



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

El liderazgo y su influencia en la motivación del personal  
administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de Negocios-MBA**

**AUTORA:**

Moreira Cañizares, Andrea Carolina ([Orcid.org/0000-0001-7222-3850](https://orcid.org/0000-0001-7222-3850))

**ASESOR:**

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander ([Orcid.org/0000-0002-7848-7002](https://orcid.org/0000-0002-7848-7002))

**Línea de Investigación**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**Línea de Responsabilidad Social Universitaria**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Este proyecto está dedicado a mi familia, amigos, consejeros y a todos aquellos que de alguna u otra forma caminaron conmigo en este proceso, dedicado a cada persona que creyó en mí y que sigue creyendo, no dejare de lado a esas personas que necesitan un empujón, si yo puedo tú puedes.

## Agradecimiento

Mi agradecimiento al ser más importante en mi vida, mi todo, mi eje a mi Dios, a mis padres por el apoyo incondicional, a mi hija por demostrarme que el amor real y la paciencia existen, hermanos, amigos, conocidos, finalmente un agradecimiento especial a una mujer que me demuestra día a día lo extraordinaria, guerrera, inteligente, inquebrantable, aquella que no se da por vencida incluso en los peores momentos, esa mujer soy yo.

## Índice de contenidos

|   |           |
|---|-----------|
| Carátula .....  | i         |
| Dedicatoria.....  | ii        |
| Agradecimiento.....   | iii       |
| Índice de contenidos.....                                   | iv        |
| Índice de tablas.....                                       | v         |
| Índice de gráficos y figuras.....                           | vi        |
| Resumen.....  | vii       |
| Abstract.....   | viii      |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>                                 | <b>1</b>  |
| <b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>                               | <b>4</b>  |
| <b>III. METODOLOGÍA.....</b>                                | <b>13</b> |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación.....                    | 13        |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                    | 14        |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis..... | 16        |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....   | 16        |
| 3.5. Procedimientos.....                                    | 18        |
| 3.6. Métodos de análisis de datos.....                      | 18        |
| 3.7. Aspectos éticos.....                                   | 19        |
| <b>IV. RESULTADOS.....</b>                                  | <b>20</b> |
| <b>V. DISCUSIÓN.....</b>                                    | <b>29</b> |
| <b>VI. CONCLUSIONES.....</b>                                | <b>36</b> |
| <b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>                            | <b>38</b> |
| REFERENCIAS.....  | 40        |
| ANEXOS.....   | 47        |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Resultados generales de la variable liderazgo       | 20 |
| Tabla 2: Resultados por dimensiones liderazgo                | 21 |
| Tabla 3: Resultados generales de la variable motivación      | 23 |
| Tabla 4: Resultados por dimensiones de motivación            | 24 |
| Tabla 5: Relación de liderazgo y motivación                  | 25 |
| Tabla 6: Relación de comunicación asertiva en la motivación  | 26 |
| Tabla 7: Relación de cultura organizacional en la motivación | 27 |
| Tabla 8: Relación de reconocimiento laboral en la motivación | 28 |
| Tabla 9: Cuadro de confiabilidad liderazgo                   | 48 |
| Tabla 11: Cuadro de confiabilidad motivación                 | 48 |

## Índice de gráficos y figuras

|  |    |
|--|----|
| Figura 1: Diseño de investigación                        | 14 |
| Figura 2: Resultados generales de la variable liderazgo  | 20 |
| Figura 3: Resultados por dimensiones de liderazgo        | 22 |
| Figura 4: Resultados generales de la variable motivación | 23 |
| Figura 5: Resultados por dimensiones de motivación       | 24 |

## **Resumen**

Un Fondo de Cesantía de Guayaquil muestra deficiencia, toda vez que administración estatal, al ser un ambiente político se descuidó el recurso humano, siendo este un elemento fundamental para la empresa, si el nivel de desempeño es deficiente, la organización pierde competitividad, cuyo objetivo general fue determinar la influencia del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022; el tipo de estudio fue básico con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 179 colaboradores a quienes se les aplicó los cuestionarios; teniendo como resultado una correlación positiva muy alta, concluyendo que el liderazgo influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022, demostrándose que, si el liderazgo mejora, la motivación en el colaborador también mejorará

Palabras claves: liderazgo, motivación, comunicación

## **Abstract**

A Guayaquil Unemployment Fund shows deficiency, since the state administration, being a political environment, human resources were neglected, this being a fundamental element for the company, if the level of performance is deficient, the organization loses competitiveness, whose objective general was to determine the influence of leadership on the motivation of the administrative staff of a Guayaquil unemployment fund, 2022; The type of study was basic with a non-experimental design, aimed at a sample of 179 collaborators to whom the questionnaires were applied; resulting in a very high positive correlation, concluding that leadership significantly influences the motivation of the administrative staff of a Guayaquil unemployment fund, 2022, demonstrating that if leadership improves, employee motivation will also improve.

Keywords: leadership, motivation, communication



## I. INTRODUCCIÓN

Para la relación de la motivación y el liderazgo es importante analizar las necesidades del recurso humano, en un estudio realizado en Indonesia demuestra que para mejorar el desempeño laboral y profesional se deben considerar elementos ligados a la satisfacción laboral influenciada por la motivación y debe existir una coherencia entre una buena cultura organizacional, la motivación y liderazgo (Paais, 2022). Para determinar si el entorno está estrechamente relacionado con el desempeño del trabajo positivo versus el negativo se analizará el comportamiento de los trabajadores (González Castaño, 2020), “En la actualidad se habla de competencia y/o competitividad, para desarrollar máxima productividad e innovación, buscando llegar a los estándares más altos”, dentro de las organizaciones.

Las decisiones orientadas al mejoramiento recurrente, no solo práctica, también se considerará al recurso más valioso de la empresa, el talento humano (Torres Rodríguez, 2018), se encontró que la teoría social cognitiva expuesta por Bandura, este mantiene las posibilidades de autoeficacia establece el comportamiento inicial, cuanto esfuerzo con lleva y la cantidad de tiempo (Stover Juliana, 2017), el ambiente de trabajo se relaciona estrictamente al buen ambiente y satisfacción laboral de las personas en sus puestos de trabajo. (Soria Reséndez, 2019). En efecto, el seguimiento del clima institucional con lleva una invariable periódica de vigilancia por parte de los directores de cada organización y representantes, además deben aprobar nuevas alternativas en el desarrollo de un buen ambiente de trabajo (Daza Corredor, 2021).

Chile en los últimos años busca definir la relación entre líderes y colaboradores siendo este un papel muy relevante, el enfoque central del líder es lograr encajar el modelo de liderazgo transformador siendo su perspectiva la pedagogía humana, (Rojas Carrasco, 2020). De tal forma (Laredo Brito, 2018) hace referencia que la productividad de ahora es un desafío posible de alcanzar desde la perspectiva que se preste atención a las necesidades de los colaboradores. Por otra parte (Ko, 2017) menciona que el liderazgo moralista involucra la aportación en toma de disposiciones y expresa inquietud por sus dependientes. Como afirma este autor, que la deficiente gestión del recurso humano y la delectación de los empleados

acarrea consigo efectos, en rotación de personal, ausencias y desmotivación, esto incrementa costo de contratación por procesos, (Beltrán, 2018), liderazgo es considerado como una etapa de relaciones participativas, por agentes de cometido tales como, coordinadores, auxiliares, los cuales abordan datos ecuanimes y transformacionales en las organizaciones (Aldoradin Rodríguez, 2019)

Circunstancias psicosociales son apropiadas, facilita el trabajo, si por el contrario este escenario es negativo, el riesgo psicosocial tiene una probabilidad muy alta en malograr la salud y bienestar de los trabajadores (Villacreses Alvarez, 2020), herramientas como la gestión y el mando que van asociadas a las recompensas y estas a su vez dan buenos resultados en contexto de estabilidad e inmediatez dentro del liderazgo, tal como lo menciona (Alegre Alegre, 2021), se ha confirmado que las condiciones ante una mejora organizacional impacta en la ejecución de nuevos programas, al incluir el liderazgo transformacional, obtienen mejor productividad. (Esguerra, 2022), Se relacionan los escenarios de trabajo con el salario que percibe el empleado, aseguran que el componente económico es el principal aspecto de motivación (Madero Gómez, 2016). Por otra parte, la motivación en las mujeres es menor que la de los hombres para asistir diariamente a trabajar, lo que presume la vulnerabilidad y estrés, resultados que concuerdan con la investigación del alocentrismo – idiocentrismo, (Pazmay Ramos, 2020), lo conveniente para mantener el dinamismo en la economía, está visto que es más frecuente cuando las personas pueden tener diferentes opciones para nuevas actividades en empresas. (Miller, 2016). Sin embargo, hoy en día la disconformidad entre las expectativas profesionales y la situación de las labores asignadas, ha llevado a los sujetos a desplegar un estado emocional que infiere con el rendimiento laboral. (Fustamante, 2021).

En lo nacional los fondos de cesantía tienen administración propia, controlados por la Superintendencia de Bancos del Ecuador, también los regula la Junta regulación monetaria y financiera, en Guayaquil existen alrededor de 65 fondos para efectos de estudio se considera uno de ellos, el mismo que cuenta con un grupo de trabajo de 179 colaboradores, dedicados a generar créditos quirografarios, liquidación de excedentes. (Fcme, 2022). Los fondos de cesantía tenían administración estatal, al

ser un ambiente político se descuidó el recurso humano, siendo este un elemento fundamental para la empresa, si el nivel de desempeño es deficiente, la organización pierde competitividad, (Continua, 2021), por tanto, la formulación del problema es la siguiente: ¿Cuál es la influencia del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022?

Poco se habla acerca del liderazgo y su influencia en la motivación de los trabajadores, por tanto, el presente proyecto tuvo como justificación teórica indagar nuevos conceptos en torno a dichas variables permitiendo conocer que la comunicación interpersonal es un elemento fundamental, en la justificación practica se buscó ser objeto de análisis por parte de las empresas para complementar sus procesos interpersonales. Posteriormente se estableció la justificación del estudio social, puesto que la investigación contiene información fundamental que serán de ayuda a otros lectores, a su vez pueden hacer uso de esta investigación para proyectarse a nuevas problemáticas; en cuanto a la justificación metodológica se estima sirva como preámbulo para futuras investigaciones de tipo cuantitativa, las mismas que lleven a la resolución de problemas.

El objetivo general de este estudio fue determinar la influencia del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022 los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la influencia de la dimensión comunicación asertiva en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022, determinar la influencia de la dimensión cultura organizacional en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022, determinar la influencia de la dimensión reconocimiento laboral en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022. Se plantea la siguiente hipótesis de estudio general: El liderazgo influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022. La hipótesis nula es: El liderazgo no influye significativamente en la motivación personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para (Palafox Soto, 2021), la relación del liderazgo y la cultura organizacional, el objetivo de la investigación está en analizar los estilos de liderazgo en relación con los tipos de cultura, la metodología utilizada fue de estudio cuantitativo, transversal, no experimental, instrumento el cuestionario, aplicado a 156 personas mediante análisis de regresión logística multinomial, concluyeron que tanto el liderazgo como la cultura organizacional están relacionadas entre sí, y son pruebas de que las sociedades sean de representación familiar o no, consiguen subsistir con un futuro competente si buscan concentrar sus energías en mejorar la correlación entre estos dos aspectos; además, cabe mencionar que esta es una de las pocas investigaciones elaboradas en organizaciones familiar.

En cuanto a (Villar Vargas, 2019), el objetivo es demostrar la importancia de la alineación entre liderazgo como una disposición de alta dirección, la metodología utilizada en el desarrollo del estudio fue descriptivo, exploratorio y transversal, como conclusión del estudio el liderazgo como un enfoque especial transformacional, tiene un sentido positivo en los métodos de evolución y cambio voluntario, sin embargo, los líderes valiosos esgrimen ambas direcciones, el transaccional y el transformacional, en otros niveles para avanzar con el cometido; el liderazgo se practica a través de las personas, con las personas y por las personas, su punto de acción primordial es, el individuo y sus habilidades. Los que practican el liderazgo son los líderes y el modo en cómo proceden y resuelven se designa estilo de liderar.

Mientras que (Castillo Saavedra, 2019), el objetivo de la investigación establecer la relación entre el liderazgo y el clima organizacional del personal de la salud en Perú, la metodología utilizada fue un estudio descriptivo transversal y correlacional aplicado a empleados de la ciudad de Huaraz, Perú, con el instrumento cuestionario, también se utilizó el Rho de Spearman para medir la correlación y el nivel de significancia, obteniendo como resultado el de 88 empleados, 54,5% están sujetos al liderazgo transaccional, 55,7% alto y bajo según corresponde, el porcentaje obtenido del nivel de liderazgo empleado por el gerente fue de 50% en un grado medio, el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores estuvo en un 68,2% aceptable, por lo tanto el nivel de correlación que nos muestra Spearman es

efectiva y significativa, demostrando que mientras mejor es la guía mediante el liderazgo, los resultados son característicos.

Asimismo, se citó a (Capa Benítez, 2018), quien aseguró que el liderazgo es importante en el éxito de las organizaciones, el objetivo analizar desde un marco reflexivo y explicativo las potencialidades del liderazgo como fuente de ventajas competitivas en las organizaciones, la metodología que utilizada fue de estudio exploratorio, analítico transversal tomando como muestra a 6 empresas de la provincia del oro, cantón Macha, el instrumento fue sometido a un análisis para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, demostrando una confiabilidad de 0,77; las conclusiones obtenidas de la investigación demuestran que las personas que de alguna u otra manera lideran no se encuentran en la capacidad de ejercer en su totalidad las operaciones de la empresa, esto se refleja en la baja productividad

También se menciona a nivel nacional a (Aguirre León, 2017), teniendo como objetivo analizar las prácticas del liderazgo de los gerentes de las pymes en Machala-Ecuador, los métodos utilizados fueron de tipo descriptiva y cuantitativa, instrumento el cuestionario, los resultados obtenidos dan una muestra que las prácticas del liderazgo de los jefes de las pymes en la ciudad de Machala, también muestra la significancia entre las variables que fueron objeto de estudio, por lo tanto, los resultados mostrados cumplen con la satisfacción en el desempeño de los líderes, también se observó que no existe relación entre el estudio o género lo que demuestra que es indistinto estos factores para el cometido.

Los autores (Hermosilla, 2016), mencionan el liderazgo transformacional con el objetivo de constatar si en empresas del norte de España el liderazgo transformacional se asocia más fuertemente que los otros tipos de liderazgo, la metodología usada el reclutamiento con un total de 154 personas, mediante cuestionario multifactorial Leadership Questionnaire – Form, MEDIANE de SPSS con el modelo de medición que estima simultáneamente efectos directos e indirectos, dando como resultado la relación existente entre el liderazgo está estrechamente vinculado a los siguientes factores, satisfacción, efectividad y motivación, observando en un nivel elevado el liderazgo transformacional sobre lo tradicional, lo que concuerda con varios estudios con otros argumentos culturales.

De esta forma, el estudio parte de la fundamentación teórica a partir de diferentes autores que respaldan el progreso de la presente investigación:

Teoría acerca del liderazgo, se plantea de la siguiente manera: el liderazgo tiene una cadena de factores que deben ser respetados, como: influencia, dirigentes y partidarios, personas, cambios y objetivos organizacionales, asimismo el modelo de liderazgo, los productos y los servicios, procesos, personas y clientes exponen de una forma u otra los efectos de las organizaciones, por otra parte se hace mención al liderazgo como la influencia del proceder de un líder dentro del desempeño grupal, sin embargo se acepta el hecho de que la posibilidad de éxito por parte del liderazgo es un evento complicado, que no depende de una sucesión de procedimientos, (García-Solarte, 2015)

El impacto del liderazgo (Alcázar Cruz, 2020), con el modelo de Fiedler habla de la lógica conductual con proporción al procedimiento crítico, regente, autócrata y orientado a los deberes, contra un modo demócrata, permisible, respetado y encaminado a la persona, Fiedler menciona tres aspectos: Correlación entre el líder y los trabajadores, demostrando la confianza y el respeto de sus colaboradores por el jefe o líder; Distribución de la tarea, posición de dominio: este de desprender desde la forma en la que las organizaciones están estructuradas, con el tiempo surgen nuevos géneros en cuanto a la teoría del liderazgo, como son: bondadoso o transformacional, están orientados a los líderes originales que tienen un efecto formidable en sus partidarios y casualmente en la sociedad.

Asimismo, (Londoño Proaño, 2022), menciona que el liderazgo es un anómalo que causa mucho interés, reconociendo la presumida capacidad del líder de ser seguro en el desarrollo de un grupo, organización y régimen, los científicos y las personas que se dedican a investigar se esfuerzan por comprender y medir, de tal forma se encuentran estudios desde otras disciplinas, las más nacientes es la neurociencias que busca hallar respuestas que aprueban entender y exponer el fenómeno, una de las deferencias que ha logrado mayor renombre, es el liderazgo estudiado como un proceso; por lo que corresponde el desenvolvimiento interpersonal y las facultades del líder hasta los seguidores.

Para (Codina Jiménez, 2017), en su investigación menciona que Kotter especialista en temas de liderazgo asegura que por más de 30 años se han estudiado los aspectos de quienes dirigen empresas, buscando dar una explicación de lo que se hace, a que responde su comportamiento y los instrumentos de sus arbitrajes en otras organizaciones, esto hace que la atención de los investigadores en cuanto al liderazgo se enfoque en la relación entre el poder y la influencia; es por esto que Kotter en el año 94 hace otra mención fundamentando que la palabra “poder” es un tabú, la mayoría elude el tema y es por ello que existe una gran confusión con respecto al poder y la dirección.

Dimensiones para el liderazgo: (Benoit Ríos, 2020), explica que para un efecto fundamental dentro de la organización es esencial que los jefes o líderes se comuniquen con su grupo de trabajo de manera asertiva

Dimensión 1. La comunicación oral es esencial según describe (Benoit Ríos, 2020), este responde a uno de los ejes primordiales de la ilustración del lenguaje, en varias ocasiones, su acercamiento se ha ejecutado prestando atención a la situación curricular como parte de los contenidos y, como tal, se ha sesgado su carácter colateral y de competitividad principal para el desarrollo de los implicados en otras áreas de su formación. Las definiciones a este contexto esta, en que no debe consignar mucho tiempo a la oralidad sabiendo que el individuo interactúa de manera innata para responder a los requerimientos de una asignación.

Siendo esto la forma esencial en la que el ser humano intercambia información, la exposición de ideas, hasta llegar a un acuerdo en momentos de conflictos personales y laborales, en las agrupaciones de seres humanos la comunicación no es solo hablar, va más allá involucrando la cultura, costumbres, prácticas sociales.

La comunicación verbal con los jefes debería ser de acceso libre y a una gran compilación de tácticas lingüísticas que se agrupan en las diferentes situaciones en que se hace uso de la lengua para comunicar y entrar en unión con los demás, cuando hacemos uso de la comunicación en las organizaciones sea esta de forma oral o escrita, llevamos a cabo acciones de índole general cuyo propósito es dar a conocer algo específico.

Dimensión 2. Se menciona en la investigación de (Madero Gómez, 2019), el reconocimiento laboral desde la visión de teórica de Herzberg existen elementos que resaltan en la satisfacción de la persona tal como lo expone en la actualidad, los aspectos económicos de la compensación dejaron de ser suficientes para lograr la motivación en los grupos de trabajo de las organizaciones, por lo que se necesitan varios aspectos no monetarios como se puede mencionar: el enriquecimiento en el puesto laboral, las acciones que realizan, el ambiente de trabajo que se observa y, últimamente, el interés y la dedicación que tiene el trabajador, los bonos y las comisiones tienen un resultado motivacional favorable pero son poco duraderos, puesto que se utiliza en gastos del día a día propio de las necesidades de las personas. Por lo tanto, se investigan alternativas de recompensas laborales, con la finalidad de conservar el interés en las diligencias que desarrollan las personas en sus respectivos puestos de trabajo.

Dimensión 3. Dentro de la cultura organizacional, los argumentos de Taylor y según el autor (Wittke, 2020) el conocimiento se ha transformado en el activo impalpable esencial para el desarrollo, sustentabilidad y afianzamiento de las organizaciones, por lo que su misión establece una acción clave en la actualidad, por lo que se identifica como factor crítico imprescindible que fluyan y determinen la gestión del discernimiento, la distribución, la habilidad, la tecnología y la cultura organizacional, los que solicitan de coyuntura y proporción. Por otra parte, en tanto que la cultura organizacional compone la conducta de los integrantes y de las agrupaciones con base en dogmas y expectativas simultáneas, esta se considerara como una de las capacidades y tácticas intangibles más sobresalientes para el perfeccionamiento de ventajas competitivas.

En tanto que (Reyes Anacleto, 2021), considera al componente humano como base para conseguir la idoneidad en las organizaciones, el objetivo encontrar la motivación y satisfacción de sus colaboradores para alcanzar las metas de la empresa, con un diseño cuantitativo, descriptivo, transversal, con una muestra de 117 empleados encuestados, las conclusiones dentro de los elementos de motivación se menciona la falta de apoyo para el aprendizaje constante, la falta de reconocimientos por logros alcanzados y metas culminadas mostraron una



insatisfacción minoritaria, insatisfacción por la falta de oportunidades en cuanto al ascenso y progreso dentro de la empresa.

Los autores (Marín Samanez, 2017), motivación y satisfacción laboral, como su objetivo establecer la correlación de ambos, en un centro de salud en Perú, la metodología empleada en el estudio fue, descriptivo, de observación, transversal de tipo relacional, con una muestra de 136 colaboradores, mediante la encuesta; el resultado obtenido dice que un 49.3% tenía un nivel medio de motivación, para los factores higiénicos el 46.3% nivel medio, elementos motivacionales con un 57.4%, el 56.6% satisfacción laboral medio, se concluye una baja correlación entre la motivación y la satisfacción.

Los investigadores (García Rubiano, 2014), el objetivo de la investigación establecer los contextos de la satisfacción y motivación profesional como facilitadores del cambio organizacional de empresas en Bogotá, los métodos utilizados se desarrolló en un diseño ex post facto retrospectivo de grupo único, se trabajó con tres instrumentos, cuestionario de motivación en el trabajo, el de medición de cambios organizacionales, y de satisfacción laboral; el resultado del estudio entre satisfacción y cambio organizacional, se evidenció la correlación existente entre los elementos como: la resistencia al cambio y la satisfacción.

En el ámbito nacional para (Bohórquez, 2020), en el estudio de la motivación y el desempeño laboral, nos menciona el objetivo de examinar la motivación y el desempeño profesional de los colaboradores del GAD Municipio del cantón Salinas, la metodología empleada en el estudio fue probabilístico, de enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, su alcance es descriptiva, los datos se obtuvieron; concluyeron que la investigación analizó la motivación y el desempeño, el 25% de los trabajadores no está satisfecho, ni insatisfecho, el 35% sienten la necesidad de guiar a más personas, otro 35% exigen equidad en recursos y recompensas, un 100% logra contribuir con su competencia y conocimiento, así mismo el 100% son eficientes y eficaces en sus labores cotidianas, como síntesis la motivación se detecta en un grado adecuado lo que influye de forma positiva en el desarrollo de las actividades de dicha organización.

Asimismo, para estos autores (Manjarrez Fuentes, 2020), la investigación tiene como objetivo de estudio diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño del trabajo en hoteles del cantón Quevedo, metodología empleada, descriptiva, método analítico sintético e histórico lógico, la instrumentación se dio por medio de cuestionarios y entrevistas, el resultado de la investigación menciona que los factores predominantes sobre el desempeño del trabajo de una organización pueden ser tangibles e intangibles que son características del trabajador y se consideran individuales, tanto en lo laboral como a nivel de empresas.

Tal como lo explica en la investigación realizada en Cuenca (Foncubierta Rodríguez, 2019), el objetivo comprobar la existencia asociada del perfil sociodemográfico y factores de higiene, metodología fue un estudio exploratorio, cuantitativo, usaron un instrumento para la recolección de datos, mediante cuestionario elaborado por ad hoc, asumiendo la motivación como integrante básico de la gestión en cuanto a la felicidad en el puesto de trabajo, considerando el argumento de Herzberg de la higiene, resultados del estudio. Dan la aceptación de elementos motivacionales planteados, con una divergencia mayor respecto a la valoración de los temidos celos digitales, la comunicación efectiva y abierta entre compañeros de trabajo, como los reconocimientos son motivos potentes en el desarrollo laboral.

La fundamentación teórica del presente estudio está respaldada por diferentes autores: La teoría sobre motivación, el cuerpo biológico, la persona, el trabajo externo; esta teoría necesaria ha de opinar que la motivación del ser humano como una complicada labor psíquica, perfecta y subjetivo, que establece la orientación de la conducta hacia un objetivo meta, el sentido de acercamiento o desbloqueo respecto a dicho objeto meta, el ímpetu de la actividad, pero este complicado funcionamiento motivacional coexiste en coincidencia con el trabajo cerebral que lo procrea y en interacción con los concluyentes que surgen de la diligencia nerviosa superior y del cuerpo, entre los cuales se destacan las exigencias orgánicas, la motivación dice el mundo externo a través de las circunstancias internas de la personalidad y del rol laboroso y productor de esta última y a su vez sistematiza la

orientación e intensidad de la acción externa de interacción con dicho mundo externo, (González Serra, 2019)

En tanto que, la teoría de Herzberg de higiene o de motivación sostiene que existen dos factores que deben ser considerados, los de higiene corresponden al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia si provoca insatisfacción; factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas, por lo tanto, buenos factores de higiene deben ser provistos como lo mínimo indispensable para realizar su trabajo, lo cual aportará cierto grado de beneficio para el trabajador, pero hasta cierto punto, los esfuerzos para promover la productividad deben enfocarse en los factores intrínsecos del trabajo (Madero Gómez, 2019)

Asimismo, la motivación es un interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento, centrándonos en la estructura del comportamiento, los trabajadores aporten de acuerdo a la motivación por sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que alcancen el éxito, son las personas que la integran; si la gerencia hace una correcta administración de los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales y las metas institucionales traducido en un buen rendimiento de los trabajadores (Marín Samanez, 2017)

Dimensiones para la motivación: (Polo Santillán, 2019), menciona la falta de delegación del trabajo

Dimensión 1. Delegación de trabajo, el análisis de las actividades al interior de las empresas, se toma innegables responsabilidades y por ellos son responsables, el gerente de una organización reconoce, estar comprometido con la institución y desde ese punto toma las decisiones que podrían tener consecuencias y por las que se hace responsable. Sin embargo, de una forma más determinante, sido

Levinas quien visualizo y argumento que antes de la libertad, del compromiso y de las decisiones, es justo cuando interactúas con otros, donde comienza la responsabilidad, compromiso que inicia en lo no ordinario, de lo que se enseña a menudo y no se detecta en la esencia humana, sino en la vida de los seres humanos, sus crónicas, sus encuentros y desencuentros. Dicho esto, la responsabilidad está anexa a la distribución de obligaciones, en el ámbito laboral se comenta mucho de la falta que existe en cuanto a la delegación de tareas, estos sin duda alguna le permite al jefe coordinar de una mejor forma las actividades de sus trabajadores y ver con mayor eficacia los resultados, (Polo Santillán, 2019)

Dimensión 2. La creación de equipos de alto rendimiento se originan a partir de la necesidad de tener grupos eficientes de suma importancia para el desarrollo óptimo de la organización, vale indicar que un equipo no solo está conformado por varias personas distribuidas en diferentes puestos de trabajo, sino que es una comunidad de sujetos donde cada uno realiza una tarea especifica y esta es comprendida por el resto de trabajadores, asimismo, es negociable el repartimiento de funciones y estos son ejecutados de una manera eficaz. Dicho esto, el trabajo en grupo o equipo es la respuesta a un vinculado de interrelaciones, juicio e información, cualidades y conductas que favorecen en la dinámica de la producción, (Gómez Torres, 2020)

Dimensión 3. Clima laboral, se refiere al ambiente interno donde interactúan los trabajadores y se relaciona estrechamente con el nivel de motivación de los integrantes, debido a esto concede notable importancia a las destrezas interpersonales que son representadas en el desenvolvimiento organizacional, es este mismo el encargado de estudiar como proceden los trabajadores dentro de una empresa y como este tipo de comportamiento tiene influencia directa en el desempeño. Es el rendimiento que muestra el colaborador al desempeñar sus funciones y efectuar tareas determinadas que están a su cargo en el contexto profesional, le permite exponer su capacidad y habilidad, (Paredes Floril, 2021)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Tomando en consideración que el estudio en desarrollo establece el análisis conceptual de la relación entre el liderazgo y la motivación, la presente investigación recae en la indagación de tipo básica, dicho esto, tal como lo menciona (Gabriel Ortega, 2017), la información básica, pura, hipotética o dogmática, parte de un marco teórico, tiene como propósito enunciar nuevas hipótesis o modificar las actuales, incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin discrepar con todo aspecto práctico, puesto que, la investigación básica es utilizada comúnmente para la descripción literaria y de esta forma ampliar los conocimientos.

A partir de esta explicación, la investigación básica que se realizó es debido a que este proyecto no será implantado para la resolución de problemas, por lo tanto, permite la creación de conocimientos basados en las variables de liderazgo y motivación, procurando retroalimentar las técnicas que se usan hoy en día. En cuanto al enfoque de la investigación se determina el estudio tipo cuantitativo, dado que, se pretende describir las características, del grupo de trabajo y sus motivaciones basadas en la capacidad del líder. El enfoque cuantitativo es denominado de esta forma por tratar con fenómenos medibles, a estos se les puede designar un número, con la utilización de técnicas estadísticas se puede analizar los datos recopilados, su intención más significativa está en la descripción, definición, pronóstico y control ecuánime de sus causas y el pronóstico de su ingeniosidad a partir del desvelamiento equivalente, basados en sus terminaciones sobre el uso riguroso de la métrica o parámetro, esto aplica en la recolección de datos como el proceso de análisis e interpretación. (Sánchez, 2019)

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, cuyo corte se define como transversal, debido a que, se realiza en un periodo determinado, sin que se realicen nuevos análisis a futuro, por lo que se pretende describir la correlación

causal que comprende la capacidad del liderazgo y el factor motivacional de los trabajadores del personal administrativo de un fondo de cesantía. El autor (Osada, 2022) menciona que, la correlación es una expresión estadística que involucra el cambio en extensión de una variable nombrada independiente, esta afecta al cambio de otra variable, la dependiente, el equivalente tiene que ser usado con moderación, la valoración de este contexto demanda la aplicación de un ensayo de hipótesis que no pertenece a un estudio representativo, los ensayos de correlación demandan un número de antecedentes que aprueban la valoración correcta de la misma.

**Figura 1:**

**Diseño de investigación**



En donde:

VI = Liderazgo

VD = Motivación

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: (independiente) Liderazgo**

**Definición conceptual:** El liderazgo ha sido un trivial de utilidad desde la antigüedad, este ha recopilado fuerza comenzando en el siglo xx, hasta el día de hoy, en este aspecto y en el proceso de esclarecimiento del concepto, el liderazgo ha experimentado cambios significativos, ya que en un inicio las indagaciones de este eran elaboradas desde una apariencia individual, pero ahora es considerada como una dinámica global, complicada, social y valiosa (Pedraja Rejas, 2019)

**Definición operacional:** la medición se realiza a través de cuestionarios, mediante la cual se obtiene información de la variable sujeta de estudio, por lo tanto, se

exponen las siguientes dimensiones que fueron planteadas bajo el criterio del investigador: comunicación asertiva, reconocimiento laboral, cultura organizacional. La operacionalización de la variable se muestra en la tabla 1.

**Indicadores:**

Comunicación asertiva: Nivel de expresividad, perfil del líder

Reconocimiento laboral: el empowerment, capacidad de gestión

Cultura organizacional: la innovación, flexibilidad

**Escala de medición:** La escala a considerar será ordinal

**Variable 2 (dependiente) la motivación**

**Definición conceptual:** La motivación es un asunto autoenergético de las personas que practican una afinidad hacia un objetivo, que presume una acción por parte del dependiente y admite el esfuerzo requerido para lograr, la motivación se compone de varios elementos: necesidad, deseo, tensión, incomodidad y expectativas, establece un paso antepuesto al aprendizaje y es su motor (Herrera Soria, 2014)

**Definición operacional:** la medición se realiza mediante cuestionarios, mediante la cual se obtiene información de la variable sujeta de estudio, por lo tanto, se exponen las siguientes dimensiones: Delegación de trabajo, equipo de alto rendimiento, clima laboral.

La operacionalización de la variable se muestra en la tabla 1.

**Indicadores:**

Delegación de trabajo: la proporción del empleo, la expansión del empleo

Equipo de alto rendimiento: compromiso de mejora continua, sentido de pertenencia

Clima laboral: feedback, organización de espacio.

**Escala de medición:** La escala a considerar será ordinal

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** se tomó el argumento de (Ventura León, 2017) la población es un conjunto de elementos que mantienen varias particularidades que serán estudiadas, se cuenta con una totalidad de 179 trabajadores administrativos.

**3.3.2. Muestra:** se toma por conveniencia del investigador a toda la población esto es los 179 trabajadores administrativos.

**3.3.3. Muestreo:** No probabilístico, no aplica por ser toda la población por conveniencia del investigador, es una muestra censal.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se empleó la técnica de la encuesta, se pretendió verificar la realidad problemática entre las variables que son objeto de estudio, basadas en varias interrogantes que se enfocan en la influencia del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil.

#### **Instrumento**

Fue basado en un cuestionario, para cada variable se obtuvieron 12 ítems dando un total de 24 ítems, donde se mencionan las dimensiones de cada variable, se extrajeron los datos con la finalidad de verificar la correlación entre las variables, el objeto de la encuesta fue obtener información del comportamiento del problema planteado.

#### **Validez**

Fue aplicada la validez de contenido, donde el instrumento fue sometido a criterios de expertos, el cuestionario estableció que se encuentra acorde a los lineamientos para su validez.

Fueron observados por tres expertos:

- 1- Ing. Com. Omar Gabriel Mejía Flores, MTF.,DBAc.,DCEc.

[Http://orcid.org/0000-0001-5129-8933](http://orcid.org/0000-0001-5129-8933)



Investigador Agregado 2 REG-INV-20-04491

Código SETEC MDT-389-CCL-221129

2- Eco. Nubia Elizabeth Casquete Baidal, MPFC., DCEc.

[Http://orcid.org/0000-0002-4683-1606](http://orcid.org/0000-0002-4683-1606)

Investigador REG-INV-20-04560

Código SETEC MDT-4109-CCL-224340

3- Ing. Com. Clemente Aladino Moreira Basurto, PhD

[Http://orcid.org/0000-0003-0039-7258](http://orcid.org/0000-0003-0039-7258)

Docente principal Universidad de Guayaquil

Investigador y director de proyectos – Investigación FCI

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se refiere a la exactitud que tienen los instrumentos que se emplearon (consistencia interna del instrumento) es decir se midió el grado de precisión de las preguntas incluidas en el mismo. Para la presente investigación la confiabilidad se midió a través del estadístico Alfa de Cronbach, el cual tiene valores que van de 0 a 1, mientras más cercano a 1, más confiables son las preguntas del instrumento. Valores más cercanos a cero implicaran errores en las preguntas, población mal selecciona, preguntas no adecuadas o mal redactadas. La escala a emplear será la siguiente:

Valor de Alfa > 0.9 = excelente

Valor de Alfa > 0.8 = bueno

Valor de Alfa > 0.7 = aceptable

Valor de Alfa > 0.6 = cuestionable

Valor de Alfa > 0.5 = pobre

Valor de Alfa < 0.5 = inaceptable

Tal como lo muestra la tabla 2, el resultado del instrumento de la variable independiente obtenido del estadístico Alfa de Cronbach, valor de Alfa  $>0.8$  por lo tanto el instrumento que se usó en la muestra piloto es bueno, demostrando la confiabilidad del mismo.

Para la variable dependiente el resultado de la table 3, obtenido del estadístico Alfa de Cronbach, valor de Alfa  $> 0.9$  excelente, por lo tanto, el instrumento que se usó en la muestra piloto es aplicable, demostrando la confiabilidad del mismo.

### **3.5 Procedimientos**

La forma en la que fue recolectada los datos, fue a través de un cuestionario con un total de 24 preguntas de ambas variables objeto de estudio.

La encuesta fue elaborada a través de los formularios de Google form y fue enviada por medios digitales como: correo electrónico, mensaje de texto o redes sociales. El uso de estos métodos se debe a que la institución no permitió el ingreso para realizar la encuesta de forma presencial.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se plantearon dos momentos de análisis, el primero al momento de ejecutar la prueba piloto la cual fue realizada con 17 encuestas, que corresponde al 10% de la población; los datos fueron analizados a través del programa SPSS versión 29.0.0.0 (241), la escala que se empleo es Likert, ordinal por lo que fue aplicado el test de Spearman ya que las variables son no paramétricas. Las hipótesis que se siguieron fueron las siguientes:

H<sub>0</sub>: no existe correlación entre las variables liderazgo y motivación; significancia  $> 0.05$

H<sub>a</sub>: existe correlación entre las variables liderazgo y motivación; significancia  $< 0.05$

El resultado que se obtuvo fue de Rho de Spearman en cuanto al coeficiente de correlación entre las variables es 0,43 por lo tanto, nos indica que la correlación es moderada de acuerdo a los resultados que arrojó la prueba piloto, la hipótesis nula queda rechazada.

### **3.7 Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación respeto los parámetros establecidos por la Universidad César Vallejo, la estructura fue basada en la guía de elaboración de investigación de fin de programa emitida por el Vicerrectorado de Investigación con resolución No. 110-2022-VI-UCV de la Universidad César Vallejo.

Se respetó la guía de normas APA (Asociación Americana de Psicología) séptima edición, considerando los términos para referencias y citas.

No se manipulo respuesta alguna de los cuestionarios, respetando así la opinión de los encuestados.

El trabajo se realizó de forma original, guardando los lineamientos establecidos por la guía de trabajo de investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Resultados de la variable liderazgo*

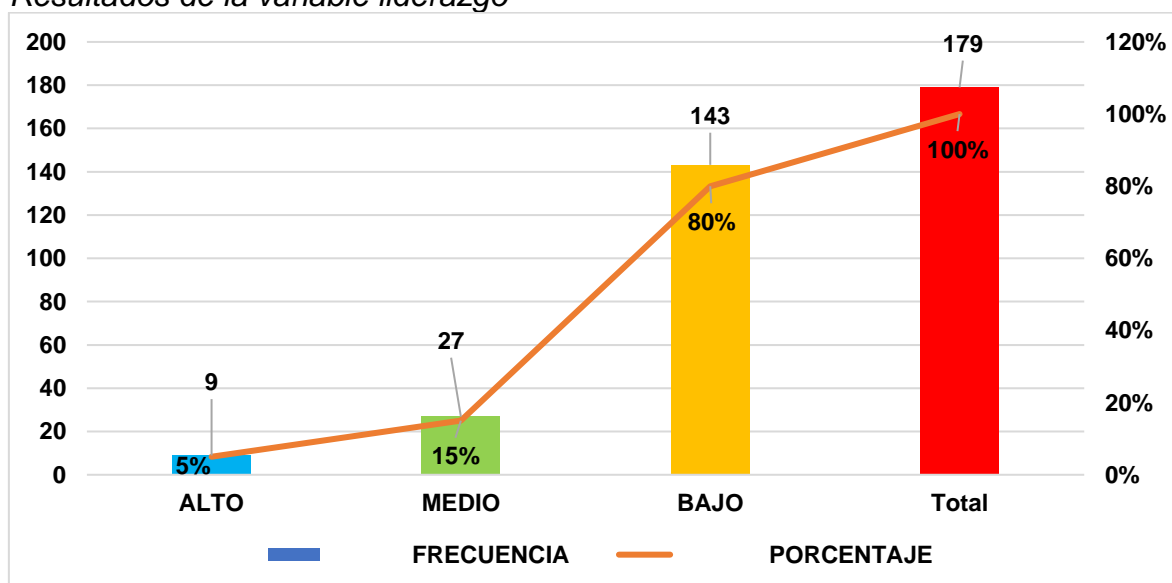
| NIVEL        | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| ALTO         | 9          | 5%          |
| MEDIO        | 27         | 15%         |
| BAJO         | 143        | 80%         |
| <b>Total</b> | <b>179</b> | <b>100%</b> |

**Nota:** datos extraídos de la utilización del cuestionario

La tabla 1 explica que el 80% del personal administrativo de un fondo de cesantía en Guayaquil nota el liderazgo muy bajo, sin embargo, un 5% lo considera alto. No evidenciándose un liderazgo que les permita tener un nivel adecuado de expresividad con sus compañeros, tampoco se halló una comunicación con respeto, cordura y calma en donde puedan expresar sus ideas, opiniones; muy por el contrario, el nivel de expresividad en los colaboradores es austero y casi siempre no expresan sus pensamientos o sentimientos por temor a no ser escuchados y por no contar con una personal que lidere, defienda y escuche sus ideas.

**Figura 2**

*Resultados de la variable liderazgo*



**Nota:** datos extraídos de la utilización del cuestionario

**Tabla 2***Resultados de las dimensiones de la variable liderazgo*

| NIVEL        | COMUNICACIÓN ASERTIVA |             | RECONOCIMIENTO LABORAL |             | CULTURA ORGANIZACIONAL |             |
|--------------|-----------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------|-------------|
|              | fi                    | %           | fi                     | %           | fi                     | %           |
| ALTO         | 11                    | 6%          | 23                     | 13%         | 16                     | 9%          |
| MEDIO        | 23                    | 13%         | 30                     | 17%         | 32                     | 18%         |
| BAJO         | 145                   | 81%         | 125                    | 70%         | 131                    | 73%         |
| <b>Total</b> | <b>179</b>            | <b>100%</b> | <b>179</b>             | <b>100%</b> | <b>179</b>             | <b>100%</b> |

**Nota:** datos extraídos de la utilización del cuestionario

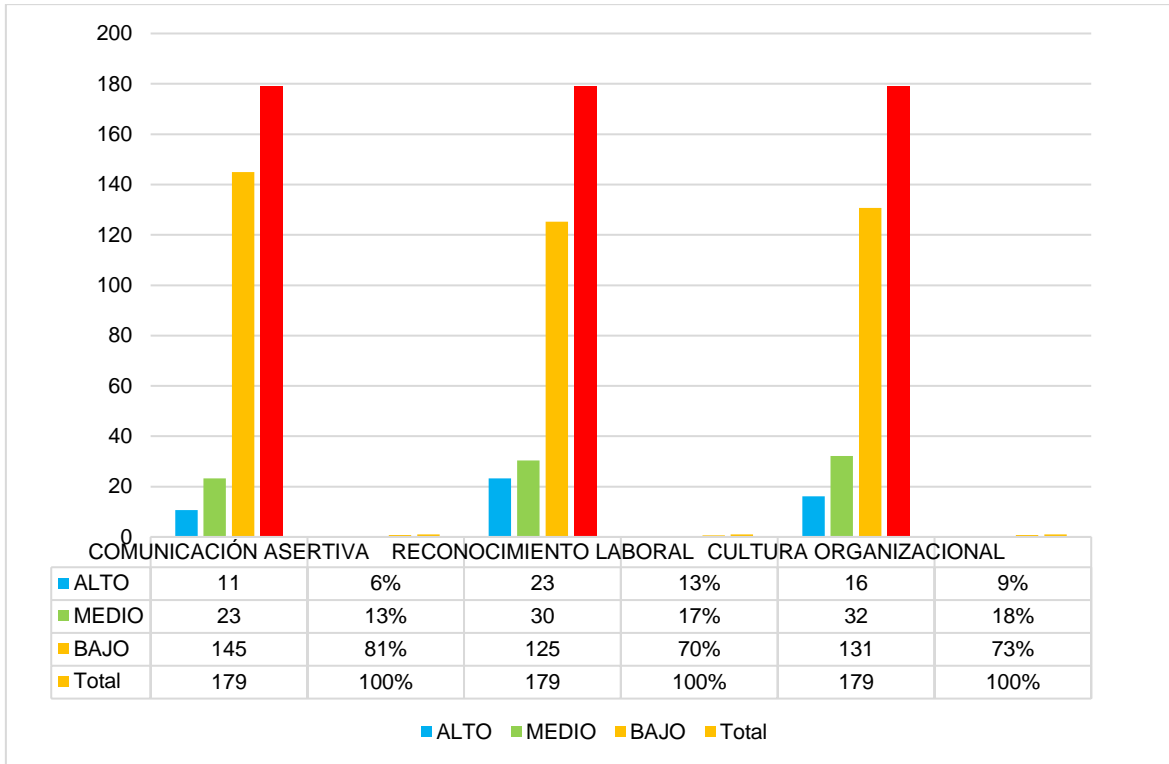
La tabla 2 explica que, en su mayoría, las dimensiones del liderazgo se encuentran endebles; siendo la más baja la comunicación asertiva, representada con un 81% de personal que manifestó que no existe una comunicación asertiva ni activa, que permita a un trabajador desarrollarse al cien por ciento en sus labores; muy por el contrario, solo el 6% de ellos la estima alta.

Se observó también que, en la mayoría de casos los jefes no hacen un debido reconocimiento de sus labores al personal que trabaja para ellos, muy por el contrario, dejan pasar por alto oportunidades en las que, si se han debido reconocer, enaltecer y aplaudir el actuar en sus labores del personal, muestra de ello es que el 70% de empleados refirió que, no se reconocen sus labores, por lo tanto, ellos afirman que dicha dimensión es baja.

Asimismo, la dimensión cultura organizacional se sitúa en el nivel bajo, representada por un 73% de negatividad, toda vez que los jefes de área no desarrollan eficientemente las habilidades comunicativas para expresarse mejor con su personal, no mejorando entonces un ambiente laboral que les permita contar con una adecuada cultura organizacional. Añadido a ello el fondo de cesantía no se preocupa por mejorar dicha cultura, dado que en su mayoría prefieren evitarse el tiempo de programar reuniones laborales para mejorar y corregir algunos temas en favor de la entidad

**Figura 3**

*Resultados de las dimensiones de la variable liderazgo*



**Nota:** datos extraídos de la utilización del cuestionario

**Tabla 3**

*Resultados de la variable motivación*

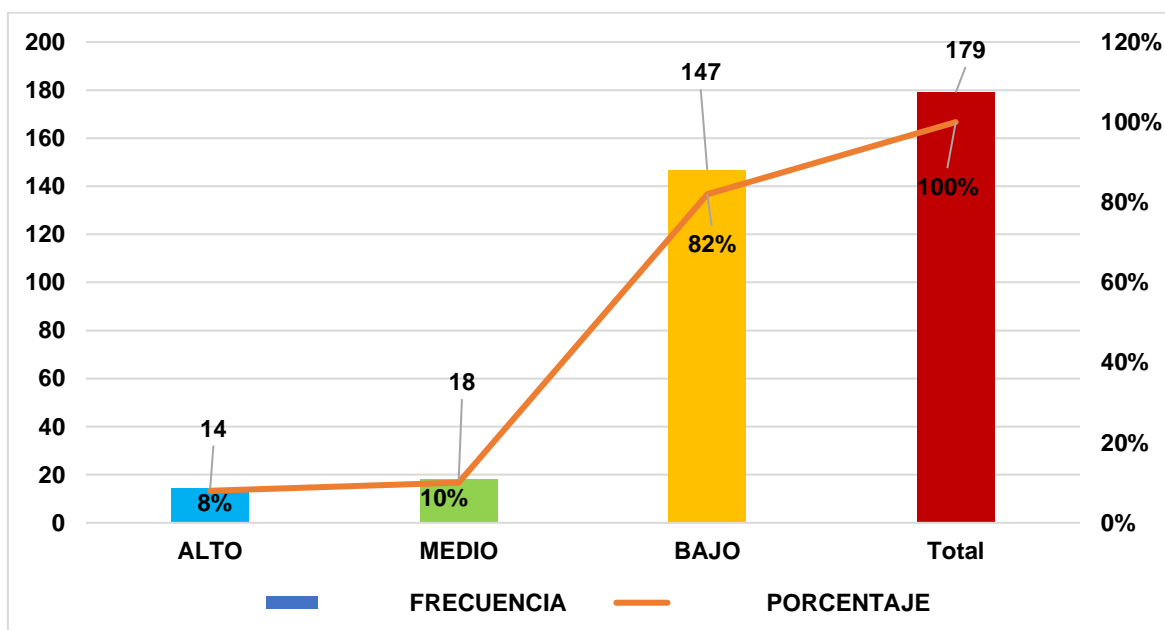
| NIVEL        | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| ALTO         | 14         | 8%          |
| MEDIO        | 18         | 10%         |
| BAJO         | 147        | 82%         |
| <b>Total</b> | <b>179</b> | <b>100%</b> |

**Nota:** datos extraídos de la utilización del cuestionario

La tabla 3 explica que el 82% del personal administrativo de un fondo de cesantía en Guayaquil nota a la motivación muy baja, sin embargo, un 8% la estima alta. No encontrándose una adecuada motivación que les permita desempeñarse de forma activa y asertiva en sus labores diarias, puesto que la institución no brinda al personal ninguna clase de incentivos afectando negativamente el desenvolvimiento de sus obligaciones.

**Figura 4**

*Resultados de la variable motivación*



**Nota:** datos extraídos de la utilización del cuestionario

**Tabla 4***Resultados de las dimensiones de la variable motivación*

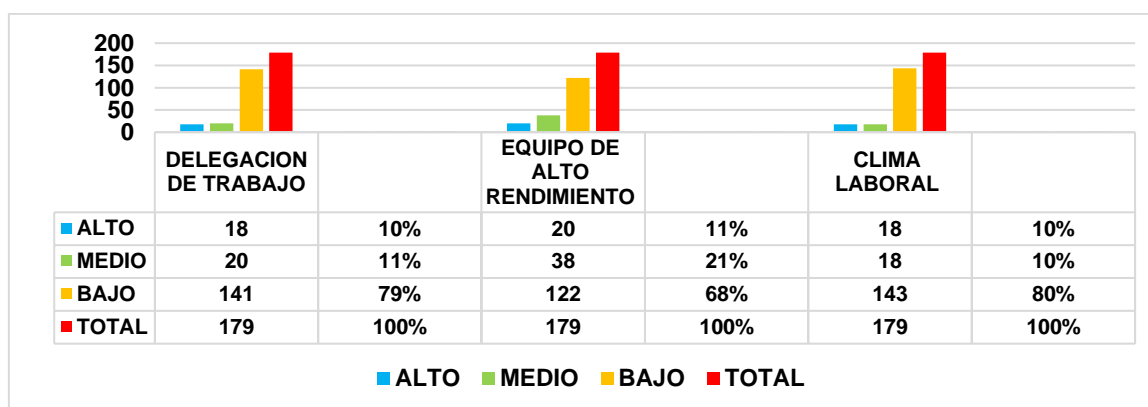
| NIVEL        | DELEGACION DE TRABAJO |             | EQUIPO DE ALTO RENDIMIENTO |             | CLIMA LABORAL |             |
|--------------|-----------------------|-------------|----------------------------|-------------|---------------|-------------|
|              | fi                    | %           | fi                         | %           | fi            | %           |
| ALTO         | 18                    | 10%         | 20                         | 11%         | 18            | 10%         |
| MEDIO        | 20                    | 11%         | 38                         | 21%         | 18            | 10%         |
| BAJO         | 141                   | 79%         | 122                        | 68%         | 143           | 80%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>179</b>            | <b>100%</b> | <b>179</b>                 | <b>100%</b> | <b>179</b>    | <b>100%</b> |

**Nota:** datos extraídos de la utilización del cuestionario

La tabla 4 explica que, en su mayoría, las dimensiones de la motivación se encuentran endebles; siendo el clima laboral el más bajo, representada por un 80% de inaceptación, puesto que la institución no toma en cuenta el sentir del trabajador, haciéndolo sentir como una herramienta de trabajo.

En relación a la delegación de trabajo, esta dimensión se ubica en nivel bajo representada por un 79%; dado que los colaboradores en su mayoría prefieren trabajar solos y no incentivar el trabajo en equipo, cargándose cada vez más en trabajo que bien podría ser delegado a otros empleados.

Asimismo, la dimensión equipo de alto rendimiento se encuentra con un 68% de nivel bajo, no obstante, el 21% de encuestados la considero en un nivel medio y solo el 11% de ellos la estimo alta.

**Figura 5***Resultados de las dimensiones de la variable motivación***Nota:** datos extraídos de la utilización del cuestionario



**Resultados de correlación de la variable liderazgo en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía en Guayaquil.**

**Objetivo general:** determinar la influencia del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

**Tabla 5**

*Correlación del liderazgo en la motivación*

|            |                            | CORRELACION DE VARIABLES |            | Coeficiente de correlación Spearman |
|------------|----------------------------|--------------------------|------------|-------------------------------------|
|            |                            | LIDERAZGO                | MOTIVACION |                                     |
| LIDERAZGO  | Coeficiente de correlación | 1                        | .988**     |                                     |
|            | Sig. (bilateral)           | .                        | <.001      |                                     |
|            | Muestra                    | 179                      | 179        |                                     |
| MOTIVACION | Coeficiente de correlación | .988**                   | 1          |                                     |
|            | Sig. (bilateral)           | <.001                    | .          |                                     |
|            | Muestra                    | 179                      | 179        |                                     |

**Nota:** información derivada del uso del cuestionario, que fueron procesados mediante el Spss

La tabla 5 exhibe los resultados de una correlación muy alta y positiva del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un Fondo de Cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .988, lo que comprueba que no existe un adecuado liderazgo que permita motivar al personal de dicha institución; haciendo énfasis que si el liderazgo en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorara también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: El liderazgo influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

**Objetivo específico 1:** Determinar la influencia de la dimensión comunicación asertiva en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

**Tabla 6**

*Correlación de la comunicación asertiva en la motivación*

| CORRELACION DE DIMENSION Y VARIABLE |                             |                       |            |
|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|------------|
|                                     |                             | COMUNICACIÓN ASERTIVA | MOTIVACION |
| <b>COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>        | Coefficiente de correlación | 1                     | .901**     |
|                                     | Sig. (bilateral)            | .                     | <.001      |
|                                     | Muestra                     | 179                   | 179        |
| <b>MOTIVACION</b>                   | Coefficiente de correlación | .901**                | 1          |
|                                     | Sig. (bilateral)            | <.001                 | .          |
|                                     | Muestra                     | 179                   | 179        |

Coeficiente de correlación Spearman

**Nota:** información derivada del uso del cuestionario, que fueron procesados mediante el Spss

La tabla 6 demuestra los resultados de una correlación muy alta y positiva de la comunicación asertiva en la motivación del personal administrativo de un Fondo de Cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .901, lo que comprueba que no existe una adecuada comunicación asertiva que permita motivar al personal de dicha institución; haciendo énfasis que si la comunicación asertiva en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorara también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: La comunicación asertiva influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

**Objetivo específico 2:** Determinar la influencia de la dimensión cultura organizacional en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

**Tabla 7**

*Correlación de la cultura organizacional en la motivación*

| CORRELACION DE DIMENSION Y VARIABLE |                             |                        |            |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------|------------|
|                                     |                             | CULTURA ORGANIZACIONAL | MOTIVACION |
| <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>       | Coefficiente de correlación | 1                      | .889**     |
|                                     | Sig. (bilateral)            | .                      | <.001      |
|                                     | Muestra                     | 179                    | 179        |
| <b>MOTIVACION</b>                   | Coefficiente de correlación | .889**                 | 1          |
|                                     | Sig. (bilateral)            | <.001                  | .          |
|                                     | Muestra                     | 179                    | 179        |

Coeficiente de correlación Spearman

**Nota:** información derivada del uso del cuestionario, que fueron procesados mediante el Spss

La tabla 7 demuestra los resultados de una correlación alta y positiva de la cultura organizacional en la motivación del personal administrativo de un Fondo de Cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .889, lo que comprueba que no existe una adecuada cultura organizacional que permita motivar al personal de dicha institución; haciendo énfasis que si la cultura organizacional en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorara también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: La cultura organizacional influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

**Objetivo específico 3:** Determinar la influencia de la dimensión reconocimiento laboral en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

**Tabla 8**

*Correlación del reconocimiento organizacional en la motivación*

| CORRELACION DE DIMENSION Y VARIABLE |                             |                        |              |
|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------|
|                                     |                             | RECONOCIMIENTO LABORAL | MOTIVACION N |
| RECONOCIMIENTO LABORAL              | Coefficiente de correlación | 1                      | .892**       |
|                                     | Sig. (bilateral)            | .                      | <.001        |
|                                     | Muestra                     | 179                    | 179          |
| MOTIVACION                          | Coefficiente de correlación | .892**                 | 1            |
|                                     | Sig. (bilateral)            | <.001                  | .            |
|                                     | Muestra                     | 179                    | 179          |

Coeficiente de correlación Spearman

**Nota:** información derivada del uso del cuestionario, que fueron procesados mediante el Spss

La tabla 8 clarifica los resultados de una correlación alta y positiva del reconocimiento laboral en la motivación del personal administrativo de un Fondo de Cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .892, lo que comprueba que no existe un adecuado reconocimiento laboral que permita motivar al personal de dicha institución; haciendo énfasis que si el reconocimiento laboral en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorara también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: El reconocimiento laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación para establecer la influencia del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022. Se evidenció la correlación alta y positiva del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un Fondo de Cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .988, lo que nos muestra que no existe un apropiado liderazgo que permita motivar al personal de dicha institución; haciendo énfasis en que si el liderazgo mejora, la motivación en el personal administrativo mejorará también. Por lo tanto, se acepta la hipótesis: El liderazgo influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

Dentro de los antecedentes de la investigación se halló coincidencia con (Palafox Soto, 2021) quien concluyó que el liderazgo como la cultura organizacional son afines entre sí, demostrando que las sociedades sean de representación familiar o no, consiguen permanecer con un futuro conveniente si buscan concentrar sus energías en optimizar la correlación entre estos dos aspectos; además, cabe indicar que esta es una de las pocas investigaciones hechas en organizaciones familiar. De igual manera, se concordó con (Villar Vargas, 2019) quien argumento que el liderazgo como una dirección especial transformacional, tiene un sentido positivo en los técnicas de evolución y cambio voluntario, sin embargo, los lideres valiosos utilizan ambas direcciones, el transaccional y el transformacional, en otros horizontes para avanzar con el cometido; el liderazgo se práctica a través de las personas, con las personas y por las personas, su punto de acción principal es, el individuo y sus destrezas. Los que ejercen el liderazgo son los líderes y el modo en cómo proceden y resuelven se designa estilo de liderar.

(Castillo Saavedra, 2019) concuerdan también con sus resultados al instaurar que la relación entre el liderazgo y el clima organizacional del personal de la salud en Perú es dinámico y positivo , también se manejó el Rho de Spearman para medir la correlación y el nivel de significancia, obteniendo como resultado el de 88 empleados, 54,5% están sometidos al liderazgo transaccional, 55,7% alto y bajo según corresponde, el porcentaje logrado del nivel de liderazgo empleado por el

gerente fue de 50% en un grado medio, el ambiente donde se desenvuelven los colaboradores estuvo en un 68,2% aceptable, por lo tanto el nivel de correlación que nos muestra Spearman es efectiva y significativa, demostrando que optimizando la guía mediante el liderazgo, los resultados son característicos. Donde se pudo verificar que los autores antes citados coinciden con el análisis de la investigadora, pudiendo afirmar y conservar la hipótesis, que, si el liderazgo prevalece de forma positiva y adecuada en la organización, la motivación en los trabajadores mejorará de forma progresiva y se alcanzaran los objetivos de dicha entidad.

Asimismo, se consideró los resultados de (Capa Benítez, 2018) toda vez que coincido con los resultados de la tesista, donde concluyo que el liderazgo es importante en el éxito de las organizaciones, desde un marco reflexivo y explicativo las potencialidades del liderazgo se tomó como fuente de ventajas competitivas en las organizaciones; el instrumento fue sometido a un análisis para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, demostrando una confiabilidad de 0,77; indicando que las personas que de alguna u otra manera lideran, no se encuentran en la capacidad de desplegar en su totalidad las operaciones de la empresa, reflejándose en la baja productividad. (Aguirre León, 2017), concordó también al concluir que las prácticas del liderazgo de los jefes de las pymes en la ciudad de Machala muestran una significancia entre las variables que fueron objeto de estudio, por lo tanto, los resultados mostrados, cumplen con la satisfacción en el desempeño de los líderes.

Teóricamente, los resultados coincidieron con lo manifestado por (García-Solarte, 2015) quien refirió que el liderazgo tiene una cadena de factores que deben ser respetados, como: influencia, dirigentes, partidarios, personas, cambios y objetivos organizacionales, asimismo el modelo de liderazgo, los productos y los servicios, procesos, personas y clientes exponen de una forma u otra los efectos de las organizaciones, por otra parte se hace mención al liderazgo como la influencia del proceder de un líder dentro del desempeño grupal, sin embargo se acepta el hecho de que la posibilidad de éxito por parte del liderazgo es un evento complicado, que no depende de una sucesión de procederes; por otro lado se consideró también el aporte de (Alcázar Cruz, 2020), quien precisó que el liderazgo

bajo el modelo de Fiedler, mismo que habla de la lógica conductual con proporción al procedimiento crítico, regente, autócrata y orientado a los deberes, contra un modo demócrata, permisible, respetado y encaminado a la persona, Fiedler menciona tres aspectos: Correlación entre el líder y los trabajadores, demostrando la confianza y el respeto de sus colaboradores por el jefe o líder; Distribución de la tarea, posición de dominio: este se desprende desde la forma en la que las organizaciones están estructuradas, con el tiempo surgen nuevos géneros en cuanto a la teoría del liderazgo, como son: bondadoso o transformacional, están orientados a los líderes originales que tienen un efecto formidable en sus partidarios y casualmente en la sociedad.

Debido a esto, no se pudo dejar de lado el aporte teórico de (Londoño Proaño, 2022) quien concreto que el liderazgo es un anómalo que causa mucho interés, reconociendo la presumida capacidad del líder de ser seguro en el desarrollo de un grupo, organización y régimen, los científicos y las personas que se dedican a investigar se esfuerzan por comprender y medir, de tal forma se encontró estudios desde otras disciplinas, las más nacientes es la neurociencias que busca hallar respuestas que aprueban entender y exponer el fenómeno, una de las diferencias que ha logrado mayor renombre, es el liderazgo estudiado como un proceso; por lo que corresponde el desenvolvimiento interpersonal y las facultades del líder hasta los seguidores.

Además de ello se consideró también a (Codina Jiménez, 2017) mencionó en su investigación a Kotter especialista en temas de liderazgo, quien asegura que por más de 30 años se han estudiado los aspectos de quienes dirigen empresas, buscando dar una explicación de lo que se hace, a que responde su comportamiento y los instrumentos de sus arbitrajes en otras organizaciones, esto hace que la atención de los investigadores en cuanto al liderazgo se enfoque en la relación entre el poder y la influencia; es por esto que Kotter en el año 94 hace otra mención fundamentando que la palabra “poder” es un tabú, la mayoría elude el tema y es por ello que existe una gran confusión con respecto al poder y la dirección.

Asimismo, referente a la variable motivación, teóricamente se coincidió con (Reyes Anacleto, 2021) quien definió al componente humano como base para conseguir la idoneidad en las organizaciones, teniendo como objetivo encontrar una excelente motivación y satisfacción de sus colaboradores para alcanzar las metas de la empresa, considerándose como elementos que afectan la motivación a la falta de apoyo para el aprendizaje constante, la falta de reconocimientos por logros alcanzados y metas culminadas mostraron una insatisfacción minoritaria, insatisfacción por la falta de oportunidades en cuanto al ascenso y progreso dentro de la empresa. Se coincidió y considero también el aporte de (Marin Samanez, 2017) quien precisó que la motivación y satisfacción laboral, juegan un papel importante y fundamente en una organización teniendo como su objetivo que ambos trabajen y se relacionen conjuntamente, en favor del capital humano y la organización.

Asimismo se coincidió con el autor (González Serra, 2019) quien refirió que la motivación es el cuerpo biológico, la persona, el trabajo externo; esta teoría necesaria ha de opinar que la motivación del ser humano como una complicada labor psíquica, perfecta y subjetivo, que establece la orientación de la conducta hacia un objetivo meta, el sentido de acercamiento o desbloqueo respecto a dicho objeto meta, el ímpetu de la actividad, pero este complicado funcionamiento motivacional coexiste en coincidencia con el trabajo cerebral que lo procrea y en interacción con los concluyentes que surgen de la diligencia nerviosa superior y del cuerpo, entre los cuales se destacan las exigencias orgánicas, la motivación dice el mundo externo a través de las circunstancias internas de la personalidad y del rol laboroso y productor de esta última y a su vez sistematiza la orientación e intensidad de la acción externa de interacción con dicho mundo externo. En tanto, se menciona a la teoría de Herzberg de higiene o de motivación sostiene quien discrepa que existen dos factores que deben ser considerados, los de higiene corresponden al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia si provoca insatisfacción; factores motivadores son aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas, por lo tanto, buenos factores de higiene deben



ser provistos como lo mínimo indispensable para realizar su trabajo, lo cual aportará cierto grado de beneficio para el trabajador, pero hasta cierto punto, los esfuerzos para promover la productividad deben enfocarse en los factores intrínsecos del trabajo (Madero Gómez, 2019)

En el análisis del primer objetivo específico, determinar la influencia de la dimensión comunicación asertiva en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022. Se pudo comprobar una correlación muy alta y positiva de la comunicación asertiva en la motivación del personal administrativo de un Fondo de Cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .901, lo que comprueba que no existe una adecuada comunicación asertiva que permita motivar al personal de dicha institución; haciendo énfasis que si la comunicación asertiva en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorará también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: La comunicación asertiva influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por (Benoit Ríos, 2020) quien sostiene que la comunicación asertiva responde a uno de los ejes primordiales de la ilustración del lenguaje, en varias ocasiones, su acercamiento se ha ejecutado prestando atención a la situación curricular como parte de los contenidos y, como tal, se ha sesgado su carácter colateral y de competitividad principal para el desarrollo de los implicados en otras áreas de su formación. Las definiciones a este contexto esta, en que no debe consignar mucho tiempo a la oralidad sabiendo que el individuo interactúa de manera innata para responder a los requerimientos de una asignación, Siendo esto la forma esencial en la que el ser humano intercambia información, la exposición de ideas, hasta llegar a un acuerdo en momentos de conflictos personales y laborales, en las agrupaciones de seres humanos la comunicación no es solo hablar, va más allá involucrando la cultura, costumbres, prácticas sociales.

Asimismo, se hace hincapié que la comunicación verbal con los jefes debería ser de acceso libre y a una gran compilación de tácticas lingüísticas que se agrupan en las diferentes situaciones en que se hace uso de la lengua para comunicar y

entrar en unión con los demás, cuando hacemos uso de la comunicación en las organizaciones sea esta de forma oral o escrita, llevamos a cabo acciones de índole general cuyo propósito es dar a conocer algo específico (Benoit Ríos, 2020).

Respecto al análisis del segundo objetivo específico, determinar la influencia de la dimensión cultura organizacional en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022. Se pudo comprobar una correlación alta y positiva de la cultura organizacional en la motivación del personal administrativo de un fondo de Cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .889, lo que comprueba que no existe una adecuada cultura organizacional que permita motivar al personal de dicha institución; haciendo énfasis que si la cultura organizacional en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorará también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: La cultura organizacional influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por (Wittke, 2020) quien precisó que los argumentos de Taylor sobre la cultura organizacional, viene hacer el conocimiento que se ha transformado en el activo impalpable esencial para el desarrollo, sustentabilidad y afianzamiento de las organizaciones, por lo que su misión establece una acción clave en la actualidad, por lo que se identifica como factor crítico imprescindible que fluyan y determinen la gestión del discernimiento, la distribución, la habilidad, la tecnología y la cultura organizacional, los que solicitan de coyuntura y proporción. Por otra parte, en tanto que la cultura organizacional compone la conducta de los integrantes y de las agrupaciones con base en dogmas y expectativas simultáneas, esta se considerará como una de las capacidades y tácticas intangibles más sobresalientes para el perfeccionamiento de ventajas competitivas.

En referencia al análisis del tercer objetivo específico, determinar la influencia de la dimensión reconocimiento laboral en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022. Se pudo comprobar una correlación alta y positiva del reconocimiento laboral en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .892, lo que

comprueba que no existe un adecuado reconocimiento laboral que permita motivar al personal de dicha institución; haciendo énfasis que si el reconocimiento laboral en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorara también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: El reconocimiento laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por (Madero Gómez, 2019) quien precisó que el reconocimiento laboral desde la visión de teórica de Herzberg existen elementos que resaltan en la satisfacción de la persona tal como lo expone en la actualidad, los aspectos económicos de la compensación dejaron de ser suficientes para lograr la motivación en los grupos de trabajo de las organizaciones, por lo que se necesitan varios aspectos no monetarios como se puede mencionar: el enriquecimiento en el puesto laboral, las acciones que realizan, el ambiente de trabajo que se observa y, últimamente, el interés y la dedicación que tiene el trabajador, los bonos y las comisiones tienen un resultado motivacional favorable pero son poco duraderos, puesto que se utiliza en gastos del día a día propio de las necesidades de las personas. Por lo tanto, se investigan alternativas de recompensas laborales, con la finalidad de conservar el interés en las diligencias que desarrollan las personas en sus respectivos puestos de trabajo.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una correlación muy alta y positiva del liderazgo en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .988, haciendo énfasis que si el liderazgo en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorará también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: El liderazgo influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022

2. Se determinó una correlación muy alta y positiva de la comunicación asertiva en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .901, haciendo énfasis que si la comunicación asertiva en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorará también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: La comunicación asertiva influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

3. Se determinó una correlación alta y positiva de la cultura organizacional en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .889, haciendo énfasis que si la cultura organizacional en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorará también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: La cultura organizacional influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

4. Se determinó una correlación alta y positiva del reconocimiento laboral en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía en Guayaquil, con un Rho de Spearman de .892, haciendo énfasis que si el reconocimiento laboral en la entidad mejora, la motivación en el personal administrativo mejorará también. Entonces se procede aceptar la hipótesis: El reconocimiento laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil, 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al gerente general del fondo de cesantía de Guayaquil ayudar a mantener, mejorar y elevar la relación entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores; el líder con su estilo propio de liderazgo debe influir principalmente sobre la motivación intrínseca o emocional que es la más contribuye a que las personas luchen por la obtención de sus objetivos y estos puedan ser alcanzados en forma rápida, eficaz y eficientemente.

Se recomienda al gerente general del fondo de cesantía de Guayaquil a mejorar la comunicación asertiva de la institución, diseñando y aplicando un plan de estrategias de comunicación, que permitirá generar una cultura institucional de respeto y honestidad, lo cual impactará directa y positivamente en la productividad, efectividad, en las relaciones y el clima laboral y en el compromiso de los colaboradores

Se recomienda al gerente general del fondo de cesantía de Guayaquil a perfeccionar la cultura organizacional de la institución, mediante la aplicación de las siguientes estrategias: escucha activa, transparencia, comunicación efectiva y con propósito, promover la autonomía y siempre reconocer y compensar, todo ello con la finalidad de mejorar la cohesión y la motivación de los colaboradores.

Se recomienda al gerente general del fondo de cesantía de Guayaquil a enriquecer el reconocimiento laboral de los trabajadores de la institución, a través de la aplicación de un eficiente programa de recompensas, que vincule las distinciones con la consecución de los objetivos, permita premiar actitudes y comportamientos positivos, se establezcan políticas claras y precisas, se reconozca públicamente y se determine el método correcto de entrega de los reconocimientos, con el propósito de influir en la motivación del personal.

## REFERENCIAS

Aguirre León, G. S. (2017). MANAGERS LEADERSHIP OF PYMES IN MACHALA.

*Universidad y Sociedad*, 187-195. Obtenido de

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>

Alcázar Cruz, P. (2020). Leadership Style and Organizational commitment: Impact.

*Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Obtenido de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-)

[06222020000400006&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es)

Aldoradin Rodríguez, A. B. (2019). Liderazgo distribuido en estudiantes de posgrado que

laboran en instituciones educativas de contextos vulnerables. *Revista de*

*Investigación Apuntes Universitarios*. doi:DOI:<https://doi.org/10.17162/au.v9i3.380>

Alegre Alegre, T. M. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en

profesionales sanitarios durante COVID-19. *Revista Cubana de Investigaciones*

*Biomédicas*. Obtenido de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-)

[03002021000200007&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007&lng=es&tlng=es)

Beltrán, D. y. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas

tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama en el

departamento de Boyacá. *Revista Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-

74. doi:<https://doi.org/10.15446/rfmvz.v65n1.72023>

Benoit Ríos, C. G. (2020). Oral communication during the preparation of collaborative

tasks: perceptions of pedagogy students. *Saint Gregory Magazine*, 36-48.

doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1466>

- Bohórquez, E. P. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Capa Benítez, L. B. (2018). Leadership as a source of competitive advantage for organizations. *Revista Universidad y Sociedad*, 285-288. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000200285&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200285&lng=es&tlng=es).
- Castillo Saavedra, E. F. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Rev Cubana Salud Pública*, 45(2). Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Codina Jiménez, A. (2017). Contemporary Approaches to Leadership Studies. *Cofin Habana*, 1-12. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612017000100012&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100012&lng=es&tlng=es).
- Continua, C. E. (20 de enero de 2021). *CETYS Universidad*. Obtenido de <https://www.cetys.mx/educon/teorias-de-motivacion-y-liderazgo/#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%20jerarqu%C3%ADa%20de,y%20por%20ende%2C%20mayores%20necesidades>.
- Daza Corredor, A. B. (2021). Analysis of the organizational climate in companies in the palm sector of the Colombian Caribbean region. *Journal Faculty of Economic Sciences: Research and Reflection*, 29(1), 65-76.  
doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

- Esguerra, G. A. (2022). Efecto del liderazgo ético sobre la creatividad de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 109-119.  
doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4472>
- Fcme. (2022). *Fondo de Cesantía del Magisterio Ecuatoriano*. Obtenido de <https://www.fcme.com.ec/>
- Foncubierta Rodríguez, M. J. (2019). Towards happiness in workplace: Taking care of motivations and eliminating «digital fears». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 239-257. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Fustamante, B. F. (2021). Aplicación de un programa Psico-organizacional y su efecto en personal con Síndrome de Burnout. *Artículo Original • Cad. Bras. Ter. Ocup.* 29.  
doi:<https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO2242>
- Gabriel Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *J. Selva Andina Res. Soc.*, 155-156. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es).
- García Rubiano, M. &. (2014). Motivation and Job Satisfaction as Facilitators of Organizational Change: An Explanation From Structural Equations. *Psicogente*, 120-142. Obtenido de from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&tlng=es).
- García-Solarte, M. (2015). Formulation of a leadership model based on organizational theories. *Entramado*, 11(1), 60-79.



- Gómez Torres, D. G. (2020). Del conocimiento a la práctica: integración de equipos de trabajo por supervisora de Enfermería. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 45-60. doi:<https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i38.38385>
- González Castaño, E. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991. *Hist. cienc. saude-Manguinhos*, publicado en el v.27, n.2, 447-465. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-59702020000200008>
- González Serra, D. J. (2019). An Integrative Conception of Human Motivation. *Psychology in Study*. doi:<https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Hermosilla, D. A. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 135-143. doi:<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Herrera Soria, J. &. (2014). Do We Really Know What the Motivation Is? *Correo Científico Médico*, 126-128. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812014000100017&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017&lng=es&tlng=es).
- Ko, C. M. (2017). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics y Behavior*, 104-132. doi:<https://doi.org/10.1080/10508422.2017.1318069>
- Laredo Brito, J. (2018). Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración. *RICEA*, 114-132. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6620216>
- Londoño Proaño, C. (2022). Leadership styles in the Ecuadorian public media. *Revista de Comunicación*, 21(1), 251- 272. doi:<https://dx.doi.org/10.26441/rc21.1-2022-a13>

- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta univ*, 29. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
- Madero Gómez, S. M. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Acta universitaria*. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Madero Gómez, S. y. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59. doi:<https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Manjarrez Fuentes, N. N. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 359-365. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es).
- Marin Samanez, H. S. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. doi:<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marin Samanez, H. S. (2017). Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horizonte Médico*, 42-52. doi:<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Miller, T. y. (2016). The Heritage Foundation, Institute for Economic Freedom and Opportunit, The Wall Sreet Journal. *Libertad Económica, Edición 22*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642018000400205&lang=es#B19](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000400205&lang=es#B19)
- Osada, J. S. (2022). "Correlational Descriptives": Correct term? *Rev. méd. Chile*, 1383-1384. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>.

- Paais, M. P. (2022). Efecto de la motivación, Liderazgo y cultura organizacional sobre la satisfacción y el Desempeño de los Empleados. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), págs. 577–588.
- Palafox Soto, M. O. (2021). Leadership and its relationship with the organizational culture in small and medium sized family businesses in Ciudad Obregon, Sonora. *Ciencias humanas y sociales*, 13(26). doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2682>
- Paredes Floril, P. R. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 81- 93. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pazmay Ramos, S. G. (Junio de 2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías. *Podium*, pp. 15-26.  
doi:<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2>.
- Pedraja Rejas, L. M. (2019). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia. *Departamento de Ingeniería Industrial y de Sistemas, Facultad de Ingeniería Universidad de Tarapacá*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>
- Polo Santillán, M. Á. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*, 49-72.  
doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049>
- Reyes Anacleto, A. S. (2021). Motivational factors in job satisfaction in a company for accident prevention from Herzberg's perspective. *Dilemas contemp. educ. política valores*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Riquelme Castañeda, J. A. (2021). Leadership and authority in solving complex problems: towards a management method. *Electronic Document Format*, 321-330. doi:  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200321>

- Rojas Carrasco, A. V. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, (28), pp. 237-262.
- Sánchez, F. F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 102-122. doi:<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Soria Reséndez, A. C. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Stover Juliana, B. B. (Diciembre de 2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Prespectiva en psicologica*, Vol. 14 - Nº 2 , (pp. 105-115). Obtenido de [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/73304/CONICET\\_Digital\\_Nro.81775459-d650-4f41-b739-fbcfcf2ee37f\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/73304/CONICET_Digital_Nro.81775459-d650-4f41-b739-fbcfcf2ee37f_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Torres Rodriguez, K. L. (2018). Organizational climate as knowledge management. *Sapienza Organizational*, 5(9), 159-172. Obtenido de <http://epublica.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/9978>
- Ventura León, J. L. (2017). Population or sample?: A necessary difference. *Cuban Journal of Public Health*, 43(4). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es).
- Villacreses Alvarez, G. A. (2020). Psychosocial risk factors of the administrative staff of a Higher Education Institution, results for a transformational leadership. *Saint Gregory Magazine*, 1-18. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1425>.

Villar Vargas, M. &. (2019). Consistency between the leadership approach and styles of leadership: key to transformation and change. *Pensamiento & Gestión*, 187-221.  
doi: <https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>

Wittke, T. (2020). Cultura Organizacional como factor crítico en la Gestión del Conocimiento: Reflexiones en base al caso de una empresa industrial pública en Uruguay. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 114-134.  
doi:<https://doi.org/10.26864/pcs.v10.n3.8>

## ANEXOS

**Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de variables**

| VARIABLES DE ESTUDIO                        | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OERACIONAL   | DIMENSIÓN                  | INDICADORES                   | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|--|---|----------------------------|-------------------------------|--------------------|
| <b>Variable independiente<br/>Liderazgo</b> | El liderazgo ha sido un trivial de utilidad desde la antigüedad, este ha recopilado fuerza comenzando en el siglo xx, hasta el día de hoy, en este aspecto y en el proceso de esclarecimiento del concepto, el liderazgo ha experimentado cambios significativos, ya que en un inicio las indagaciones de este eran elaboradas desde una apariencia individual, pero ahora es considerada como una dinámica global, complicada, social y valiosa (Pedraja Rejas, 2019) | La medición se realiza mediante cuestionarios, mediante la cual se obtiene información de la variable sujeta de estudio, por lo tanto, se exponen las siguientes dimensiones: comunicación asertiva, reconocimiento laboral, cultura organizacional | Comunicación asertiva      | Nivel de expresividad         | ORDINAL            |
|   |  |   |                            | Perfil del comunicador        |                    |
|   |  |   | Reconocimiento laboral     | El empowerment                |                    |
|   |  |   |                            | Capacidad de gestión          |                    |
|   |  |   | Cultura organizacional     | La innovación                 |                    |
|   |  |   |                            | Flexibilidad                  |                    |
| <b>Variable dependiente<br/>Motivación</b>  | La motivación es un asunto autoenergético de las personas que practican una afinidad hacia un objetivo, que presume una acción por parte del dependiente y admite el esfuerzo requerido para lograr, la motivación se compone de varios elementos: necesidad, deseo, tensión, incomodidad y expectativas, establece un paso antepuesto al aprendizaje y es su motor (Herrera Soria, 2014)  | La medición se realiza mediante cuestionarios, mediante la cual se obtiene información de la variable sujeta de estudio, por lo tanto, se exponen las siguientes dimensiones: Delegación de trabajo, equipo de alto rendimiento, clima laboral.     | Delegación de trabajo      | La proporción del empleo      | ORDINAL            |
|   |  |   |                            | La expansión del empleo       |                    |
|   |  |   | Equipo de alto rendimiento | Compromiso de mejora continua |                    |
|   |  |   |                            | Sentido de pertenencia        |                    |
|   |  |   | Clima laboral              | El feedback                   |                    |
|   |  |   |                            | Organización de espacios      |                    |

Nota: esta tabla muestra la operacionalización de la variable independiente liderazgo y la dependiente motivación.

**Tabla 10. Cuadro de confiabilidad**

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 17 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 17 | 100,0 |

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

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,902             | 12             |

**Estadísticas de total de elemento**

|                    | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|--|---|
| Expresividad       | 20,76  | 31,066  | ,631                                     | ,894  |
| Modulacion         | 20,12  | 32,860  | ,294                                     | ,910  |
| perfil_comunicador | 20,29  | 29,471  | ,670                                     | ,892  |
| hab_comunic        | 20,12  | 28,485  | ,698                                     | ,890  |
| empoderamiento     | 20,53  | 31,015  | ,721                                     | ,891  |
| control_rec        | 20,65  | 30,743  | ,592                                     | ,896  |
| capacidad_gestion  | 20,82  | 30,654  | ,589                                     | ,896  |
| asigna_tarea       | 20,41  | 28,132  | ,767                                     | ,886  |
| innovacion         | 20,29  | 31,096  | ,641                                     | ,894  |
| ventajas_compe     | 20,41  | 31,132  | ,544                                     | ,898  |
| liderazgo          | 20,35  | 31,118  | ,584                                     | ,896  |
| decisiones         | 20,47  | 28,890  | ,822                                     | ,884  |

Nota: Cuadro de fiabilidad según Alfa de Cronbach, corresponde a instrumento1.

**Tabla 11. Cuadro de confiabilidad**

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 17 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 17 | 100,0 |

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

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,927             | 12             |

**Estadísticas de total de elemento**

|                 | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----------------|--|---|--|---|
| propor_empleo   | 19,18  | 28,404  | ,616                                     | ,923  |
| tareas_asigna   | 19,12  | 29,735  | ,417                                     | ,930  |
| expan_empleo    | 19,12  | 27,985  | ,724                                     | ,919  |
| expan_laboral   | 19,29  | 28,096  | ,630                                     | ,923  |
| mejora_continua | 19,12  | 27,860  | ,615                                     | ,923  |
| estrategias     | 19,29  | 26,721  | ,862                                     | ,914  |
| sentido_perte   | 19,24  | 26,941  | ,842                                     | ,914  |
| obj_empresa     | 19,24  | 28,816  | ,672                                     | ,922  |
| feedback        | 19,06  | 27,559  | ,696                                     | ,920  |
| procesos        | 19,24  | 27,566  | ,618                                     | ,924  |
| orga_espacio    | 19,12  | 24,735  | ,869                                     | ,912  |
| transparencia   | 18,71  | 26,596  | ,731                                     | ,919  |

Nota: Cuadro de fiabilidad según Alfa de Cronbach, corresponde a instrumento 2.



# VALIDADOR

No. 1



**Universidad César Vallejo**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**CARPETA PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACIÓN**

**AUTORA:** Moreira Cañizares, Andrea Carolina

**ASESOR:** Dr. Mendivez Espinoza, Yván Alexander

PIURA - PERÚ

2022

## **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Guayaquil, 9 de octubre de 2022

**Señor:** Ing. Com. Omar Gabriel Mejía Flores

**Presente**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE JUICIO DE EXPERTO

**Presente. -**

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, así mismo, hacerlo de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título de profesional de Maestra en Administración de Negocios.

El título de mi proyecto de investigación es: "El liderazgo y su influencia en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil. 2022" y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumentos
- 

Quedo agradecida por la atención a la presente

**Atentamente**

**Moreira Cañizares, Andrea Carolina**

**Cedula No. 0916555972**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES DE ESTUDIO              | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIÓN                  | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN                  |
|-----------------------------------|--|---|----------------------------|---|-------------------------------------|
| Variable independiente, Liderazgo | El liderazgo ha sido un trivial de utilidad desde la antigüedad, este ha recopilado fuerza comenzando en el siglo xx, hasta el día de hoy, en este aspecto y en el proceso de esclarecimiento del concepto, el liderazgo ha experimentado cambios significativos, ya que en un inicio las indagaciones de este eran elaboradas desde una apariencia individual, pero ahora es considerada como una dinámica global, complicada, social y valiosa (Pedraja Rejas, 2019) | La medición se realiza mediante cuestionarios, mediante la cual se obtiene información de la variable sujeta de estudio, por lo tanto, se exponen las siguientes dimensiones: comunicación asertiva, reconocimiento laboral, cultura organizacional | Comunicación asertiva      | Nivel de expresividad<br>Perfil del comunicador         | La escala a considerar será ordinal |
|                                   |  |   | Reconocimiento laboral     | El empowerment<br>Capacidad de gestión                  |                                     |
|                                   |  |   | Cultura organizacional     | La innovación   |                                     |
|                                   |  |   |                            | Flexibilidad  |                                     |
| Variable dependiente, Motivación  | La motivación es un asunto autoenergético de las personas que practican una afinidad hacia un objetivo, que presume una acción por parte del dependiente y admite el esfuerzo requerido para lograr, la motivación se compone de varios elementos: necesidad, deseo, tensión, incomodidad y expectativas, establece un paso antepuesto al aprendizaje y es su motor (Herrera Soria, 2014)  | La medición se realiza mediante cuestionarios, mediante la cual se obtiene información de la variable sujeta de estudio, por lo tanto, se exponen las siguientes dimensiones: Delegación de trabajo, equipo de alto rendimiento, clima laboral.     | Delegación de trabajo      | La proporción del empleo<br>La expansión del empleo     | La escala a considerar será ordinal |
|                                   |  |   | Equipo de alto rendimiento | Compromiso de mejora continua<br>Sentido de pertenencia |                                     |
|                                   |  |   | Clima laboral              | El feedback   |                                     |
|                                   |  |   |                            | Organización de espacios                                |                                     |

## Instrumento 1

Lee atentamente las preguntas y de acuerdo a tu criterio marca la alternativa correcta con una "X", existen tres opciones. Solo se podrá marcar una respuesta

¿Durante el proceso de comunicación el jefe mantiene contacto visual con el trabajador?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Considera que cuando el jefe hace un llamado de atención, la modulación y volumen de voz es el adecuado?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

¿Cuándo se presenta un problema el jefe puede comunicarlo de forma eficaz?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Considera que las habilidades comunicativas del jefe concuerdan con las características de un líder?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

¿En tu opinión consideras que el jefe tiene la capacidad para realizar cambios revolucionarios en el equipo de trabajo?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Con que frecuencia el jefe tiene el empoderamiento total en cuanto al control de los recursos que maneja?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

¿Cree usted que el jefe es eficiente al momento de planificar?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Considera que el jefe logra motivar al equipo de trabajo, en cuanto a la asignación de tareas?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

Selecciona la respuesta según tu criterio, ¿con qué frecuencia el jefe plantea estrategias innovadoras para el desarrollo de las actividades?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Considera que el jefe busca mejorar los procesos constantemente para obtener ventajas competitivas?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

¿Qué tan habitual el jefe interviene en el desempeño de sus labores cotidianas?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿En base a su opinión considera usted que las decisiones que toma el jefe cuando existe un problema son firmes?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

Nota: cuestionario para el liderazgo y su influencia en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía Guayaquil, 2022; adaptado de (Chica Merino Encarnación, 2015)

## Instrumento 2

Lee atentamente las preguntas y de acuerdo a tu criterio marca la alternativa correcta con una "X", existen tres opciones. Solo se podrá marcar una respuesta

Según el rol que desempeñas, ¿estas conforme con la cantidad de tareas asignadas por tu jefe?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Considera usted que las tareas asignadas por tu jefe, están acorde a tu conocimiento?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

¿Según su criterio, es considerada su opción por el jefe en la resolución de problemas?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Es su jefe la persona correcta para hablar y gestionar la expansión laboral dentro de la empresa?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca



¿Su jefe hace uso de procesos para la mejora continua y con esto logra identificar que precisa mejorar?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Usted considera que su jefe esta capacitado para poner en práctica estrategias para la mejora continua de la empresa?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

¿Con que frecuencia usted experimenta comodidad en su lugar de trabajo, si el jefe está presente?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Según tu apreciación que tan vinculado te hace sentir tu jefe con el trabajo y los objetivos de la empresa?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

¿Cada que tiempo tu jefe hace comentarios de los resultados obtenidos con las jefes superiores?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Cada cuánto tiempo el jefe hace una retroalimentación de los procesos por departamento?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

Responda según su criterio. ¿cree usted que su jefe promueve el optimismo, para motivar la creatividad y la innovación?

- Todo el tiempo
- Muy pocas veces
- Nunca

¿Considera usted que el jefe se expresa con total transparencia para una mayor implicación de los trabajadores?

- Siempre
- En ocasiones
- Nunca

Nota: cuestionario para el liderazgo y su influencia en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía Guayaquil, 2022; adaptado de (Chica Merino Encarnación, 2015)

**VALIDADOR**

**No. 1**

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: Liderazgo y Motivación |  |             |    |            |    |          |    |             |
|--|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| DIMENSIÓN  | ÍTEM   | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|  |  | Sí          | No | Sí         | No | Sí       | No |             |
| <b>CUESTIONARIO DE LIDERAZGO</b>   |  |             |    |            |    |          |    |             |
| <b>Dimensión COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>   | 1. Durante el proceso de comunicación el jefe mantiene contacto visual con el trabajador                                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 2. Considera que cuando el jefe hace un llamado de atención, la modulación y volumen de voz es el adecuado               | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 3. Cuándo se presenta un problema el jefe puede comunicarlo de forma eficaz?   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 4. Considera que las habilidades comunicativas del jefe concuerdan con las características de un líder                   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión RECONOCIMIENTO LABORAL</b>  | 5. En tu opinión consideras que el jefe tiene la capacidad para realizar cambios revolucionarios en el equipo de trabajo | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 6. Con que frecuencia el jefe tiene el empoderamiento total en cuanto al control de los recursos que maneja              | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 7. Cree usted que el jefe es eficiente al momento de planificar  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 8. Considera que el jefe logra motivar al equipo de trabajo, en cuanto a la asignación de tareas                         | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión CULTURA ORGANIZACIONAL</b>  | 9. Con qué frecuencia el jefe plantea estrategias innovadoras para el desarrollo de las actividades                      | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 10. Considera que el jefe busca mejorar los procesos constantemente para obtener ventajas competitivas                   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 11. Qué tan habitual el jefe interviene en el desempeño de sus labores cotidianas  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 12. En base a su opinión considera usted que las decisiones que toma el jefe cuando existe un problema son firmes        | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN</b>  |  |             |    |            |    |          |    |             |
| <b>Dimensión DELEGACIÓN DE TRABAJO</b>   | 1. Estas conforme con la cantidad de tareas asignadas por tu jefe?   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 2. Considera usted que las tareas asignadas por tu jefe, están acorde a tu conocimiento                                  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 3. Según su criterio, es considerada su opción por el jefe en la resolución de problemas                                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 4. Es su jefe la persona correcta para hablar y gestionar la expansión laboral dentro de la empresa                      | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión EQUIPO DE ALTO RENDIMIENTO</b>  | 5. Su jefe hace uso de procesos para la mejora continua y con esto logra identificar que precisa mejorar                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 6. Usted considera que su jefe esta capacitado para poner en práctica estrategias para la mejora continua de la empresa  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 7. Con que frecuencia usted experimenta comodidad en su lugar de trabajo, si el jefe está presente                       | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 8. Según tu apreciación que tan vinculado te hace sentir tu jefe con el trabajo y los objetivos de la empresa            | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión CLIMA LABORAL</b>   | 9. Cada que tiempo tu jefe hace comentarios de los resultados obtenidos con las jefes superiores                         | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 10. Cada cuánto tiempo el jefe hace una retroalimentación de los procesos por departamento                               | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 11. Cree usted que su jefe promueve el optimismo, para motivar la creatividad y la innovación                            | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 12. Considera usted que el jefe se expresa con total transparencia para una mayor implicación de los trabajadores        | x           |    | x          |    | x        |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): no existen observaciones

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y nombres de juez validador:** Ing. Com. Omar Gabriel Mejía Flores,  
MTF.,DBAc.,DCEc.

**Cédula No.:** 0922616438

**Especialidad de validador:** Investigador Agregado 2 REG-INV-20-04491

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado electrónicamente por:

OMAR GABRIEL  
MEJIA FLORES

**Ing. Com. Omar Gabriel Mejía Flores**

**Cédula No.: 0922616438**

**VALIDADOR**

**No. 2**

## **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Guayaquil, 9 de octubre de 2022

**Señora:** Eco. Nubia Elizabeth Casquete Baidal

**Presente**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE JUICIO DE EXPERTO

**Presente. -**

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, así mismo, hacerlo de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título de profesional de Maestra en Administración de Negocios.

El título de mi proyecto de investigación es: "El liderazgo y su influencia en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil. 2022" y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumentos
- 

Quedo agradecida por la atención a la presente

**Atentamente**

**Moreira Cañizares, Andrea Carolina**

**Cedula No. 0916555972**

| CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: Liderazgo y Motivación |  |             |    |            |    |          |    |             |
|--|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| DIMENSIÓN  | ÍTEM   | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|  |  | Sí          | No | Sí         | No | Sí       | No |             |
| <b>CUESTIONARIO DE LIDERAZGO</b>   |  |             |    |            |    |          |    |             |
| <b>Dimensión COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>   | 1. Durante el proceso de comunicación el jefe mantiene contacto visual con el trabajador                                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 2. Considera que cuando el jefe hace un llamado de atención, la modulación y volumen de voz es el adecuado               | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 3. Cuándo se presenta un problema el jefe puede comunicarlo de forma eficaz?   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 4. Considera que las habilidades comunicativas del jefe concuerdan con las características de un líder                   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión RECONOCIMIENTO LABORAL</b>  | 5. En tu opinión consideras que el jefe tiene la capacidad para realizar cambios revolucionarios en el equipo de trabajo | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 6. Con que frecuencia el jefe tiene el empoderamiento total en cuanto al control de los recursos que maneja              | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 7. Cree usted que el jefe es eficiente al momento de planificar  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 8. Considera que el jefe logra motivar al equipo de trabajo, en cuanto a la asignación de tareas                         | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión CULTURA ORGANIZACIONAL</b>  | 9. Con qué frecuencia el jefe plantea estrategias innovadoras para el desarrollo de las actividades                      | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 10. Considera que el jefe busca mejorar los procesos constantemente para obtener ventajas competitivas                   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 11. Qué tan habitual el jefe interviene en el desempeño de sus labores cotidianas  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 12. En base a su opinión considera usted que las decisiones que toma el jefe cuando existe un problema son firmes        | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN</b>  |  |             |    |            |    |          |    |             |
| <b>Dimensión DELEGACIÓN DE TRABAJO</b>   | 1. Estas conforme con la cantidad de tareas asignadas por tu jefe?   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 2. Considera usted que las tareas asignadas por tu jefe, están acorde a tu conocimiento                                  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 3. Según su criterio, es considerada su opción por el jefe en la resolución de problemas                                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 4. Es su jefe la persona correcta para hablar y gestionar la expansión laboral dentro de la empresa                      | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión EQUIPO DE ALTO RENDIMIENTO</b>  | 5. Su jefe hace uso de procesos para la mejora continua y con esto logra identificar que precisa mejorar                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 6. Usted considera que su jefe esta capacitado para poner en práctica estrategias para la mejora continua de la empresa  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 7. Con que frecuencia usted experimenta comodidad en su lugar de trabajo, si el jefe está presente                       | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 8. Según tu apreciación que tan vinculado te hace sentir tu jefe con el trabajo y los objetivos de la empresa            | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión CLIMA LABORAL</b>   | 9. Cada que tiempo tu jefe hace comentarios de los resultados obtenidos con las jefes superiores                         | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 10. Cada cuánto tiempo el jefe hace una retroalimentación de los procesos por departamento                               | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 11. Cree usted que su jefe promueve el optimismo, para motivar la creatividad y la innovación                            | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|  | 12. Considera usted que el jefe se expresa con total transparencia para una mayor implicación de los trabajadores        | x           |    | x          |    | x        |    |             |



Observaciones (precisar si hay suficiencia): no existen observaciones

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y nombres de juez validador:** Eco. Nubia Elizabeth Casquete Baidal,  
MPFC., DCEc.

**Cédula No.:** 0918517343

**Especialidad de validador:** Investigador REG-INV-20-04560

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firmado electrónicamente por:

**NUBIA ELIZABETH  
CASQUETE BAIDAL**

**Eco. Nubia Elizabeth Casquete Baidal**

**Cédula No.: 0918517343**

**VALIDADOR**

**No. 3**

## **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Guayaquil, 9 de octubre de 2022

**Señor:** Ing. Com. Clemente Aladino Moreira Basurto, PhD

**Presente**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE JUICIO DE EXPERTO

**Presente. -**

Es muy grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, así mismo, hacerlo de su conocimiento que, en calidad de estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad "César Vallejo", en la filial Piura, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y optar el título de profesional de Maestra en Administración de Negocios.

El título de mi proyecto de investigación es: "El liderazgo y su influencia en la motivación del personal administrativo de un fondo de cesantía de Guayaquil. 2022" y es imprescindible contar con la aprobación de los instrumentos por parte de docentes especializados a fin de aplicarlos posteriormente; por ello, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados a la línea de investigación, evaluación y aprendizaje.

El expediente de validación contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de las variables
- Instrumentos
- 

Quedo agradecida por la atención a la presente

**Atentamente**

**Moreira Cañizares, Andrea Carolina**

**Cedula No. 0916555972**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS VARIABLES: Liderazgo y Motivación**

| DIMENSIÓN                                   | ÍTEM   | Pertinencia |    | Relevancia |    | Claridad |    | Sugerencias |
|---|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
|   |  | Sí          | No | Sí         | No | Sí       | No |             |
| <b>CUESTIONARIO DE LIDERAZGO</b>            |  |             |    |            |    |          |    |             |
| <b>Dimensión COMUNICACIÓN ASERTIVA</b>      | 1. Durante el proceso de comunicación el jefe mantiene contacto visual con el trabajador                                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 2. Considera que cuando el jefe hace un llamado de atención, la modulación y volumen de voz es el adecuado               | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 3. Cuándo se presenta un problema el jefe puede comunicarlo de forma eficaz?   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 4. Considera que las habilidades comunicativas del jefe concuerdan con las características de un líder                   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión RECONOCIMIENTO LABORAL</b>     | 5. En tu opinión consideras que el jefe tiene la capacidad para realizar cambios revolucionarios en el equipo de trabajo | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 6. Con que frecuencia el jefe tiene el empoderamiento total en cuanto al control de los recursos que maneja              | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 7. Cree usted que el jefe es eficiente al momento de planificar  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 8. Considera que el jefe logra motivar al equipo de trabajo, en cuanto a la asignación de tareas                         | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión CULTURA ORGANIZACIONAL</b>     | 9. Con qué frecuencia el jefe plantea estrategias innovadoras para el desarrollo de las actividades                      | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 10. Considera que el jefe busca mejorar los procesos constantemente para obtener ventajas competitivas                   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 11. Qué tan habitual el jefe interviene en el desempeño de sus labores cotidianas  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 12. En base a su opinión considera usted que las decisiones que toma el jefe cuando existe un problema son firmes        | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN</b>           |  |             |    |            |    |          |    |             |
| <b>Dimensión DELEGACIÓN DE TRABAJO</b>      | 1. Estas conforme con la cantidad de tareas asignadas por tu jefe?   | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 2. Considera usted que las tareas asignadas por tu jefe, están acorde a tu conocimiento                                  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 3. Según su criterio, es considerada su opción por el jefe en la resolución de problemas                                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 4. Es su jefe la persona correcta para hablar y gestionar la expansión laboral dentro de la empresa                      | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión EQUIPO DE ALTO RENDIMIENTO</b> | 5. Su jefe hace uso de procesos para la mejora continua y con esto logra identificar que precisa mejorar                 | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 6. Usted considera que su jefe esta capacitado para poner en práctica estrategias para la mejora continua de la empresa  | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 7. Con que frecuencia usted experimenta comodidad en su lugar de trabajo, si el jefe está presente                       | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 8. Según tu apreciación que tan vinculado te hace sentir tu jefe con el trabajo y los objetivos de la empresa            | x           |    | x          |    | x        |    |             |
| <b>Dimensión CLIMA LABORAL</b>              | 9. Cada que tiempo tu jefe hace comentarios de los resultados obtenidos con las jefes superiores                         | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 10. Cada cuánto tiempo el jefe hace una retroalimentación de los procesos por departamento                               | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 11. Cree usted que su jefe promueve el optimismo, para motivar la creatividad y la innovación                            | x           |    | x          |    | x        |    |             |
|   | 12. Considera usted que el jefe se expresa con total transparencia para una mayor implicación de los trabajadores        | x           |    | x          |    | x        |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): no existen observaciones

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ( )

No aplicable ( )

**Apellidos y nombres de juez validador:** Ing. Com. Clemente Aladino Moreira Basurto, PhD

**Cédula No.:** 0906099619

**Especialidad de validador:** Investigador y director de proyectos – Investigación FCI

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CLEMENTE

Firmado  
digitalmente  
por  
CLEMENTE  
ALADINO

ALADINO MOREIRA MOREIRA BASURTO

BASURTO

Fecha: 2022.10.11

13:45:37 -05'00'

**Ing. Com. Clemente Aladino Moreira Basurto, PhD**

**Cédula No.: 0906099619**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN FONDO DE CESANTÍA DE GUAYAQUIL, 2022", cuyo autor es MOREIRA CAÑIZARES ANDREA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 06 de Enero del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER<br><b>DNI:</b> 19188655<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-7848-7002 | Firmado electrónicamente<br>por: MENDIVEZ el 10-01-<br>2023 07:40:38 |

Código documento Trilce: TRI - 0510831