



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y

NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

**Liderazgo y su relación con la motivación laboral en la empresa
comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de
Jaén – 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMISTRACIÓN Y
FINANZAS**

Autor:

Bach. Fredy Kenny Malca Sánchez

Asesor:

Mg. Rosa Elena Morales Fano

Código Orcid: [0000-0003-4229-2112](https://orcid.org/0000-0003-4229-2112)

LINEA DE INVESTIGACION

Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

Pimentel – Perú, 2024



ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, ROSA ELENA MORALES FANO, asesora de la Escuela de Marketing y Negocios Internacionales; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por **FREDY KENNY MALCA SÁNCHEZ** , titulado: **LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE MOTOS GRUPO MALCA EIRL DE LA PROVINCIA DE JAÉN – 2024.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 27%, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo, 07 de setiembre del 2024

A handwritten signature in purple ink, appearing to read "Rosa Elena Morales Fano", with a horizontal line drawn through it.

.....
Mg. Rosa Elena Morales Fano
Asesora de la Escuela de Marketing y
Negocios Internacionales
DNI: 41256811

Liderazgo y su relación con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

TEMA DE LA TESIS:

Liderazgo y su relación con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024

Para optar el Título Profesional de: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Bach. Fredy Kenny Malca Sánchez

AUTOR

Mg. Rosa Elena Morales Fano

ASESOR

Aprobado por el siguiente jurado:

Mg. Henryr Chiclayo Vega

Presidente

Mg. Luis Alberto Elera Vilela

Secretario

Mg. Rubén Arturo Romero Cumpa

Vocal

DEDICATORIA

Mi tesis está dedicado especialmente a mis padres y hermanos, que en todo momento me apoyaron para culminar esta maravillosa carrera, este logro es un orgullo para ustedes que día a día me forjaron valores éticos y profesionales para poder salir adelante y estaré eternamente agradecido.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis compañeros que me apoyaron en situaciones difíciles, los trabajos que se elaboraron en grupo, y a cada docente que fueron guías para poder culminar esta maravillosa carrera.

INDICE

Contenido

INDICE	4
TABLAS.....	5
FIGURAS	6
RESUMEN	vi
ABSTRACT	8
I. INTRODUCCION.....	9
II. DESARROLLO	13
III. METODOLOGIA.....	24
3.1 Tipo de investigación.....	24
3.2 Diseño de la investigación	24
3.3 Variables y operacionalización	25
3.4 Población y muestra de estudio.....	27
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.6 Procedimiento de recolección de datos e información.	28
IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	31
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFIA	51
ANEXOS 1:	54

TABLAS

Tabla 1: Alfa de Cronbach para la variable Liderazgo.....	29
Tabla 2: Alfa de Cronbach para la variable Motivación laboral.....	30
Tabla 3: Distribución de frecuencias Liderazgo	31
Tabla 4: Dimensión liderazgo transformacional.....	32
Tabla 5: Dimensión liderazgo transaccional	33
Tabla 6: Dimensión liderazgo autocrático.....	34
Tabla 7: Variable Motivación Laboral	35
Tabla 8: Dimensión Necesidad de poder.....	36
Tabla 9: Dimensión Necesidad de afiliación.....	37
Tabla 10: Dimensión Necesidad de logro.....	38
Tabla 11: Correlación Rho Spearman	39
Tabla 12. Correlación entre Liderazgo y Motivación Laboral.....	40
Tabla 13. Correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.	41
Tabla 14. Correlación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral. ...	42
Tabla 15. Correlación entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral.	44

FIGURAS

Figura 1: Liderazgo	31
Figura 2: Dimensión Liderazgo transformacional	32
Figura 3: Dimensión Liderazgo transformacional	33
Figura 4: Dimensión Liderazgo autocrático	34
Figura 5: Variable Motivación Laboral	35
Figura 6: Dimensión necesidad de poder	36
Figura 6: Dimensión necesidad de afiliación	37
Figura 7: Dimensión necesidad de logro	38

RESUMEN

La investigación propuesta tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024. Se empleó un enfoque básico, descriptivo y exploratorio, con un diseño no experimental de tipo correlacional. Se realizó un muestreo probabilístico con una muestra de 25 elementos, utilizando encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos de recolección de datos. Los resultados indican una fuerte correlación entre las variables de estudio, con un coeficiente de Spearman de 0.955. Estos hallazgos sugieren que existe una conexión significativa entre el liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores del Grupo Malca EIR de la provincia de Jaén. Esta investigación proporciona una base sólida para comprender mejor cómo se interrelacionan el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el liderazgo autocrático con la motivación laboral, lo que puede ayudar a la toma de decisiones para mejorar la eficiencia y eficacia en el desarrollo humano de la empresa en estudio.

Palabras claves. Liderazgo, Motivación, Transformacional, Transaccional, Autocrático.

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between leadership and employee motivation within the motorcycle trading company Grupo Malca EIRL in the Province of Jaén – 2024. Employing a basic, descriptive, and exploratory approach, a non-experimental correlational design was utilized. A probabilistic sampling method was employed, resulting in a sample size of 25 participants, with surveys and questionnaires serving as the primary data collection techniques and instruments. The findings revealed a strong correlation between the study variables, with a Spearman coefficient of 0.955. These results suggest a significant connection between leadership and employee motivation among Grupo Malca EIRL collaborators in the Province of Jaén. This research provides a solid foundation for understanding how transformational, transactional, and autocratic leadership styles interrelate with employee motivation, aiding decision-making processes to enhance efficiency and effectiveness in human development within the company under study.

Keywords: Leadership, Motivation, Transformational, Transactional, Autocratic.
Corrige el tipo de letra

I. INTRODUCCION

El liderazgo y la motivación laboral son aspectos fundamentales para el éxito de cualquier empresa. El liderazgo efectivo no solo implica dirigir y tomar decisiones, sino también inspirar, motivar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales. La motivación laboral, por otro lado, es crucial para mantener el compromiso, la productividad y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez impacta positivamente en el desempeño general de la empresa (Londoño, 2022).

A nivel internacional se destaca Intermin (2021) en el artículo sobre falta de liderazgo realizado en España, manifiesta que en la actualidad una falta de liderazgo genera un problema en las organizaciones debido a que liderar a los trabajadores no es una tarea fácil, una mala gestión supone grandes consecuencias para la empresa que se reflejan en pérdidas económicas, caída en el prestigio y pérdidas en el personal cualificado. De acuerdo al Foro Económico Mundial (2021) en una investigación sobre liderazgo determinó que el 86% de los encuestados consideraron que existe una falta de liderazgo en las organizaciones por parte de los directivos, así mismo, la falta de liderazgo es uno de los desafíos más importantes en la actualidad, en la misma encuesta solo el 12% de los encuestados describieron a sus líderes como eficaces que cumplen con sus objetivos y el 7% cumple la tarea de retener el talento humano. Por otra parte, Juárez (2022) en la investigación sobre mal liderazgo realizado en México, plantea que el mal gerente puede provocar la partida de los empleados más competentes, impactar negativamente en la excelencia del trabajo, disminuir la productividad y menoscabar los resultados obtenidos, por otro lado, el 70% de la falta de compromiso del equipo de trabajo se atribuye exclusivamente al líder. En el mismo artículo considera que en América Latina, Alrededor del 80% de los empleados no experimentan un sentido de compromiso hacia la empresa. En el ámbito nacional destacamos a (Casana 2019, citado en Nolasco 2020) en el estudio sobre motivación laboral realizado en Lima, destaca que lo común es encontrar en las empresas como factor motivacional a lo económico. Sin embargo, los trabajadores no se sienten satisfechos en esto debido a que la motivación laboral va más allá de

lo económico, lo que lleva a precisar que los líderes de recursos humanos de las empresas deben enfocarse a hacer sentir a los colaboradores más importante y útiles para la organización. Según Paredes (2019) escribe un artículo enfocado al Liderazgo que necesitan la empresa en el Perú realizado en Lima, identifica que las empresas a nivel nacional, el líder se encuentra ausente lo que origina que los trabajadores estén disconformes con sus jefes y con la empresa, lo que crea un clima laboral inestable fomentando la aparición de los sindicatos o protestas que generar condiciones malas para el entorno laboral. Desde el punto del ámbito local destacamos a Cubas y Tello (2022) en el estudio sobre liderazgo y clima laboral desarrollado en Lambayeque, detecta la problemática que los trabajadores en su mayoría indican que el líder no cuenta con capacidad de organización para el trabajo en grupo y ello genera desconfianza entre el líder y los subordinados no permitiendo alcanzar objetivos. Se identifica que los trabajadores no se encuentran comprometidos e identificados con la organización ocasionando un bajo rendimiento y motivación laboral. Por su parte Guevara (2019) en la investigación liderazgo y desempeño laboral realizada en Lambayeque, identifica la problemática para la empresa en estudio indicando que el liderazgo responsable no cuenta iniciativa y solo da órdenes y no motiva al personal para las labores encomendadas, los trabajadores no encuentran ningún carisma en líder y es colérico. En lo referente al desempeño laboral de parte de los trabajadores, estos realizan sus actividades sin ninguna motivación ya que las tareas las realizan por temor a despidos. En el contexto específico de una empresa comercializadora de motos la industria de este rubro de vehículos, es altamente competitiva y dinámica, lo que requiere líderes capaces de adaptarse rápidamente a los cambios y motivar a sus equipos para sobresalir en un entorno desafiante; sin embargo, en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL, que cuenta con 25 empleados conformada por el gerente, jefes de área, personal administrativo y de ventas en los últimos años la capacidad de gestión de los líderes no es efectiva, puesto que el gerente no comunica de manera transparente los objetivos a corto y mediano plazo, ocasionando que sus colaboradores no tengan una meta definida trimestralmente, además origina confusiones en los roles y desempeño de sus empleados, la falta de comunicación ha desatado rumores y malinterpretaciones que ha traído que entre áreas no trabajen coordinadamente. De otro lado, en las reuniones de trabajo

por áreas los jefes no destacan ni recompensan la labor de su personal por cumplir eficientemente sus labores, además las decisiones o cambios de roles y funciones, son informadas a último momento ocasionando desánimo entre la mayoría de los colaboradores. Toda esta situación conlleva a la no existencia de un buen desempeño y compromiso de los colaboradores, puesto que afecta negativamente la motivación laboral. Por lo expuesto, nos lleva a plantear el problema general ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024? Y los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024? La justificación practica para esta investigación radica en que a partir de los resultados obtenidos se propone mejoras en el liderazgo efectivo, de tal manera puede influir significativamente en la motivación de los empleados, en especial en su desenvolvimiento de las labores realizadas ya sea a través de estilos de liderazgo que fomenten la participación, el reconocimiento o el establecimiento de metas claras. Desde una perspectiva teórica, el estudio sobre liderazgo y motivación laboral está respaldado por numerosas teorías y modelos en el campo de la psicología organizacional y la gestión: Teorías como la Jerarquía de Necesidades de Maslow, la Teoría de la Expectativa de Vroom y la Teoría del Intercambio Social de Liderazgo proporcionan marcos conceptuales para comprender cómo el liderazgo afecta la motivación y el comportamiento de los empleados. Desde una perspectiva social, el estudio sobre liderazgo y motivación laboral en Grupo Malca tiene implicaciones importantes para el bienestar y la calidad de vida de los empleados. Un ambiente laboral motivador y un liderazgo efectivo pueden contribuir al desarrollo profesional y personal de los trabajadores, así como a su satisfacción general en el trabajo. El objetivo general planteado en la investigación tenemos: Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2022. Y como objetivos específicos tenemos: a) Identificar la relación

entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024, b) Identificar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024 y c) Identificar la relación entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024. La hipótesis general planteada es: Existe una relación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024. Y las hipótesis específicas planteadas: a) Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de Provincia de Jaén 2024., b) El liderazgo transaccional tiene una relación significativa con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de Provincia de Jaén 2024 y c) El liderazgo autocrático tiene relación significativa con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de Provincia de Jaén 2024.

II. DESARROLLO

Referente a los antecedentes de estudio, en el ámbito internacional destacamos a García (2020) en la tesis incidencia del liderazgo en la motivación laboral realizado en Bogotá – Colombia, el objetivo es identificar el tipo de liderazgo que está correlacionado de forma favorable con el nivel de motivación en el ámbito laboral de los colaboradores del Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes. La investigación es de tipo descriptiva e interpretativa la que incluye un enfoque cualitativo y cuantitativo, modo de investigación deductiva, emplea un diseño no experimental, la técnica de recolección de datos se basa en una encuesta y el instrumento es un cuestionario, la muestra la constituyen 60 personas. Los hallazgos en la investigación revelaron que tanto el liderazgo transformacional como el factor motivacional de la autoestima están presentes en la unidad de información y están interrelacionados, considerando las particularidades del estilo de liderazgo predominante, especialmente en lo que respecta al reconocimiento individual y el elogio por los logros laborales. Según, Basantes y Ponce (2023) en la tesis Liderazgo y motivación laboral realizado en Ecuador, plantean como objeto de estudio de investigación analizar el liderazgo y la motivación laboral en la empresa de ingenieros civiles GN. Se empleó el método hipotético-deductivo con un enfoque descriptivo y una población de estudio finita de 31 personas. Se utilizó una encuesta como instrumento de investigación para recopilar la información necesaria para el análisis y la interpretación de los resultados. Para verificar la hipótesis, se creó una base de datos en SPSS V27, donde el valor calculado de la prueba chi-cuadrado fue 18.412, superando el valor tabulado de 6, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación, que sostiene que el liderazgo impacta en la motivación laboral en la empresa. Los hallazgos de esta investigación concluyen que el liderazgo es un elemento fundamental en las organizaciones, especialmente cuando se combina con la motivación. Un líder eficaz considera a sus colaboradores como su principal activo y fomenta su crecimiento personal para que puedan alcanzar su máximo potencial y adaptarse a los cambios necesarios para lograr los objetivos organizacionales.

Según Checa y Rodríguez (2017) en la tesis análisis del liderazgo y motivación laboral estudio realizado en Guayaquil la investigación se enmarca en la gestión de sistemas sociales empresariales, centrándose en el análisis de la relación entre el liderazgo y la motivación laboral. El objetivo general es examinar la influencia del liderazgo en la motivación laboral del personal de la sede sur de S.E.R.L.I. en 2016. La metodología adoptada es racionalista, con un diseño no experimental de tipo transeccional. La investigación es descriptiva-correlacional, complementada con observación directa y estudio de casos. Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas demuestran que el 50% de los colaboradores de la institución ven en sus jefes una imagen autoritaria que no refleja liderazgo sino imposición, y el otro 50% de los trabajadores ven en sus jefes una imagen de jefe líder y colaborativo, reflejando un liderazgo tridimensional formado por la actitud, aptitud y accionar del líder. En el ámbito nacional destacamos a Rojas (2019) en la tesis Liderazgo y Motivación hacia el trabajo, propone el objetivo general de relacionar el liderazgo y la motivación de los trabajadores en la aldea Virgen de la Paz, el diseño de la investigación es descriptiva y explicativa, tiene un enfoque correlacional en donde se relacionan ambas variables como lo es el liderazgo y la motivación en los trabajadores, la población está constituido por 29 miembros la que constituye la muestra, estadísticamente la muestra es no probabilística, se utiliza la técnica de la encuesta con el instrumento cuestionario en la escala de Likert. Los resultados confirmaron una conexión directa y significativa, con un grado de fuerza considerable (0.699), entre el liderazgo y la motivación hacia el trabajo en los empleados de la aldea infantil Virgen de la Paz, perteneciente al gobierno regional de Lambayeque. Estos hallazgos destacan la importancia de la relación entre el estilo de liderazgo y el nivel de motivación laboral en el personal de la institución. Según Pérez (2019) en la tesis liderazgo y motivación laboral en una empresa financiera el objetivo es examinar la relación entre dos variables: los estilos de liderazgo y la motivación laboral. El estudio sigue un diseño no experimental de naturaleza transaccional correlacional-causal, empleando técnicas cuantitativas como cuestionarios para medir los estilos de liderazgo y la motivación laboral. El cuestionario consta de 24 ítems que evalúan dos dimensiones para cada variable. Se aplicó a 15 colaboradores. Los resultados obtenidos muestran una relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral, así como entre sus respectivas

dimensiones. Este estudio se basó en la experiencia real de los analistas y coordinadores, quienes fueron evaluados mediante cuestionarios. Por otra parte, Elespuru (2020) en la tesis liderazgo y motivación laboral en una empresa comercializadora el objetivo fue examinar la relación entre los estilos de liderazgo de los directivos y la motivación laboral en la empresa Comercializadora San Juan SAC durante el año 2020. La investigación se clasificó como aplicada y se utilizó un diseño no experimental, descriptivo/correlacional. La población del estudio estuvo compuesta por los 250 trabajadores de la empresa, mientras que la muestra incluyó a 152 trabajadores. Se empleó la técnica de entrevista para la recolección de datos, y el instrumento utilizado fue un cuestionario distribuido en las áreas administrativas de la empresa. El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el programa estadístico SPSS versión 25.0. Entre los resultados más destacados, se observó que los estilos de liderazgo en la empresa se relacionaron con la motivación de los trabajadores, quienes desempeñaban sus funciones de acuerdo a sus propios criterios personales, sin un programa formal que promoviera cursos de capacitación para el personal. Además, se concluyó que la empresa no había implementado en su totalidad buenas prácticas laborales en toda la organización. A nivel local, destacamos a Távara (2018) en la tesis liderazgo transformacional y motivación intrínseca se plantea como objetivo proponer un plan de liderazgo transformacional con el objetivo de potenciar la motivación de los colaboradores en la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones - Sede Chiclayo durante el año 2018. La investigación tiene un diseño descriptivo, además tiene un carácter propositivo, con enfoque cuantitativo, la población está compuesta por 120 colaboradores, se realizó un muestreo probabilístico por conveniencia, la investigación concluye con la evidencia de realizar un plan de capacitación que permitan mejorar el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca en la gerencia de transportes de Chiclayo. Rojas (2019) en la tesis relación entre liderazgo y motivación hacia el trabajo, propone como estudio el impulso de explorar la relación entre el liderazgo y la motivación laboral entre los trabajadores de la Aldea Infantil Virgen de la Paz del gobierno regional Lambayeque, con el objetivo de identificar las mejores prácticas para mejorar la gestión administrativa. La muestra consistió en 29 empleados de diferentes áreas de la aldea, de quienes se obtuvo la información necesaria para el estudio. Para alcanzar los objetivos

planteados, se llevó a cabo la evaluación del nivel de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores, así como el análisis de la relación entre ambas variables. La investigación es sustantiva en donde se combinan dos niveles la descriptiva y explicativa, el enfoque de la investigación es correlacional. Se emplearon dos cuestionarios para recopilar los datos: uno enfocado en medir el liderazgo, con 22 ítems, y otro centrado en la motivación laboral, con 24 ítems. Los resultados revelaron una relación directa de grado fuerte (0.699) entre el liderazgo y la motivación laboral en los trabajadores de la Aldea Infantil Virgen de la Paz del gobierno regional Lambayeque. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar medidas correctivas por parte de la institución para mejorar el servicio ofrecido a sus usuarios. Según Monchon (2020) en la tesis estilos de liderazgo y motivación laboral realizada en Chiclayo, el objetivo de este estudio fue identificar los estilos de liderazgo y la motivación laboral entre los empleados de la empresa ODESSA PGS SAC en Lambayeque durante el año 2019. La investigación adoptó un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 40 trabajadores, de edades comprendidas entre 22 y 54 años, incluyendo tanto hombres como mujeres. Se utilizó un enfoque censal, encuestando a todos los empleados de la empresa, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. El primero fue un Cuestionario de Estilo de Liderazgo, compuesto por 23 ítems, basado en las teorías de Burns y Bass (1990), que abarcan los estilos de Liderazgo Transformacional, transaccional y conducta pasiva. El segundo instrumento fue una escala de Motivación Laboral, con 15 ítems, fundamentada en las necesidades de David McClelland, que incluyen la motivación de logro, poder y afiliación. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante encuestas tipo Likert, las cuales fueron evaluadas por expertos especialistas y se determinó su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach y KR-20. Los datos fueron analizados utilizando el software SPSS versión 23.0. Los resultados mostraron un valor de $p = 0,000$, lo que indica una significancia estadística alta, y una correlación moderada de $r = 0.53$.

El marco teórico se fundamenta en las teorías propuestas por autores para las variables liderazgo y motivación laboral, el liderazgo se constituye en un tema de crucial importancia en el manejo de las organizaciones, es considerado como un elemento fundamental en el desarrollo de las organizaciones veamos algunas

definiciones según Koontz (2012) liderazgo es el arte o proceso de motivar a las personas para que se involucren de manera entusiasta y con disposición en la consecución de los objetivos del equipo, es por ello, que el liderazgo contribuye a que las personas realicen las actividades con fervor y dedicación. Según (Fischman 2000, como citó Khamlichi 2023) considera que el líder será aquel individuo capaz de impulsar un proceso de movilización en las personas para lograr ciertas metas u objetivos compartidos. En esta definición se resalta la importancia del liderazgo en la capacidad de movilizar a las personas hacia la consecución de metas y objetivos compartidos. Sugiere que un líder efectivo no solo posee habilidades para dirigir, sino también para inspirar y motivar a los demás, generando un compromiso y entusiasmo que impulsa el logro de las metas del grupo. Además, enfatiza la idea de que el liderazgo no solo se trata de ocupar una posición de autoridad, sino de influir positivamente en el equipo para trabajar hacia un propósito común. Un líder es alguien a quien el equipo admira, respeta y elige seguir de forma voluntaria. En contraste, si esto no sucede, estaríamos describiendo a un jefe que simplemente emite órdenes que deben ser obedecidas sin elección por parte del equipo (Figueiras, 2022)

Por otra parte (Gómez, 2008, citado por Rojas, 2019) El liderazgo implica influir en otras personas para lograr un objetivo específico, involucrando la motivación e inspiración de equipos de empleados al comprender y aprovechar sus necesidades, valores y emociones. Como se puede apreciar el liderazgo aboca siempre a influir en las personas para que puedan realizar las cosas en función a los metas a alcanzar dentro de la organización. El resultado de entender las definiciones de liderazgo nos lleva a plantear los modelos de liderazgo de los cuales destacamos a Hellriegel (2009) el cual nos distingue tres enfoques, el modelo de rasgos, que se basa en las características que muestran muchos líderes como impulso, originalidad, energía, extroversión, introversión, etc. Aunque no todos los líderes manifiestan estos rasgos, pero si se puede destacar cuatro rasgos que los identifican a aquellos de nivel medio y superior, como lo es, la inteligencia, madurez y amplitud de criterio, motivación interna y necesidad de logro e interés centrado en el empleado. Los modelos conductuales, el cual se centra en lo que realizan los líderes y la manera de como lo hacen. En este modelo los jefes colaboran con los individuos y a los grupos para lograr sus metas, a través de relaciones centradas

en tareas dirigiendo su atención a la calidad y cantidad de trabajo logrado y por otra parte a la consideración y apoyo a los integrantes para el logro de metas personales como por ejemplo lograr ascensos y reconocimiento. En este modelo se destacan dos dimensiones en la conducta del líder, la consideración que es el grado en el que el líder tendrá relaciones de trabajo caracterizadas por la confianza mutua, comunicación, respeto por las ideas del empleado y aprecio a sus sentimientos. La otra dimensión es la estructuración, es como los líderes definen y estructuran sus funciones y la de sus trabajadores para alcanzar las metas de la empresa. Este estilo de líder busca la dirección de actividades del equipo por medio de la planificación, información, programación, asignación de tareas, límite de tiempos y direcciones. El tercer modelo de contingencias, según (Koontz 2012), los líderes no surgen únicamente debido a las características de su personalidad, sino que también son influenciados por factores del entorno y las relaciones que establecen con los demás miembros del grupo. Por otro lado, Hellriegel (2009) La teoría de contingencias se divide en cuatro modelos de contingencias el modelo de contingencias de Fiedler, modelo de Hersey y Blanchard, el modelo de trayectoria – meta de House y el modelo de Vroom – Jago. En cuanto al modelo de contingencias de Fiedler según Koontz (2012) propone que la emergencia del liderazgo no se limita únicamente a las características individuales de una persona, sino que también está influenciada por una combinación de circunstancias específicas y las dinámicas de interacción entre el líder y los miembros del grupo. Establece tres dimensiones; la posición de poder, estructura de tareas y relaciones líder – miembro. El modelo de Hersey y Blanchard según Hellriegel (2009) Esta teoría sostiene que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según el grado de preparación de sus subordinados. Cuando los subordinados no están completamente preparados para la tarea, un enfoque directivo de liderazgo resulta más efectivo que uno centrado en las relaciones. A medida que aumenta la preparación de los subordinados, el líder deberá adoptar un enfoque más participativo y menos directivo. El modelo de House sugiere que el comportamiento del liderazgo de apoyo directivo, participativo, orientado al logro depende de las necesidades personales (estima, pertinencia, seguridad) de los subordinados y de la naturaleza de la tarea. El propósito del líder es reducir obstáculos que evitan que los empleados alcancen sus metas. Para Vroom Jago basan sus modelos en el

análisis de la manera en que el estilo de liderazgo afecta la efectividad de la decisión y a efectividad total de sus subordinados. En base a los descrito podemos identificar los tipos de liderazgo, dentro de los enfoques clásicos de liderazgo destacamos a los de comportamiento entre los cuales tenemos, según García (2015) Liderazgo Autocrático se caracteriza por la toma de decisiones centralizada en manos del líder, con poca o ninguna participación de los subordinados en el proceso de toma de decisiones. Las características principales se manifiestan la centralización del poder y autoridad en el líder, el líder toma decisiones unilaterales sin consultar a los subordinados y poca o ninguna participación de los subordinados en la toma de decisiones. Por otra parte, el mismo autor define al Liderazgo Democrático, como la participación activa de los subordinados en el proceso de toma de decisiones, donde las opiniones y perspectivas de los miembros del equipo son tenidas en cuenta antes de llegar a una conclusión. Las características principales son; participación activa de los subordinados en la toma de decisiones, el líder fomenta el debate y la colaboración entre los miembros del equipo, las decisiones se toman de forma consensuada, considerando las opiniones de todos los involucrados. De la misma manera tenemos al liderazgo Laissez-faire, se caracteriza por la mínima interferencia del líder en las actividades diarias del equipo, otorgando una gran autonomía a los subordinados para tomar decisiones y gestionar sus propias tareas. Sus características principales; Mínima supervisión por parte del líder, los subordinados tienen libertad para tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos, el líder proporciona recursos y apoyo, pero permite que los subordinados gestionen sus propias responsabilidades. Dentro de los enfoques contemporáneos del liderazgo tenemos Hellriegel (2009) el cual identifica los siguientes; El liderazgo transformacional, implica inspirar y motivar a los seguidores para que logren un rendimiento excepcional y se superen a sí mismos. Los líderes transformacionales suelen fomentar un sentido de identidad y propósito compartido, y buscan transformar tanto a los seguidores como a la organización en su conjunto. Características principales, Inspiración: Los líderes transformacionales inspiran a los seguidores mediante una visión compartida y un sentido de propósito. Estímulo intelectual, fomentan la creatividad y la innovación, desafiando el statu quo y promoviendo el pensamiento crítico. Consideración individualizada, Se preocupan por el desarrollo personal y profesional de cada seguidor, adaptando su enfoque de

liderazgo según las necesidades individuales. Liderazgo transaccional es el que usa el poder derivado de la recompensa y castigos para influir sobre sus seguidores, este tipo de liderazgo se basa en algún tipo de intercambio contractual entre el líder y seguidor.

El liderazgo participativo, también llamado liderazgo democrático, implica la participación activa de todos los miembros del equipo en la toma de decisiones. Este estilo de liderazgo se distingue por valorar y considerar las opiniones y contribuciones de cada miembro del equipo (Emprender, 2022). Adicionalmente podemos identificar al liderazgo burocrático, es un estilo que se enfoca fuertemente en las normas y los procedimientos establecidos en manuales. Aunque no es tan rígido como el liderazgo autocrático, ya que los líderes están abiertos a recibir sugerencias, no existe una libertad total, ya que las opiniones que no concuerdan con lo preestablecido no son consideradas en la toma de decisiones (Rodríguez, 2022). El liderazgo carismático, reconocido por su auténtica empatía hacia las personas, ha emergido como uno de los modelos de liderazgo más prevalentes en la actualidad. Su versatilidad para adaptarse a diversos entornos laborales lo distingue como uno de los más prominentes en su categoría. (Rodríguez, 2022).

De modo similar las bases teóricas de la motivación la podemos definir según (Robbins 2009, citado en Rojas, 2019) La motivación se puede definir como los diversos procesos que afectan la cantidad de esfuerzo que un individuo está dispuesto a dedicar hacia un objetivo, así como la dirección y la duración de ese esfuerzo en busca de alcanzar dicho objetivo. Por otra parte, Hellriegel (2009) la motivación son fuerzas que actúan sobre una persona en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. Se puede destacar las teorías de la motivación que según (Hellriegel 2009, citado en García, 2019) en la que idéntica al modelo de la jerarquía de necesidades de Maslow, propuesto por Abraham Maslow en 1943, describe las necesidades humanas en una estructura jerárquica de cinco niveles, organizados en orden ascendente de importancia: Necesidades fisiológicas, Son las necesidades básicas para la supervivencia física, como la comida, el agua, el aire, el sueño y el refugio. Necesidades de seguridad, estas necesidades incluyen la seguridad física, la estabilidad, el orden y la protección contra peligros y amenazas. Necesidades de pertenencia y amor, Son las necesidades sociales y emocionales, que incluyen la

conexión con otros, la amistad, el amor y el sentido de pertenencia. Necesidades de estima, Estas necesidades se refieren al reconocimiento, el respeto, la autoestima y la autoconfianza. Incluyen tanto la estima propia como el reconocimiento y la valoración por parte de los demás. Necesidades de autorrealización, Son las necesidades más elevadas, que involucran el deseo de alcanzar el máximo potencial personal, el crecimiento, la creatividad y la realización personal. La teoría de Maslow sugiere que las personas buscan satisfacer estas necesidades en orden jerárquico, comenzando por las necesidades más básicas y ascendiendo hacia las necesidades más elevadas una vez que las necesidades más básicas están satisfechas. Por otra parte, el modelo de motivación ERG, desarrollado por Clayton Alderfer en la década de 1960, es una revisión del modelo de necesidades de Maslow y se centra en tres conjuntos de necesidades básicas: Existencia (E), Se refiere a las necesidades relacionadas con la supervivencia y el bienestar físico, como la comida, el agua, el aire y el descanso. Relacionado (R), Estas son las necesidades de conexión social, amor y pertenencia, así como el deseo de mantener relaciones significativas con los demás. Crecimiento (G), Estas son las necesidades relacionadas con el desarrollo personal, el crecimiento y la realización del potencial individual, incluida la necesidad de logro, autonomía y desarrollo personal. El modelo ERG sugiere que las personas pueden buscar la satisfacción de estas necesidades de forma simultánea y no necesariamente en una secuencia jerárquica estricta como propone Maslow. Además, si una necesidad de nivel superior no puede ser satisfecha, las personas pueden volver a centrarse en necesidades de niveles más bajos, lo que se conoce como la "frustración-regresión" en el modelo ERG. Por otro lado, el modelo de motivación de logro, también conocido como teoría de la motivación de logro, se centra en la manera en que las personas se motivan para alcanzar metas desafiantes y sobresalir en actividades en las que puedan evaluar su propio rendimiento. Este modelo, desarrollado inicialmente por David McClelland y su equipo en la década de 1950, sugiere que las personas son impulsadas por tres necesidades principales relacionadas con el logro: Necesidad de Logro, esta necesidad se refiere al deseo de sobresalir, mejorar y tener éxito en actividades desafiantes. Las personas con una alta necesidad de logro tienden a buscar metas difíciles y están motivadas por el logro personal más que por recompensas externas. Necesidad de Afiliación, Esta

necesidad se centra en el deseo de establecer y mantener relaciones interpersonales cercanas y satisfactorias. Las personas con una alta necesidad de afiliación buscan la aprobación de los demás y valoran las relaciones personales positivas. Necesidad de Poder. Esta necesidad se refiere al deseo de influir, controlar y tener un impacto en otras personas o situaciones. Las personas con una alta necesidad de poder buscan controlar su entorno y tienen un fuerte impulso por liderar y ejercer autoridad. Estas tres necesidades interactúan entre sí para influir en el comportamiento de las personas y sus elecciones de metas y actividades. El otro modelo de motivación tenemos el modelo de motivación-higiene, también conocido como teoría de los dos factores, fue propuesto por Frederick Herzberg en la década de 1950. Este modelo sugiere que existen dos conjuntos de factores que influyen en la satisfacción laboral y la motivación de los empleados en el trabajo. Factores de higiene, estos factores se refieren al entorno de trabajo y las condiciones que rodean el trabajo, pero no al contenido del trabajo en sí. Incluyen aspectos como el salario, las políticas de la empresa, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la seguridad laboral y las condiciones físicas del lugar de trabajo. Herzberg argumentó que la presencia de estos factores puede prevenir la insatisfacción en el trabajo, pero no necesariamente conducir a la satisfacción y la motivación. Factores motivacionales, Estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y las tareas en sí mismas. Incluyen aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad, el avance profesional, el logro personal y el crecimiento en el trabajo. Herzberg sostuvo que la presencia de estos factores puede conducir a la satisfacción y la motivación en el trabajo. Según esta teoría, la satisfacción en el trabajo está influenciada tanto por la presencia de factores motivacionales como por la ausencia de factores de higiene. Herzberg sugirió que mejorar los factores motivacionales, como proporcionar oportunidades de avance y reconocimiento, es fundamental para aumentar la satisfacción y la motivación en el trabajo. Dentro del contexto de la investigación podemos definir la motivación laboral según (Donawa 2019) es el impulso interno que inicia, orienta y sostiene las acciones de un individuo dentro de una empresa, conduciéndolas hacia la consecución de metas u objetivos específicos. La motivación laboral puede ser el resultado de una combinación de factores intrínsecos, como el interés por el trabajo en sí mismo, el reconocimiento y el desarrollo personal, así como factores

extrínsecos, como la remuneración, los beneficios y el ambiente de trabajo. Las dimensiones de la variable M.L. consideradas en la investigación para la variable motivación laboral son: la teoría de las necesidades de la motivación de McClelland: en primer lugar la necesidad de poder, McClelland y otros investigadores hallaron que las personas con una alta necesidad de poder se preocupan por ejercer influencia y control. Por lo general, estos individuos buscan roles de liderazgo y suelen ser hábiles comunicadores, aunque también tienden a discutir con frecuencia. Les gusta imponerse, muestran expresividad, obstinación y exigencia, y disfrutan enseñando y hablando en público. El segundo tipo, es la necesidad de afiliación; las personas con una fuerte necesidad de afiliación generalmente buscan sentirse queridas y suelen evitar el dolor del rechazo social. Es probable que estas personas se preocupen por mantener relaciones sociales armoniosas, experimentar una sensación de cercanía y comprensión, estar disponibles para brindar consuelo y apoyo a los demás en momentos difíciles, y disfrutar de interacciones amistosas con los demás. El tercer tipo es la necesidad de logro, las personas con una alta necesidad de logro poseen un fuerte deseo de éxito y al mismo tiempo sienten un intenso miedo al fracaso. Buscan desafíos y establecen metas que son desafiantes pero alcanzables. Adoptan un enfoque realista hacia el riesgo; no son propensos a correr riesgos innecesarios, prefieren analizar y evaluar problemas, asumen la responsabilidad personal para asegurar que el trabajo se realice y aprecian la retroalimentación inmediata y específica sobre su desempeño. Suelen ser personas inquietas que prefieren trabajar largas horas, no se preocupan excesivamente por el fracaso cuando ocurre y disfrutan de tener el control sobre su propia actividad laboral. (Koontz 2012, citado en Monchon, 2020). La base conceptual de la investigación se sustenta en los principales conceptos y definiciones como podemos destacar:

Motivación extrínseca, se centra en atender las necesidades físicas del empleado, buscando impulsar su motivación mediante elementos externos que demuestren su valor dentro de la empresa. (Ruiz, 2021)

La motivación intrínseca, surge internamente, impulsada por el deseo de autorrealización y crecimiento personal. En este tipo de motivación, el valor genuino proviene de la satisfacción experimentada al realizar una tarea. (Ruiz, 2021).

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo de investigación

Se desarrollará bajo un tipo básica, se enfoca en ampliar el conocimiento científico sin necesariamente tener aplicaciones prácticas inmediatas. A través de este tipo se "centra en comprender los principios fundamentales de un fenómeno o proceso, explorar teorías y construir una base sólida para investigaciones futuras" (Salinas, 2018). La investigación, tendrá los alcances descriptivo y correlacional se centra en ofrecer una descripción detallada y completa de un objeto, ayuda a proporcionar una comprensión general del contexto en el que se sitúa el problema de investigación. Será correlacional según Hernández (2014) busca investigar la relación o la medida de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. En nuestra investigación por medio de este alcance se podrán correlacionar las variables en estudio como lo es el liderazgo y la motivación laboral. Además, se considera cuantitativa según Ruiz (2022) en esta etapa el investigador tiene la capacidad de analizar los datos de forma cuantitativa, empleando herramientas estadísticas para evaluar fenómenos sociales de manera similar a como se hace en las ciencias naturales.

Esto implica la aplicación de técnicas, en este caso en nuestro estudio de aplicará encuestas de percepción, donde se pueden calcular porcentajes de efectividad para corroborar conclusiones

3.2 Diseño de la investigación

La investigación será de corte no experimental transversal, puesto que no se desarrollan cambios deliberados en la variable, solo se contemplan su desenvolvimiento, según (Salinas 2018) este se distingue por la ausencia de manipulación de la variable independiente solo se limita a observar los cambios que naturalmente se producen en las variables de interés. Así mismo, es transversal, se recurre a este diseño debido a que la investigación se enmarca en un horizonte de tiempo establecido en la investigación la cual es el año 2024.

3.3 Variables y operacionalización

Al ser un estudio correlacional la investigación constará de un modelo de dos variables la variable independiente y la variable dependiente.

VI: Liderazgo

DEFINICION CONCEPTUAL Según Khamlichi (2023) considera que el líder será aquel individuo capaz de impulsar un proceso de movilización en las personas para lograr ciertas metas u objetivos compartidos.

Definición operativa.

La definición operacional del liderazgo estará definida por García (2015) Liderazgo Autocrático y Hellriegel (2009) el cual identifica los tipos de liderazgo transformacional y el Liderazgo transaccional.

Dimensiones

El liderazgo transformacional, implica inspirar y motivar a los seguidores para que logren un rendimiento excepcional y se superen a sí mismos. Los líderes transformacionales suelen fomentar un sentido de identidad y propósito compartido, y buscan transformar tanto a los seguidores como a la organización en su conjunto

Indicadores.

- Experiencia
- Inspiración y motivación
- Innovación
- Empatía

Liderazgo transaccional, es el que usa el poder derivado de la recompensa y castigos para influir sobre sus seguidores, este tipo de liderazgo se basa en algún tipo de intercambio contractual entre el líder y seguidor.

Indicadores

- Metas
- Recompensas
- Incentivos
- Supervisión

Liderazgo Autocrático, se caracteriza por la toma de decisiones centralizada en manos del líder, con poca o ninguna participación de los subordinados en el proceso de toma de decisiones.

Indicadores

- Decisiones
- Normas
- Control
- Autoridad

VD: Motivación laboral

según (Donawa 2019) es el impulso interno que inicia, orienta y sostiene las acciones de un individuo dentro de una empresa, conduciéndolas hacia la consecución de metas u objetivos específicos.

Definición operativa

De acuerdo a Monchon (2020) considera en la teoría de las necesidades de la motivación de McClelland, las dimensiones sobre la motivación laboral a la necesidad de poder, la necesidad de afiliación y la necesidad de logro.

Dimensiones

Necesidad de poder, McClelland y otros investigadores hallaron que las personas con una alta necesidad de poder se preocupan por ejercer influencia y control.

Indicadores

- Decisiones
- Liderazgo
- Autoridad
- Capacidad para tomar decisiones

Necesidad de afiliación, las personas con una fuerte necesidad de afiliación generalmente buscan sentirse queridas y suelen evitar el dolor del rechazo social.

Indicadores

- Motivación
- Participación
- Compromiso

- Valoración

Necesidad de logro, las personas con una alta necesidad de logro poseen un fuerte deseo de éxito y al mismo tiempo sienten un intenso miedo al fracaso.

Indicadores

- Desafíos
- Metas personales
- Retroalimentación

3.4 Población y muestra de estudio

De acuerdo a la investigación la población estará conformada por 25 colaboradores nombrados y contratados que trabajan en las diferentes áreas de la empresa Grupo Malca EIRL. Para Baena (2017) La población en el contexto de una investigación se refiere al conjunto completo de individuos, objetos, eventos o fenómenos que comparten una característica común y que son objeto de estudio o análisis en la investigación.

Criterios de inclusión, se incluirán empleados que estén actualmente trabajando en la empresa de todos los niveles jerárquicos, desde trabajadores de línea hasta gerentes y directivos. Se buscará incluir empleados de diferentes edades, géneros, niveles de experiencia y formación académica para obtener una muestra representativa.

Criterios de exclusión, se excluirán empleados temporales, contratados a través de agencias de trabajo temporal o contratados externamente para proyectos específicos.

Muestra

Hernández (2014) considera al subgrupo de la población de donde se recolectarán los datos y deben ser definidos de antemano con mayor precisión El estudio no considerará tomar una muestra debido a que se tomará al total de las unidades muestrales que representan 25 trabajadores que pertenecen a la empresa Grupo Malca de la ciudad de Jaén.

Muestreo

El muestreo es de tipo No probabilístico según Baena (2017) es un proceso de selección aleatoria o mecánica, todos los elementos de la población tienen una probabilidad igual de ser elegidos para formar parte de la muestra. En este estudio todos los colaboradores tienen la misma probabilidad de ser escogidos.

Unidad de análisis

La unidad de análisis en la investigación está constituida por los trabajadores del Grupo Malca EIRL de la provincia de Jaén.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La medición de las variables de estudio será por medio de la técnica de la encuesta, según Ruiz y Valenzuela (2022) los investigadores emplean esta técnica para la recolección de datos más frecuente.

El instrumento a aplicar en ambas variables es un cuestionario con 24 ítems, que permitirán obtener la información de las variables en estudio.

La validez del instrumento según Hernández (2014) Lo que se busca es elaborar un instrumento válido para la recolección de datos que sean válidos y confiables para el logro de los objetivos. La validez de contenido será la utilizada en el desarrollo de la investigación, a través del juicio de expertos. A través de esto se busca establecer estimaciones razonables buenas. La confiabilidad en la investigación se realiza por una prueba piloto a 10 elementos seleccionados para determinar solidez del instrumento. Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad se utiliza el coeficiente de alfa de Cronbach para preguntas politómicas como son las de Likert. La confiabilidad del instrumento responde a la exactitud en que un conjunto de puntajes de pruebas mide lo que tendrían que medir (Corral 2019).

3.6 Procedimiento de recolección de datos e información.

La obtención de la información se realizará a través de los permisos necesarios a los directivos de la empresa comercializadora de motocicletas Grupo Malca EIRL de la provincia de Jaén. Para ello se utilizarán los instrumentos diseñados como el cuestionario que serán aplicados a los colaboradores de la empresa, a partir de ello se llegarán a comprobar las hipótesis formuladas.

3.7 Técnica de procedimiento y análisis de datos

El análisis se realizará tomando en cuenta los niveles de medición de las variables y mediante la estadística, que puede ser descriptiva la que busca describir los datos y valores obtenidas de las variables. La estadística inferencial nos permite estimar parámetros y probar las hipótesis en base a la distribución muestral a través del análisis paramétrico como el coeficiente Spearman para medir el coeficiente de correlación de las variables en estudio. El análisis de los datos se realizará mediante el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), que dará como resultado las tablas y gráficas estadísticas de las variables.

Tabla 1

Alfa de Cronbach para la variable Liderazgo.

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	12

Tabla 2

Alfa de Cronbach para la variable Motivación laboral.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,879	12

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Se puede evidenciar que los coeficientes obtenidos muestran un alto nivel de confiabilidad para el instrumento a utilizar.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTAD

El desarrollo del análisis descriptivo – cuantitativo de la investigación nos permite resumir los datos de las variables investigadas, mediante la estadística descriptiva e inferencial aplicando las medidas de tendencia central y las pruebas de hipótesis. Hernández (2014)

VARIABLE LIDERAZGO

Tabla 3

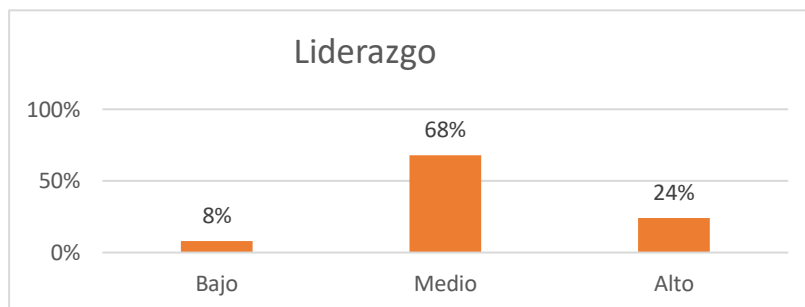
Distribución de frecuencias Variable liderazgo

Categoría	Frecuencia	%
Bajo	2	8%
Medio	17	68%
Alto	6	24%
Total	25	100%

Elaborado por el investigador

Figura 1

Variable Liderazgo



Interpretación:

La distribución indica que la mayoría de los casos se sitúan en el rango medio de liderazgo, mientras que hay menos casos en los extremos bajos y altos. Esto sugiere que la muestra tiene una tendencia hacia el liderazgo de nivel medio, con menos casos de liderazgo extremadamente bajo o alto. En general, estos resultados proporcionan una comprensión de cómo se distribuyen los niveles de liderazgo en la muestra proporcionada. Esto puede ser útil para comprender las

características de liderazgo dentro de un contexto específico, como lo es para el Grupo Malca EIRL de la provincia de Jaén.

Tabla 4

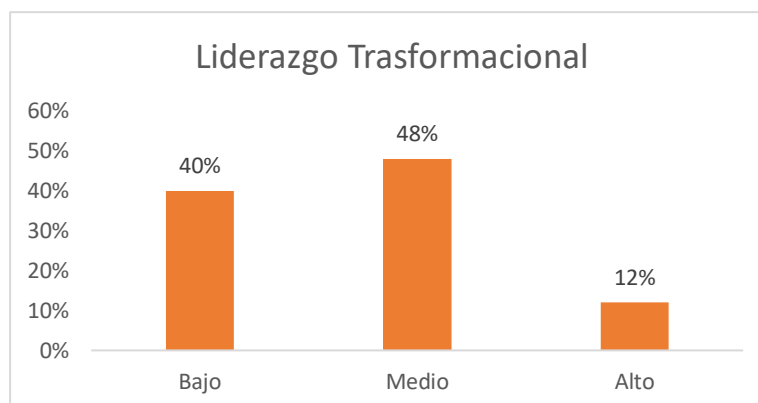
Dimensión liderazgo transformacional

DIMENSION: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
Categoría	Frecuencia	%
Bajo	10	40%
Medio	12	48%
Alto	3	12%
	25	100%

Elaborado por el investigador

Figura 2

Dimensión Liderazgo transformacional



Interpretación

La distribución sugiere que hay una distribución relativamente equitativa entre los niveles de liderazgo "Bajo" y "Medio", con una menor proporción de casos en el nivel "Alto". Esto puede indicar que, en la muestra proporcionada, hay una cantidad considerable de liderazgo transformacional de nivel medio, con menos casos de liderazgo transformacional extremadamente bajo o alto. En resumen, estos resultados ofrecen una visión de cómo se distribuyen los niveles de liderazgo transformacional en la muestra proporcionada. Esto puede ser útil para comprender la naturaleza del liderazgo transformacional en un contexto específico y para identificar áreas de mejora o fortaleza en el desarrollo del liderazgo dentro del Grupo Malca EIRL de la provincia de Jaén.

Tabla 5:

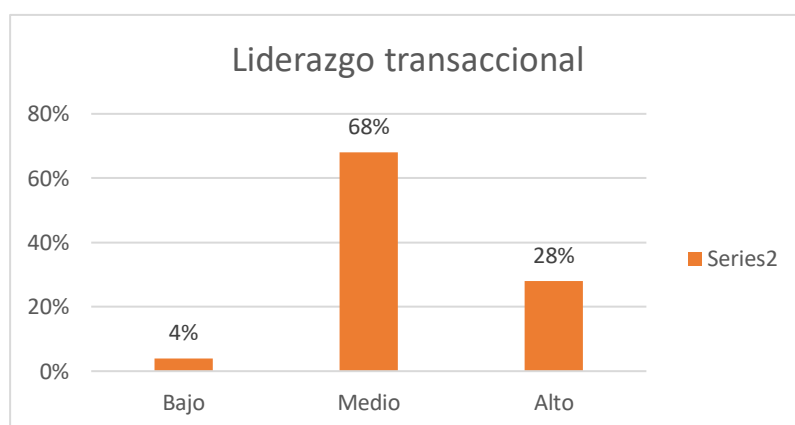
Dimensión liderazgo transaccional

DIMENSION: LIDERAZGO TRANSACCIONAL		
Categoría	Frecuencia	%
Bajo	1	4%
Medio	17	68%
Alto	7	28%
	25	100%

Elaborado por el investigador

Figura 3:

Dimensión Liderazgo transaccional



Interpretación:

La dimensión de liderazgo transaccional exhibe una distribución que revela una predominancia de valores en la categoría de "Medio", con un 68% de las observaciones, seguido por un 28% en la categoría "Alto", y un 4% en la categoría "Bajo". Esta distribución sugiere que la mayoría de los participantes muestran un nivel moderado de liderazgo transaccional, mientras que una proporción significativa también demuestra un nivel alto. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar la diversidad en las prácticas de liderazgo transaccional dentro de un contexto específico del Grupo Malca EIRL, así como la necesidad de explorar más a fondo los factores que influyen en estos niveles de liderazgo.

Tabla 6

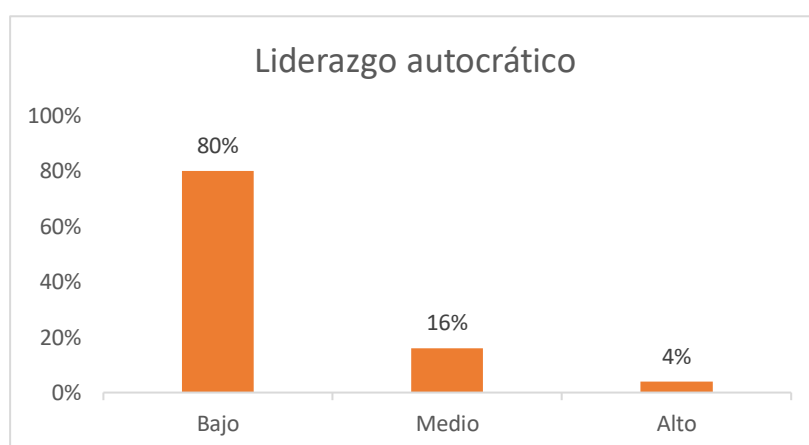
Dimensión liderazgo autocrático

DIMENSION: LIDERAZGO AUTOCRATICO		
Categoría	Frecuencia	%
Bajo	20	80%
Medio	4	16%
Alto	1	4%
	25	100%

Elaborado por el investigador

Figura 4

Dimensión Liderazgo autocrático



Interpretación:

El análisis de la dimensión de liderazgo autocrático revela una distribución mayoritaria en la categoría "Bajo", con un 80% de las observaciones, seguida de un 16% en la categoría "Medio" y un 4% en la categoría "Alto". Este patrón sugiere que la mayoría de los participantes muestran niveles bajos de liderazgo autocrático, lo que puede indicar una preferencia por estilos de liderazgo más participativos o democráticos en el contexto estudiado. Sin embargo, es importante tener en cuenta que aún existe una minoría que demuestra un nivel medio o alto de liderazgo autocrático, lo que destaca la necesidad de examinar más a fondo las razones subyacentes y las implicaciones de esta variabilidad en las prácticas de liderazgo. Este resultado estadístico ofrece una perspectiva valiosa para comprender la

dinámica del liderazgo autocrático en el contexto específico investigado en el Grupo Malca EIRL de la provincia de Jaén.

Tabla 7

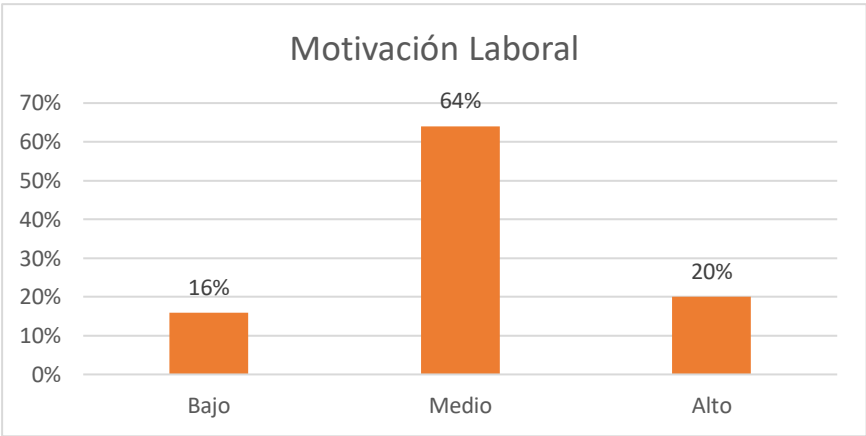
Variable Motivación Laboral

VARIABLE: MOTIVACION LABORAL		
Categoría	Frecuencia	%
Bajo	4	16%
Medio	16	64%
Alto	5	20%
	25	100%

Elaborado por el investigador

Figura 5

Variable Motivación Laboral



Interpretación

El análisis de la variable de motivación laboral revela una distribución en la que la mayoría de los participantes muestran un nivel medio de motivación laboral, representando el 64% de las observaciones. Además, un 20% de los participantes exhiben un nivel alto de motivación laboral, mientras que un 16% muestran un nivel bajo. Estos resultados sugieren que, en general, existe un nivel razonablemente saludable de motivación laboral en la muestra estudiada, con una proporción significativa de individuos mostrando un compromiso sustancial con su trabajo. Sin embargo, la presencia de un porcentaje no insignificante de individuos con niveles

bajos de motivación laboral es una señal importante para los líderes y responsables de la toma de decisiones en el ámbito laboral. Identificar y abordar las causas de esta falta de motivación puede resultar crucial para mejorar el bienestar y el rendimiento general de la fuerza laboral. Por otro lado, la presencia de individuos con un alto nivel de motivación laboral destaca la existencia de factores o prácticas en el entorno laboral que pueden estar promoviendo un compromiso significativo y una satisfacción con el trabajo. Estudiar y comprender estos factores positivos puede proporcionar valiosas lecciones para la creación de entornos laborales más motivadores y gratificantes.

Tabla 8

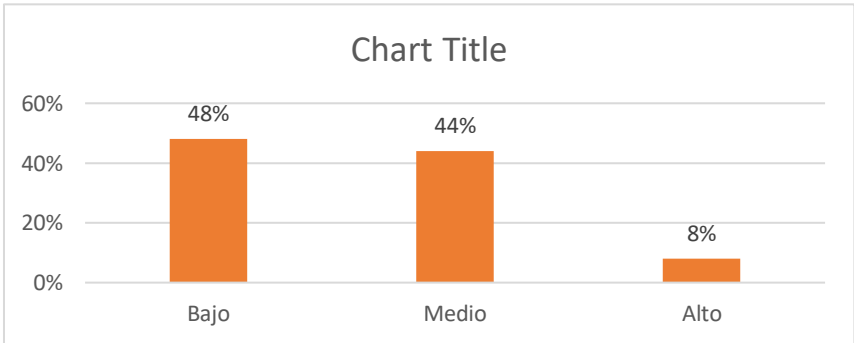
Dimensión Necesidad de poder

VARIABLE: Necesidad de poder		
Categoría	Frecuencia	%
Bajo	12	48%
Medio	11	44%
Alto	2	8%
	25	100%

Elaborado por el investigador

Figura 6

Dimensión necesidad de poder



Interpretación

El análisis de la dimensión de necesidad de poder revela una distribución en la que la mayoría de los participantes muestran un nivel medio de esta necesidad, representando el 44% de las observaciones. Además, el 48% de los participantes exhiben un nivel bajo de necesidad de poder, mientras que solo el 8% muestra un

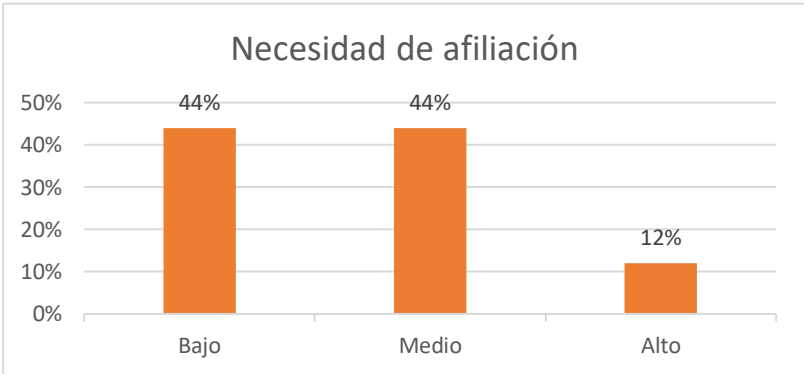
nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los individuos en la muestra estudiada no tienen una necesidad extrema de poder, lo que puede indicar un equilibrio saludable en sus relaciones y comportamientos interpersonales. Sin embargo, la presencia de un porcentaje significativo de individuos con niveles bajos de necesidad de poder también puede ser un indicio de una posible falta de aspiración o motivación para liderar o influir en su entorno. Por otro lado, la presencia de un pequeño porcentaje de individuos con un alto nivel de necesidad de poder puede tener implicaciones importantes para la dinámica social y organizacional, ya que estos individuos pueden estar más inclinados a buscar posiciones de liderazgo o a ejercer influencia sobre otros.

Tabla 9
Dimensión Necesidad de afiliación

DIMENSION	NECESIDAD DE AFILIACION	
Categoría	Frecuencia	%
Bajo	11	44%
Medio	11	44%
Alto	3	12%
	25	100%

Elaborado por el investigador

Figura 6
Dimensión necesidad de afiliación



Interpretación

El análisis de la dimensión de necesidad de afiliación revela una distribución equilibrada en la muestra estudiada. Tanto la categoría de "Bajo" como la de "Medio" representan el 44% de las observaciones, mientras que el 12% muestra un nivel alto de necesidad de afiliación. Este resultado sugiere que hay una diversidad en los niveles de necesidad de afiliación entre los participantes, lo que refleja una gama de preferencias en términos de interacciones sociales y relaciones personales. Mientras que algunos individuos pueden sentir una fuerte necesidad de conexiones sociales y pertenencia, otros pueden ser menos dependientes de tales relaciones para su bienestar emocional. La presencia de una proporción significativa de individuos con niveles medios de necesidad de afiliación destaca la importancia de las relaciones interpersonales en el contexto estudiado. Estas relaciones pueden desempeñar un papel crucial en el apoyo emocional, la colaboración y el sentido de pertenencia en entornos laborales y sociales.

Tabla 10

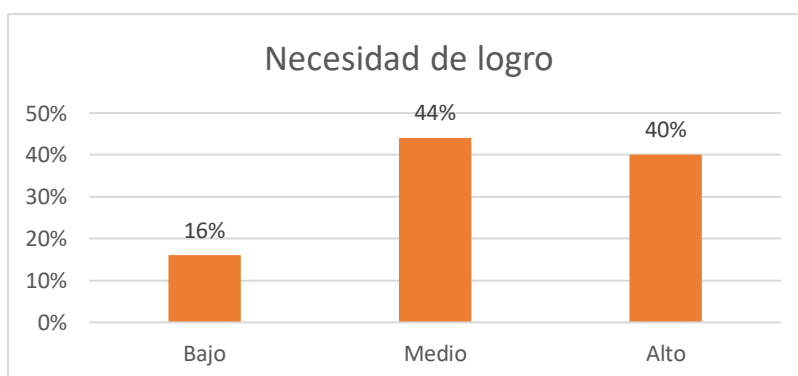
Dimensión Necesidad de logro

DIMENSION	NECESIDAD DE LOGRO	
Categoría	Frecuencia	%
Bajo	4	16%
Medio	11	44%
Alto	10	40%
	25	100%

Elaborado por el investigador

Figura 7

Dimensión necesidad de logro



Interpretación

El análisis de la dimensión de necesidad de logro revela una distribución variada en la muestra estudiada. La categoría de "Medio" representa el 44% de las observaciones, seguida por un 40% en la categoría "Alto" y un 16% en la categoría "Bajo". Estos resultados sugieren que existe una diversidad de niveles de necesidad de logro entre los participantes, lo que refleja diferentes motivaciones y aspiraciones en términos de metas y logros personales. Aquellos con un alto nivel de necesidad de logro pueden estar más orientados hacia el establecimiento y la consecución de objetivos desafiantes, mientras que aquellos con niveles medios o bajos pueden tener diferentes prioridades o motivaciones en su vida personal y profesional. La presencia de una proporción significativa de individuos con un alto nivel de necesidad de logro puede indicar un impulso considerable hacia el éxito y la superación personal. Estos individuos pueden ser más propensos a establecer metas ambiciosas y a esforzarse por alcanzarlas, lo que puede tener implicaciones importantes para su rendimiento y éxito en diferentes áreas de sus vidas. Por otro lado, la presencia de individuos con niveles medios o bajos de necesidad de logro resalta la importancia de comprender las diferentes motivaciones y aspiraciones que impulsan el comportamiento humano. Estos individuos pueden encontrar satisfacción y sentido en actividades y objetivos que no necesariamente están centrados en el logro de metas ambiciosas.

ANÁLISIS INFERENCIAL

El análisis inferencial es la estadística que permite probar la hipótesis y estimar los parámetros respectivos (Hernández 2014).

Tabla 11

Correlación Rho Spearman

Valores Interpretación
-0.91 a -1,00 = correlación negativa perfecta
-0.76 a -0,90 = correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0,75 = correlación negativa considerable
-0.11 a -0,50 = correlación negativa media

-0.01 a -0.10 = correlación negativa débil
0,00 = No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0,10 = correlación positiva débil
+0.11 a +0,50 = correlación positiva media
+0.51 a +0,75 = correlación positiva considerable
+0.76 a +0,90 = correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1,00 = correlación positiva perfe

Nivel de Significancia.

Para pruebas bilaterales, la regla de decisión implica calcular el valor p y compararlo con el nivel de significancia $\alpha/2$ en ambas colas. Si el valor p es menor o igual a $\alpha/2$ en cualquiera de las colas, se rechaza la hipótesis nula. Si es mayor, no se rechaza la hipótesis nula. Esto permite evaluar si hay diferencias significativas en ambas direcciones posibles. El nivel de significancia es considerado en este caso de 0.05% o 5%.

Hipótesis General.

Se denota en la hipótesis nula (H_0) en donde se establece que no existe relación directa entre el liderazgo y la motivación laboral en el Grupo Malca EIRL de la provincia de Jaén.

Por otro lado, se denota en con la hipótesis alternativa (H_1) en donde se establece que si existe relación directa entre el liderazgo y la motivación laboral del Grupo Malca de la provincia de Jaén

(VI): Liderazgo.

(VD): Motivación laboral.

Tabla 12.

Correlación entre Liderazgo y Motivación Laboral

Correlaciones				
			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coefficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	VD	Coefficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida de la relación entre dos variables ordinales. En este caso, el coeficiente de correlación es 0.915, lo que indica una correlación fuerte entre la motivación laboral y el liderazgo. La significancia bilateral de 0.000 para ambos coeficientes indica que la relación entre la motivación laboral y el liderazgo es estadísticamente significativa.

La interpretación se puede establecer que el coeficiente de correlación es positivo, esto sugiere que a medida que aumenta el liderazgo, también lo hace la motivación laboral en el mismo sentido. Esto implica que un liderazgo efectivo está asociado con niveles más altos de motivación en el trabajo entre los empleados. El coeficiente de correlación de 0.915 indica una correlación muy fuerte entre el liderazgo y la motivación laboral. Esto sugiere que el liderazgo desempeña un papel crucial en influir positivamente en la motivación de los empleados en el entorno laboral.

Prueba de Hipótesis para el objetivo específico No. 01.

No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral
Si existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral

Tabla 13.

Correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Rho de Spearman	Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,756**	El
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	25	25	
	VD	Coeficiente de correlación	,756**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	25	25	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

coeficiente de correlación de Pearson es una medida de la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas. En este caso, el coeficiente de correlación es 0.757, lo que indica una correlación positiva y moderadamente fuerte

entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral. La significancia bilateral de 0.000 para ambos coeficientes indica que la relación entre la dimensión del liderazgo transformacional y la motivación laboral es estadísticamente significativa. La interpretación del coeficiente de correlación es positiva, esto implica que a medida que aumenta el liderazgo transformacional, también aumenta la motivación laboral en la misma dirección. Esto sugiere que el estilo de liderazgo transformacional, que se caracteriza por inspirar, motivar y empoderar a los seguidores, está asociado positivamente con niveles más altos de motivación en el trabajo entre los empleados. El coeficiente de correlación de 0.757 indica una correlación moderadamente fuerte entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral. Aunque no es perfecta, esta correlación aún sugiere una asociación significativa y sustancial entre las dos variables. Estos resultados indican que el liderazgo transformacional está positivamente relacionado con la motivación laboral de los empleados. Esto resalta la importancia de fomentar y promover prácticas de liderazgo transformacional en el lugar de trabajo para mejorar la motivación, el compromiso y el rendimiento de los empleados.

Prueba de Hipótesis para el objetivo específico No. 02.

No existe relación directa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral

Si existe relación directa entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral

Tabla 14.

Correlación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral.

		Correlaciones		
			Transaccional	VD
Rho de Spearman	Transaccional	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	VD	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida de la relación entre dos variables ordinales. En este caso, el coeficiente de correlación es 0.723, lo que indica una correlación positiva y moderadamente fuerte entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral. La significancia bilateral de 0.000 para ambos coeficientes indica que la relación entre la dimensión del liderazgo transaccional y la motivación laboral es estadísticamente significativa. Esto significa que es poco probable que esta relación sea el resultado del azar. La interpretación es que el coeficiente de correlación es positivo, esto sugiere que a medida que aumenta el liderazgo transaccional, también lo hace la motivación laboral en la misma dirección. El liderazgo transaccional se caracteriza por un enfoque en la supervisión, el establecimiento de metas claras y las recompensas por el cumplimiento de objetivos, lo que puede contribuir positivamente a la motivación de los empleados. El coeficiente de correlación de 0.723 indica una correlación moderadamente fuerte entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral. Aunque no es perfecta, esta correlación aún sugiere una asociación significativa y sustancial entre las dos variables. En resumen, estos resultados sugieren que el liderazgo transaccional está positivamente relacionado con la motivación laboral de los empleados. Esto destaca la importancia de implementar estrategias de liderazgo transaccional efectivas para fomentar y mantener altos niveles de motivación en el lugar de trabajo.

Prueba de Hipótesis para el objetivo específico No. 03

No existe relación directa entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral

Si existe relación directa entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral

Tabla 15.*Correlación entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral.*

Correlaciones				
			Autocrático	VD
Rho de Spearman	Autocrático	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	VD	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación es 0.781, lo que indica una correlación positiva y fuerte entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral. La significancia bilateral de 0.000 para ambos coeficientes indica que la relación entre la dimensión del liderazgo autocrático y la motivación laboral es estadísticamente significativa. Esto significa que es poco probable que esta relación sea el resultado del azar. La interpretación es que el coeficiente de correlación es positivo, esto sugiere que a medida que aumenta el liderazgo autocrático, también lo hace la motivación laboral en la misma dirección. El liderazgo autocrático se caracteriza por una toma de decisiones centralizada y un control ejercido por el líder sobre los subordinados, lo que puede contribuir positivamente a la motivación de los empleados en ciertas situaciones. El coeficiente de correlación de 0.781 indica una correlación fuerte entre el liderazgo autocrático y la motivación laboral. En resumen, estos resultados sugieren que el liderazgo autocrático está positivamente relacionado con la motivación laboral de los empleados en este contexto específico. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el liderazgo autocrático puede no ser adecuado en todos los entornos y puede tener efectos negativos en la motivación a largo plazo y el bienestar de los empleados en ciertos casos.

Discusión

El liderazgo y la motivación laboral son las variables cruciales en el desarrollo de la presente investigación realizada en el Grupo Malca EIRL de la provincia de Jaén, los hallazgos encontrados en la presente tesis confirman las hipótesis alternativa planteada en el estudio, donde se especifica que existe un nivel de significancia positivo entre las variables investigadas los resultados obtenidos manifiestan que la variable liderazgo correlacionada con la variable motivación laboral obtiene una relación alta con coeficiente de correlación de 0.915, con un nivel de estadísticamente significativo del 0.000, lo que indica que existe una relación directa entre estas variables. Estos resultados comparados con la investigación realizada por Pérez (2019) en la tesis estilos de liderazgo y motivación laboral, fortalece la investigación debido a que su coeficiente de correlación alcanza el 0.865, cercano al encontrado en la investigación realizada, en donde se manifiesta que si el liderazgo aumenta la motivación laboral también lo hace. Por otra parte, en la investigación de Huamanchumo (2019) los estilos de liderazgo y motivación laboral determina una correlación del 0.566 y un nivel de significancia de 0.000. Tanto el coeficiente de correlación de Spearman y el nivel de significancia se aproximan a la investigación. En esta discusión también podemos comparar el estudio de Monchon (2020) en la tesis estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de Odessa Chiclayo, en donde se obtuvieron los resultados de la relación entre estas dos variables de 0.53 en el coeficiente de Spearman y un nivel de significancia de 0.000, en el que se precisa que existe una correlación directa moderada y que respalda a los resultados de la investigación desarrollada. Así tenemos que de acuerdo al sustento teórico el modelo de contingencias de Koontz (2012) considera que el liderazgo relaciona las características del líder y su influencia en los miembros del grupo, dicha afirmación se corrobora en el resultado obtenido con la variable liderazgo y motivación laboral. Al mismo tiempo Hellriegel (2009) en el modelo de Hersey y Blanchard sostiene que los líderes deben adaptar su estilo de liderazgo según el grado de preparación de sus subordinados en esto se puede ver la relación que se obtuvo en la verificación de la hipótesis planteada. En lo que respecta a los objetivos específicos el primer objetivo está relacionado entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, el cual evidencia que la

hipótesis alternativa propuesta queda verificada al en la prueba efectuada en donde se verifica la que existe una fuerte correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral con indicadores de correlación 0.756 y un nivel de significancia del 0.000. este resultado se contrasta con Pérez (2019) en donde relaciona las variables estudiadas obteniendo indicadores de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral tiene una relación positiva de 0.694 y un nivel de significancia de 0.035 respectivamente. El liderazgo transformacional se evidencia con la teoría que plantea Hellriegel (2009) en el cual el liderazgo transformacional, implica inspirar y motivar a los seguidores para que logren un rendimiento excepcional y se superen a sí mismos. Los líderes transformacionales suelen fomentar un sentido de identidad y propósito compartido, y buscan transformar tanto a los seguidores como a la organización en su conjunto.

El segundo objetivo que correlaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral, los resultados a la prueba de hipótesis dan una significancia positiva, lo que determina la aceptación de la hipótesis alternativa cuyos indicadores muestran un coeficiente de Spearman 0.723 y un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados se contrastan con los ofrecidos por Huamanchumo (2019) en donde relaciona el liderazgo transaccional y la motivación laboral sus resultados en la correlación son de 0.445 y un nivel de significancia de 0.000, en ambos casos sus indicadores muestran una correlación directa entre las variables de estudio y con ello se asemejan a las obtenidas. Por otra parte, Pérez (2019) coincide con los resultados ofrecidos al encontrar una relación positiva entre las variables en estudio como lo es el liderazgo transaccional y la motivación laboral los resultados en la correlación son de 0.57 y un nivel de significancia de 0.022, reafirmando que existe mucha similitud con los resultados obtenidos en nuestra investigación. Estas dos comparaciones realizadas refuerzan la validez de la investigación. Desde el punto teórico Hellriegel (2009) considera que el Liderazgo transaccional es el que usa el poder derivado de la recompensa y castigos para influir sobre sus seguidores, este tipo de liderazgo se basa en algún tipo de intercambio contractual entre el líder y seguidor.

El tercer objetivo específico relaciona el liderazgo autocrático con la motivación laboral la investigación se demuestra que la hipótesis alternativa muestra

resultados significativos al obtener indicadores de 0.78 y un nivel de significancia del 0.000. los resultados comparables con los de Salcedo (2022) el cual determina un coeficiente de Spearman de 0.856 y un nivel de significancia de 0.000. lo que demuestra la validez de la investigación realizada. La confrontación teórica se sustenta en García (2015) Liderazgo Autocrático se caracteriza por la toma de decisiones centralizada en manos del líder, con poca o ninguna participación de los subordinados en el proceso de toma de decisiones.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la variable liderazgo se encuentra en un nivel medio de los participantes lo que implica un desempeño o desarrollo moderado de esta variable. De la misma manera para la variable motivación laboral la mayoría de los encuestados consideran que existe una motivación media lo que es una base aceptable, pero podría representar una oportunidad para implementar estrategias que eleven estos niveles hacia el rango alto.
2. Los resultados revelan una correlación es altamente significativa y positiva entre las variables de interés como lo es el liderazgo y la motivación laboral. Esta fuerte correlación sugiere una asociación directa y consistente entre las variables analizadas. Esto determina que las dimensiones del liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y liderazgo autocrático se relacionan de manera positiva con las dimensiones de la variable motivación laboral como la necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder.
3. En lo que respecta al objetivo específico uno, los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre la dimensión liderazgo transformacional y la motivación laboral. En ese sentido el liderazgo transformacional en donde la experiencia, la empatía, la innovación y la inspiración del líder se relaciona la motivación laboral que permiten alcanzar sus objetivos y eso es lo que se manifiesta en el grupo Malca EIRL de la provincia de Jaén.
4. En el objetivo específico dos, en donde el liderazgo transaccional, representado por la gestión de metas, recompensas, supervisión e incentivos, tiene una fuerte influencia positiva en la motivación laboral. Esto sugiere que cuando los líderes utilizan prácticas transaccionales efectivas, como establecer metas claras, proporcionar recompensas tangibles, mantener una supervisión adecuada e implementar incentivos, los colaboradores tienden a sentirse más motivados. Este hallazgo resalta la importancia de potenciar estrategias de liderazgo transaccional para mejorar el compromiso y desempeño de los empleados en la organización.

5. El liderazgo autocrático, caracterizado por un enfoque basado en decisiones centralizadas, establecimiento de normas, control estricto y autoridad, tiene una fuerte relación positiva con la motivación laboral. Esto sugiere que, en el contexto evaluado, un liderazgo autocrático puede ser percibido como una estructura que promueve claridad, orden y seguridad, contribuyendo a una mayor motivación entre los colaboradores. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este tipo de liderazgo debe implementarse cuidadosamente para evitar posibles efectos negativos relacionados con la rigidez o falta de participación de los empleados en la toma de decisiones.

RECOMENDACIONES

Es fundamental invertir en el desarrollo de habilidades de liderazgo para los líderes de la empresa. Esto puede incluir programas de capacitación, talleres o mentorías que ayuden a los líderes a comprender mejor cómo influir positivamente en la motivación y el compromiso de sus empleados

Es fundamental promover un ambiente de trabajo donde se fomente el empoderamiento y la confianza entre los empleados. Los líderes deben delegar responsabilidades y brindar autonomía a sus equipos, permitiendo que asuman un papel activo en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Esto no solo aumentará la motivación y el compromiso de los empleados, sino que también fomentará un sentido de propiedad y responsabilidad sobre el trabajo realizado.

Dado que el liderazgo transaccional se basa en el intercambio de recompensas y cumplimiento de expectativas, es fundamental implementar un sistema de reconocimiento y recompensa que motive y premie el desempeño excepcional de los empleados. Esto puede incluir bonificaciones monetarias, reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional o beneficios adicionales, como días libres o flexibilidad en el horario de trabajo.

Los líderes autocráticos pueden mejorar la motivación laboral al promover una comunicación abierta y transparente con sus equipos. Es importante que los líderes compartan la visión y los objetivos de la empresa de manera clara y efectiva, y que estén abiertos a recibir retroalimentación y comentarios de los empleados. Esto puede ayudar a fortalecer la confianza y el compromiso de los empleados con la organización.

Referencias Bibliográficas

- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. Editorial Patria. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Basantes, R., y Ponce, H. (2023). El Liderazgo y la Motivación laboral en la firma de Ingenieros Civiles Grupo GN, Riobamba. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador]. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10586>
- Checa, V., & Rodríguez, T. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista De Comunicación De La SEECI*, n.º 44 (noviembre):155-70 Obtenido de <https://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/482>
- Cubas, M., Tello, F. & Córdova, J. (s.f.) (2022) Liderazgo y su influencia en el clima laboral de los trabajadores del proyecto de la concesionaria trasvase Olmos S.A, 2020. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán. Lambayeque] obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9365/Cubas%20G%C3%A1lvez%20Mery%20%26%20Tello%20Castillo%20Flor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Donawa, Z. (2019). *Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela*. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, vol. I, núm. 9, 2019, junio, pp. 58-73 Universidad Nacional de Colombia Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/571360739003.pdf>
- Elespuru, D. (2020). Estilos de liderazgo y motivación laboral en la comercializadora San Juan, Iquitos- 2020. [Tesis de grado, Universidad de la Selva Peruana Iquitos] Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2143918>
- Emprender. (2023). El liderazgo: la clave para el éxito empresarial. <https://www.shopify.com/es/blog/que-es-liderazgo>
- Figuieras, S. (2022). ¿Qué significa ser un líder? Obtenido de <https://www.ceupe.mx/blog/que-significa-ser-un-lider.html>
- García, J. (2020). Incidencia de diferentes estilos de liderazgo en la motivación laboral de los empleados de una biblioteca universitaria:[Tesis de maestría, Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes.Colombia] Obtenido de

- <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c66b8586-63c3-432d-b2cc-383f500bf798/content>
- García, M. (Enero de 2015). *Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales*. Revista Entramado. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (2009). *Comportamiento organizacional*.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGRAW-HILL
- Interim. (20 de julio 2021). Falta de liderazgo: consecuencias negativas para su equipo. Obtenido de <https://interimgrouphr.com/blog/falta-liderazgo-consecuencia/>
- Juárez, B. (2022). Mal liderazgo, responsable del 70% de la falta de compromiso de los colaboradores. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mal-liderazgo-responsable-del-70-de-la-falta-de-compromiso-de-los-colaboradores-2>
- Khamlichi, M. (2023). El liderazgo según David Fischman. Obtenido de https://www.cientifiko.com/liderazgo-david-fischman/#El_lider_segun_David_Fischman
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2019). *Administración una perspectiva global y empresarial*.
- Londoño, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. Revista de Comunicación Marzo-agosto, pp. 251-272 Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5894/589470678014/589470678014.pdf>
- Monchon, C. (2020). Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo. [Tesis de grado, Univesidad Cesar Vallejo Chiclayo] Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51715>
- Mundial, F. E. (21 de julio 2021). El 86% de los trabajadores considera que falta liderazgo entre sus directivo. Obtenido de <https://www.ticpymes.es/tecnologia/el-86-de-los-trabajadores-considera-que-falta-liderazgo-entre-sus-directivos/>
- Nolasco, F., Bustamente, E., & Moreno, R. (2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú.[Tesis de grado, Universidad Norbert Wiener, Perú] file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralEnUnaEmpresaDeServiciosDeLimaPeru-7878904%20(1).pdf
- Pérez, Y. (2019). Estilos de liderazgo y motivación laboral; caso empresa compartamos Financiera S.A. [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas,Perú] https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/9240/1/Tesis_estilos_liderazgo_motivaci%C3%B3n%20laboral_empresa%20Compartamos%20Financiera%20S.A_Miraflores.pdf

- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, H. (2022). Tipos de liderazgo: ¿cómo reconocer el que mejor se adapta a tu personalidad? <https://tiendada.com/blog/gestion-de-negocio/tipos-de-liderazgo/>
- Rojas, G. (2019). Relación entre el liderazgo y la motivación hacia el trabajo en los trabajadores de la aldea infantil Virgen de la Paz del gobierno regional Lambayeque. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo Chiclayo] Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31820/Rojas_GGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2022). Metodología de la investigación. Obtenido de <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Ruiz, E. (10 de junio 2021). *Motivación laboral ¿Qué es y por qué es importante?* Obtenido de [https://es.linkedin.com/pulse/motivaci%C3%B3n-laboral-qu%C3%A9-es-y-por-importante-erik-iv%C3%A1n-ruiz-becerril#:~:text=El%20libro%20Comportamiento%20Organizacional%20\(2004,satisfacci%C3%B3n%20](https://es.linkedin.com/pulse/motivaci%C3%B3n-laboral-qu%C3%A9-es-y-por-importante-erik-iv%C3%A1n-ruiz-becerril#:~:text=El%20libro%20Comportamiento%20Organizacional%20(2004,satisfacci%C3%B3n%20)
- Salcedo, J. (2022) Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Minig Perú S.A.C. Cajamarca 2022. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5559/LOS%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORE%20DE%20LA%20EMPRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salinas, P. (2018). Metodología de la investigación cinetífica. Obtenido de http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=98206BE2A2E2CC5487ECB671D19DEBB4?sequence=1
- Távora, N. (2018). Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la gerencia regional de Chiclayo. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán Chiclayo] Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/T%C3%A1vara%20Muro%20Nicol%C3%A1s.pdf>

ANEXOS 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Medición
Variable Independiente. Liderazgo	Según Khamlichi (2023) considera que el líder será aquel individuo capaz de impulsar un proceso de movilización en las personas para lograr ciertas metas u objetivos compartidos.	La definición operacional del liderazgo estará definida EL Liderazgo Autocrático propuesta por García (2015) así mismo, el liderazgo y transformacional y el transaccional identificado por Hellriegel (2009).	Liderazgo Transformacional Liderazgo transaccional Liderazgo Autocrático	- Experiencia - Inspiración y motivación. - Innovación - Empatía - Priorización del cliente. - Confianza - Metas - Recompensas - Incentivos - Supervisión - Decisiones - Normas - Control - Autoridad	Ordinal.
Variable dependiente.	según (Donawa 2019) es el impulso interno que inicia, orienta y	De acuerdo a Monchon (2020) considera en la teoría	Necesidad de poder.	- Decisiones - Liderazgo - Autoridad	

Motivación Laboral	sostiene las acciones de un individuo dentro de una empresa, conduciéndolas hacia la consecución de metas u objetivos específicos.	de las necesidades de la motivación de McClelland, las dimensiones de la necesidad de poder, necesidad de afiliación y la necesidad de logro.	Necesidad de afiliación. Necesidad de logro	- Capacidad - Motivación - Participación - Compromiso - Valoración - Desafíos - Metas personales - Retroalimentación - Rendimiento	Ordinal
-----------------------	--	---	---	--	---------

ANEXO 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024?	Determinar la relación entre el liderazgo y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024	Existe una relación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024.	Variable Independiente Liderazgo D1: Experiencia. D2: Inspiración y motivación. D3: Innovación. D4: Empatía D5: Metas.	La investigación se desarrollará bajo un tipo básica, también conocida como investigación fundamental o pura.to científico sin necesariamente tener aplicaciones prácticas inmediatas. La investigación, tendrá los alcances descriptivo y correlacional, esto enmarcado en un análisis exploratorio. Será
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	D6: Recompensas. D7: Incentivos D8: Supervisión <u>Variable Dependiente</u> <u>Motivación Laboral</u> D1: Decisiones. D2: Liderazgo D3: Autoridad. D4: Capacidad. D5: Motivación	
PE1: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024?	OE1: Identificar la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024. OE2: Identificar la relación entre el Liderazgo transaccional y la	HE1: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024.		

PE2 ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transaccional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024? PE3 ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo democrático y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024?	motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén 2024. OE3: Identificar la relación entre el Liderazgo autocrático y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024.	HE2: Existe una relación positiva entre el Liderazgo transaccional y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024. HE3: Existe una relación positiva entre el Liderazgo autocrático y la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024.	D6: Participación. D7: Compromiso D8: Valoración	descriptivo según (Salinas 2018) La investigación descriptiva se centra en ofrecer una descripción detallada y completa de un objeto, sujeto, fenómeno o cualquier otro elemento, ya sea en su totalidad o en parte.
---	--	---	---	---

ANEXO 3: Declaratoria de Autenticidad

Yo, Fredy Kenny Malca Sanchez, inscrito a la escuela profesional de Administración y Finanzas, de la Universidad Particular de Chiclayo, identificado con DNI N° 73237692, con la tesis, "Liderazgo y su relación con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL, de la provincia de jaén, 2024".

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Chiclayo, 04 de marzo 2024



BACH.MALCA SANCHEZ FREDY KENNY

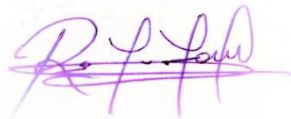
ANEXO 4: Declaración jurada asesor

Yo, Mg. Morales Fano Rosa Elena, asesor de la Escuela de Administración y Finanzas; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para nivel de pregrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo título es: "Liderazgo y su relación con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024"; presentado por el estudiante Freddy Kenny Malca Sánchez.

Se deja Constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Chiclayo 07 de mayo del 2024



Mg. Rosa Elena Morales Fano

DNI N° 41256811

ANEXO 5: Carta de consentimiento



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

Jaén, 04 de abril del 2024

Sr: FREDY KENNY MALCA SANCHEZ
BACHILLER EN ADMINISTRACION Y FINANZAS
UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
PRESENTE: -

ASUNTO: CARTA DE AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE
INVESTIGACION PARA LA OBTENCION DE TITULO PROFESIONAL

Por medio del presente, extendemos un cordial saludo y a la vez hacemos de su conocimiento la AUTORIZACIÓN, para la realización del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO Y SU RELACION CON LA MOTIVACION LABORAL EN LA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE MOTOS GRUPO MALCA EIRL DE LA PROVINCIA DE JAEN, 2024”, a llevarse a cabo por el Sr. Fredy Kenny Malca Sanchez, identificado con DNI N.º 73237692, a quien se le brindaran las facilidades para la recolección de información y la aplicación de encuesta a nuestro personal.

Sin otro particular, esperamos que el trabajo de investigación se inicie según lo esperado y se desarrolle con éxito.

Agradezco la atención a la presente, con la consideración y estima personal me despido de usted.

Atte:

ANEXO 6: Cuestionario Liderazgo



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS



ESCUELA PROFESIONAL DE MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES CUESTIONARIO LIDERAZGO

I. OBJETIVO

El presente cuestionario tiene la finalidad recabar información esencial para un proyecto de investigación, relacionado con el liderazgo. Para lo cual agradezco por su participación de manera anónima a las propuestas que se plantean.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una "X" la casilla que mejor exprese su opinión.

Indique ¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Estimado colaborador, sírvase marcar con un aspa (X) las alternativas que considere cierta.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	1	2	3	4	5
Liderazgo	Transformacional	Experiencia	1. La experiencia del líder ha demostrado tener una visión clara y convincente del futuro de la empresa.					
		Inspiración y motivación	2. Mi líder inspira y motiva a los trabajadores para alcanzar metas desafiantes.					
		Innovación	3. El líder fomenta la innovación y el pensamiento creativo en entre sus empleados					
		Empatía	4. El líder demuestra empatía y consideración hacia las necesidades y preocupaciones de los empleados.					
	Transaccional	Metas	5. En tu experiencia consideras que tu líder comunica las metas claras que debe asumirse al empezar una nueva tarea.					
		Recompensas	6. Tu líder reconoce a sus trabajadores con incentivos económico y/o recompensas por cumplir con sus objetivos laborales.					
		Supervisión	7. El líder supervisa continuamente el desempeño de los empleados					
		Incentivos	8.El líder utiliza incentivos, como bonos o ascensos, para motivar el cumplimiento de las metas organizacionales.					
	Autocrático	Decisiones	9.El líder toma decisiones de manera unilateral y no consulta a los miembros del equipo.					
		Normas	10. Mi líder se enfoca en el cumplimiento estricto de las normas para el desarrollo de mis labores.					
		Control	11. Mi líder controla y supervisa de cerca las actividades y tareas de los empleados.					
		Autoridad	12. Mi líder tiende a imponer su autoridad y no tolera la disidencia o la crítica.					

ANEXO 7: Cuestionario Motivación laboral



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS



ESCUELA PROFESIONAL DE MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES ENCUESTA

CUESTIONARIO MOTIVACION LABORAL

I. OBJETIVO

El presente cuestionario tiene la finalidad recabar información esencial para un proyecto de investigación, relacionado con la motivación laboral. Para lo cual agradezco por su participación de manera anónima a las propuestas que se plantean.

II. INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una "X" la casilla que mejor exprese su opinión. Indique ¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

1	2	3	4	5
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	1	2	3	4	5
Motivación laboral	Necesidad de afiliación	Motivación	1. Me siento motivado/a por el deseo de establecer relaciones cálidas y cercanas con mis colegas de trabajo.					
		Participación	2. Disfruto participar en actividades sociales y eventos organizados por la empresa para interactuar con mis compañeros					
		Compromiso	3. Me siento más comprometido/a con mi trabajo cuando tengo relaciones positivas y colaborativas con mis compañeros.					
		Valoración	4. Valoro el sentido de pertenencia a un equipo y la sensación de camaradería que se desarrolla en el lugar de trabajo.					
	Necesidad de logro	Desafíos	5. Disfruto enfrentar desafíos laborales que me permiten demostrar mis habilidades y competencias.					
		Metas personales	6. Me siento más motivado/a cuando establezco metas personales y trabajo para alcanzarlas.					
		Retroalimentación	7. Acepto la retroalimentación de mi jefe respecto a mi desempeño laboral para mejorar mis tarea.					
		Rendimiento	8. Me siento satisfecho/a cuando logro superar mis propios estándares de rendimiento en el trabajo.					
	Necesidad de poder	Decisiones	9. Ante un problema laboral, me siento motivado/a por posibilidad de influir en las decisiones de la Empresa.					
		Liderazgo	10. Mi empresa me da la oportunidad de asumir roles de liderazgo y responsabilidad en el trabajo.					
		Autoridad	11. Me siento satisfecho/a cuando tengo la oportunidad de ejercer autoridad sobre mis compañeros de trabajo					
		Capacidad	12. Me siento en la capacidad de influir en la toma de decisiones laborales de mi empresa.					

ANEXO 8:



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y Nombres:** Luis Alberto Elera Vilela
- 1.2. **Institución donde labora:** Universidad Particular de Chiclayo
- 1.3. **Nombre del instrumento motivo de la evaluación:** Validar cuestionario
- 1.4. **Autor del instrumento:** Bach. Fredy Kenny Malca Sánchez
- 1.5. **Título de la investigación:** Liderazgo y su relación con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

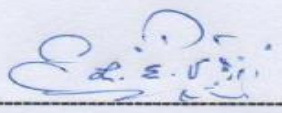
Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE.

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTE (01-40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91-100)
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			93
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables		90	
3. ACTUALIDAD	Está expresado en capacidades observables		90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento		94	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación			93

6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación		90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento			95
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones			93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación			95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Documento listo para ser ejecutado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92.55



Mg. Econ. Luis Alberto Elera Vilela
Docente Tiempo Parcial-FACEN
Universidad Particular de Chiclayo



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y TRIBUTACIÓN



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y Nombres** Castañeda Pérez Jorge Antonio DNI N°. 16710726
- 1.2. Institución donde labora: Universidad Particular de Chiclayo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
- 1.4. Autor del instrumento: Bach. Fredy Kenny Malca Sánchez
- 1.5. **Título de la investigación:** Liderazgo y su relación con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE.

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTE (01-40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91-100)
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables		90	
3. ACTUALIDAD	Está expresado en capacidades observables		90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento		90	

5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación			95
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación		90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento			95
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones			95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación			95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Documento listo para ser ejecutado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92.78



MG. JORGE ANTONIO CASTAÑEDA PEREZ

16710726

Registro de Matricula del Colegio de Economistas de Lambayeque

N° 0670



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE MARKETING Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

- 5.1. **Apellidos y Nombres:** Abad Martínez, Luis Alberto. DNI N°16660786
- 5.2. **Institución donde labora:** Universidad San Martín de Porres Filial Chiclayo.
- 5.3. **Nombre del instrumento motivo de la evaluación:**
- Instrumento: Cuestionario
 - Motivo: Validar el diseño de la encuesta.
- 5.4. **Autor del instrumento:** Bach. Fredy Kenny Malca Sánchez
- 5.5. **Título de la investigación:** Liderazgo y su relación con la motivación laboral en la empresa comercializadora de motos Grupo Malca EIRL de la Provincia de Jaén – 2024

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE.

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTE (01-40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91-100)
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			98
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables		90	
3. ACTUALIDAD	Está expresado en capacidades observables			95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento		90	

5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación		90	
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación		90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento			95
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones			98
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación			98

VII. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El Instrumento queda apta para su ejecución.

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93.77



Mg. Luis Alberto Abad Martínez
Col. N° 0486