargo solo tiene influencia en una persona? | | | | | |
| Influencia un grupo de personas | | | | | | |
| 11 | ¿El líder o jefe tiene influencia en todo el grupo? | | | | | |
| Inculcar al cambio | | | | | | |
| 12 | ¿El jefe promueve el cambio para el éxito de la organización? | | | | | |
| Adaptabilidad al cambio | | | | | | |
| 13 | ¿El líder se adapta fácilmente a los cambios que tiene la organización? | | | | | |
| Cumplimiento de objetivos específicos | | | | | | |
| 14 | ¿El jefe trabaja en conjunto con sus trabajadores para el cumplimiento de objetivos específicos de la organización? | | | | | |
| 15 | ¿El jefe les da a conocer a los colaboradores cuales son los objetivos de la organización para que así todos tengan bien en claro los objetivos? | | | | | |

| Nº | Opiniones | Muy Frecuentemente | Frecuentemente | Ocasionalmente | Raramente | Nunca |
|----|--|--------------------|----------------|----------------|-----------|-------|
| | Motivación | | | | | |
| | Remuneraciones | | | | | |
| 16 | ¿Considera usted que a los colaboradores de esta empresa se les paga justamente por el trabajo que realizan? | | | | | |
| | Reconocimientos | | | | | |
| 17 | ¿Reciben de parte de la organización reconocimientos por destacar en sus actividades? | | | | | |
| | Bonos | | | | | |
| 18 | ¿La empresa les brinda bonos especiales como recompensa por su buena labor en la organización? | | | | | |
| | Capacitaciones | | | | | |
| 19 | ¿La organización les ofrece capacitaciones y/o entrenamientos con el objetivo de promover su desarrollo profesional? | | | | | |
| | Estudios | | | | | |
| 20 | ¿La organización brinda oportunidades de crecer profesionalmente y hacer línea de carrera? | | | | | |
| | Relaciones sociales | | | | | |
| 21 | ¿La organización valora tu capacidad y te permite estar en eventos importantes para su crecimiento? | | | | | |
| | Tecnología | | | | | |
| 22 | ¿La empresa AMPBAO les brinda los recursos, herramientas y equipos acorde a los avances tecnológicos para que desarrollen sus actividades? | | | | | |
| | Seguridad | | | | | |
| 23 | ¿El lugar donde desarrolla sus actividades es físicamente seguro para trabajar? | | | | | |
| 24 | ¿La organización cuenta con seguridad propia para el resguardo de sus instalaciones? | | | | | |
| | Higiene | | | | | |
| 25 | ¿La organización se preocupa por la limpieza y el orden donde usted desempeña sus actividades? | | | | | |
| 26 | ¿La empresa fumiga sus instalaciones para prevenir cualquier tipo de enfermedades? | | | | | |
| | Necesidades Primarias | | | | | |
| 27 | ¿Usted satisface sus necesidades básicas con el sueldo que percibe por parte de la organización? | | | | | |
| | Necesidades de seguridad | | | | | |
| 28 | ¿La organización les da la seguridad en cuanto a su permanencia en el trabajo para que ustedes desarrollen sus actividades tranquilamente? | | | | | |
| | Necesidades secundaria | | | | | |
| 29 | ¿La empresa reconoce que usted es muy importante y que influye en el crecimiento y éxito de la organización? | | | | | |
| | Establecimiento de metas | | | | | |
| 30 | ¿La organización establece metas específicas a corto plazo en cada área de trabajo? | | | | | |

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

Fecha: 14.03.2023

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para evaluar el liderazgo en la motivación

Autor del instrumento: Junior Alexandro Juarez Suarez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores
AMPBAO, Piura, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|-------------|---------|---------|------------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 17 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 17 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 17 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 17 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 17 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 17 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 17 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | 17 | |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 17 | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 17 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 170 | |
| Sumatoria Total | | 170 | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.85 | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coeficiente de Validez

$$\boxed{170} \equiv \boxed{0.85}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Valdiviezo Pérez Karina T.

Magister

02874217

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **JORGE ALEJANDRO LUJAN TORRES**

Fecha: **19.03.2023**

Especialidad: **ADMINISTRACIÓN**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario Autor del instrumento: Junior Alejandro Juarez Suarez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores
AMPBAO, Piura, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|------------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 18 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 18 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | 18 | |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 18 | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 180 | |
| Sumatoria Total | | | | | 180 | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | | | | 0.9 | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coefficiente de Validez

$$\boxed{180} \equiv \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Firma del Experto
Doctor en Administracion
DNI. 17923707

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

L- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Dania Jaqueline Rentería Rodríguez**

Fecha: **16/03/2023**

Especialidad: **ADMINISTRACIÓN**

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario Autor del instrumento: Junior Alexandro Juarez Suarez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores
AMPBAO, Piura, 2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|------------|---------|---------|------------|-----------|
| | | (1-9) | (10-13) | (14-16) | (17-18) | (19-20) |
| Claridad | ¿Está formulado con lenguaje apropiado? | | | | 18 | |
| Objetividad | ¿Está expresado con conductas observadas? | | | | 18 | |
| Actualidad | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad? | | | | 18 | |
| Organización | ¿Existe una organización lógica del instrumento? | | | | 18 | |
| Suficiencia | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad? | | | | 18 | |
| Intencionalidad | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos? | | | | 18 | |
| Consistencia | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios? | | | | 18 | |
| Coherencia | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores? | | | | 18 | |
| Propósito | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio? | | | | 18 | |
| Conveniencia | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? | | | | 18 | |
| Sumatoria parcial | | | | | 180 | |
| Sumatoria Total | | 180 | | | | |
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | | 0.9 | | | | |

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos | Resultados |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89 | Validez buena |
| 0,90-1,00 | Validez muy buena |

Coefficiente de Validez

$$\boxed{180} = \boxed{0.9}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+



Rentería Rodríguez Dania J.

Licenciada

70995218

| Variable 1 (Liderazgo) | |
|-------------------------------|------------------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| 0.865 | 15 |

| Variable 2 (Motivación) | |
|--------------------------------|------------------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| 0.901 | 15 |