



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la
inmobiliaria Laredo SAC**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Gamboa Díaz, Barbara Abigail (orcid.org/0000-0002-4995-2534)

Santoyo Díaz, Sthefanny Abigail (orcid.org/0000-0001-5574-0741)

ASESORA:

Mgtr. Elespuru Saavedra, María del Socorro (orcid.org/0000-0003-1310-5656)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Se la dedico a Dios, por darme la oportunidad de finalizar esta etapa tan importante de mi vida, a mi padre Jorge y madre Pilar por el esfuerzo que han realizado para poder brindarme una educación superior y también a mis abuelos Felicitas y Samuel por el apoyo que me han brindado.

Sthefanny Abigail Santoyo Díaz

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres, Teresa Díaz Ordoñez y Víctor Manuel Gamboa Ruiz, que son las personas más importantes para mí, de la cual me han dado un apoyo incondicional durante toda mi carrera y todo este esfuerzo que hago es para ellos, y a mi docente Elespuru Saavedra, María del Socorro por cada aprendizaje, por su paciencia, por su tolerancia que nos ha brindado en cada clase.

Bárbara Abigail Gamboa Díaz

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por bendecirnos en esta vida, a nuestros padres por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A nuestra asesora, por ayudarnos en el largo camino de la elaboración de nuestro trabajo y como también su incansable paciencia.

Así mismo, a cada uno de nosotros, por ser perseverantes, y desarrollar actitudes como la paciencia y tolerancia.

Los autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ELESURU SAAVEDRA MARIA DEL SOCORRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de Liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC", cuyos autores son GAMBOA DIAZ BARBARA ABIGAIL, SANTOYO DIAZ STHEFANNY ABIGAIL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 12 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ELESURU SAAVEDRA MARIA DEL SOCORRO DNI: 02817795 ORCID: 0000-0002-7662-1342	Firmado electrónicamente por: MELESURUS el 22- 12-2023 03:30:06

Código documento Trilce: TRI - 0693909



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GAMBOA DIAZ BARBARA ABIGAIL, SANTOYO DIAZ STHEFANNY ABIGAIL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de Liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GAMBOA DIAZ BARBARA ABIGAIL DNI: 70926460 ORCID: 0000-0002-4995-2534	Firmado electrónicamente por: BGAMBOAD el 11-01- 2024 14:18:16
SANTOYO DIAZ STHEFANNY ABIGAIL DNI: 77141265 ORCID: 0000-0001-5574-0741	Firmado electrónicamente por: SSANTOYO el 11-01- 2024 14:04:17

Código documento Trilce: INV - 1507747

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
3.5 Procedimiento	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de normalidad.	15
Tabla 2. Correlación entre Gestión de Liderazgo y la Motivación.	15
Tabla 3. Variable Gestión de Liderazgo (Agrupada).....	16
Tabla 4. Dimensión Comunicación (Agrupada)	17
Tabla 5. Dimensión Autoliderazgo (Agrupada)	17
Tabla 6. Dimensión Habilidad Laboral (Agrupada)	18
Tabla 7. Variable Motivación (Agrupada).....	18
Tabla 8. Dimensión Intrínseca (Agrupada)	19
Tabla 9. Dimensión Extrínseca (Agrupada).....	19
Tabla 10. Correlación entre Gestión de Liderazgo y dimensión la Intrínseca.	20

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Gestión de Liderazgo (Agrupada)	51
Figura 2. Dimensión Comunicación (Agrupada)	51
Figura 3. Dimensión Autoliderazgo (Agrupada)	52
Figura 4. Dimensión Habilidad Laboral (Agrupada)	52
Figura 5. Variable Motivación (Agrupada)	53
Figura 6. Dimensión Intrínseca (Agrupada)	53
Figura 7. Dimensión Extrínseca (Agrupada)	54

RESUMEN

Este presente trabajo de investigación se titula “Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023”, el mismo que tuvo como objetivo general establecer la relación de la gestión de liderazgo y la motivación de los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC. El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva, con un diseño no experimental-correlacional. La población estuvo conformada por 30 colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC en la ciudad de Chiclayo. Para el estudio se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que fueron validados por expertos en la materia. Para el análisis de datos se usó el SPSS versión 26 y la herramienta de cálculo Ms Excel 2019, teniendo como resultado que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.852, lo que indica que hay una relación entre ambas variables de manera directa y su grado es alto. En conclusión, se puede afirmar que existe una relación directa entre la Gestión de Liderazgo y la Motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC.

Palabras clave: Motivación, liderazgo, colaboradores, organización.

ABSTRACT

This research work is titled "Leadership management and motivation in the collaborators of the real estate company Laredo SAC-Chiclayo 2023", the same whose general objective was to establish the relationship between leadership management and the motivation of the collaborators of the real estate Laredo SAC. The study corresponds to a descriptive research, with a non-experimental-correlational design. The population was made up of 30 employees of the Laredo SAC real estate company in the city of Chiclayo. For the study, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which were validated by experts in the field. For data analysis, Spss version 26 and Ms Excel 365 calculation time were used, resulting in Spearman's Rho coefficient being 0.852, which indicates that there is a relationship between both variables directly and its degree is High. In conclusion, it can be stated that there is a direct relationship between Leadership Management and Motivation in the employees of the Laredo SAC real estate company.

Keywords: Motivation, leadership, collaborators, organization.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es el motor fundamental para crear nuevas ideas que estarán denominadas por el líder, ya que estos generan motivación y toma de decisiones, por otro lado, consideran que los líderes muestran distintas expectativas a sus seguidores. Según Prieto (2023), se trata de la capacidad de crear comportamientos extraordinarios entre la gente común que le permite a un líder encontrar colaboradores que quieran seguirlo y compartir su visión. De esta forma, cuando una persona siente el espíritu de liderazgo, éste se convierte en un elemento imprescindible en cualquier negocio. Es muy importante que en las entidades haya líderes en los distintos tipos de grupos que conforma ciertas áreas para que haya alguien quien los guíe y los motive a la realización de distintas actividades y tareas por realizar. La falta de GL y su influencia en los colaboradores de la entidad no hace que haya una orientación en el grupo del trabajo para el progreso hacia el logro de objetivos establecidos.

Cabe decir que, un buen manejo del liderazgo ayuda a una mejor organización en los grupos de trabajos ya que habrá una persona que los pueda motivar y dirigir en el camino a la realización de las tareas asignadas ayudando a contribuir los objetivos de la empresa.

Por consiguiente, una mala gestión de liderazgo no ha permitido que los colaboradores alcancen sus objetivos o haya mucha rotación de personal.

Estos problemas son provocados por diferentes causas: Falta de una buena gestión de liderazgo, desconocimiento de la gestión de liderazgo y deficiencia de estrategias para una mejor gestión.

La falta de una gestión de liderazgo en una empresa puede ser muy crítico, ya que el líder es la cabeza de la organización, por ende, está en sus manos el futuro de la empresa y su figura es fundamental para el futuro y la supervivencia de la misma.

Como antecedente internacional tenemos, precisamente en el sector manufactura, en el país de México, según Bernal et. al, (2018), en su trabajo “Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera” dado que las organizaciones cambian y evolucionan constantemente, es un tema que atrae cada vez más atención e interés por parte de los investigadores. El liderazgo, especialmente como campo de estudio, aporta conocimiento a estas organizaciones mediante el desarrollo de relaciones interpersonales beneficiosas para su óptimo desarrollo. El objetivo de este trabajo es identificar los principales mandos intermedios de una organización en la ciudad de México, y establecer su relación con las variables: esfuerzo extra, satisfacción y eficiencia. Se administró un cuestionario de liderazgo multivariado a una muestra de 161 operadores y el análisis de los datos se realizó mediante un enfoque descriptivo-correlacional-explicativo. En conclusión, se dice que el EL dominante en la entidad es el estilo de LT y tiene una correlación positiva con ambas variables del resultado, mientras que lo contrario es el estilo de liderazgo transformacional.

Asimismo, tenemos se evidencia como antecedente nacional, Geraldo et. al (2020), nos mencionan en su artículo la importancia sobre los EL e implantar su grado de importancia, nos muestra como ha establecido y ha ido evolucionando a través del tiempo, comprender su evolución es la clave para poder hacer una descripción más precisa de los EL, los resultados que nos muestran dan énfasis a la importancia de los EL que radican en los distintos conocimientos en los que se desarrollan, al dar más prioridad a las personas así como también a los objetivos establecidos de la organización liderada, asimismo los EL más fundamentales son aquellos que dan guía al comportamiento de los líderes mediante estrategias establecidas y ejecutables para cada caso específico.

Según Millones & Santos (2022), en su investigación denominada “Motivación y DL de los colaboradores en la empresa de transportes Tepsa, Chiclayo en el año 2022, en la cual se hizo un estudio para poder determinar si existe relación entre las dos variables en los colaboradores de la empresa mencionada y por otra parte que se divulgue el interés que tiene el rol de las personas dentro de la entidad. La investigación fue de tipología descriptiva, tuvo

diseño no experimental- correlacional, de la cual su población de estudio fue de 30 trabajadores, la conclusión radica en que salió una correlación positiva de Spearman, esto quiere decir que si hay una relación entre las variables.

Cabe destacar que esta investigación contó con un objetivo general, que fue establecer la relación de la gestión de liderazgo y la motivación de los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023, y, por consiguiente, medir la gestión de liderazgo de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023, medir la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo, establecer la relación entre la gestión de liderazgo y la dimensión intrínseca en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023, así mismo para dar cumplimiento a todo lo especificado anteriormente, se formuló la siguiente interrogante, ¿Qué relación existe entre gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023? Asimismo, se buscó comprobar la hipótesis principal es H:1 El liderazgo si motiva en el trabajo en equipo en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo, Chiclayo-2023 y H:0 El liderazgo no motiva en el trabajo en equipo en los colaboradores en la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023. Además, entre las razones que justifican el trabajo de investigación, son de naturaleza teórico, académico, social.

Teórico, porque se tomó en cuenta diferentes trabajos de investigación realizados sobre la gestión de liderazgo. Además, contará con la utilización de diversos instrumentos de investigación, que permitirán recolectar información necesaria que ayude a definir la mejor gestión de liderazgo a utilizar. De ello podemos extraer ideas basadas en la gestión de liderazgo, así como proponer estrategias para una mejor gestión de liderazgo en la empresa e identificar el comportamiento del entorno laboral de la organización. Como carácter académico, ante la problemática sobre el deficiente manejo de la gestión del liderazgo en la inmobiliaria Laredo SAC, se propone abordar un amplio estudio junto con el área a tratar y la línea de investigación. Esto ayudará a contribuir con las investigaciones realizadas y además de las investigaciones que se darán a futuro dentro de la carrera de administración u otra carrera que se desprenda de la rama de Ciencias empresariales.

Así mismo es social, porque es una problemática frecuente a nivel empresarial en nuestro país. Dado que diariamente visualizamos, cómo múltiples empresas representan problemas de liderazgo en su ámbito laboral, además se estima que según el Foro Económico mundial (2021), considero que el liderazgo es uno de los desafíos mundiales actuales, se realizó un estudio que el 86% de los encuestados coinciden que hay una deficiencia de liderazgo en sus organizaciones por parte de sus directivos.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes que forman parte del trabajo de investigación son los antecedentes internacionales, nacionales y locales.

Como antecedente internacional, Sánchez et. al, (2020), sugiere que dirigir la gestión en lugar de fortalecer el liderazgo es una forma efectiva de afianzar que los grupos funcionales se desempeñen bien en situaciones difíciles. Por lo tanto, da a saber que a pesar de que se darían cambios en la empresa que perjudiquen a los entornos de sus labores de los equipos y al mismo tiempo el liderazgo con los comportamientos correctos puede ayudar a acoplarse para que la empresa no pierda su rambo.

Finalmente, entre los antecedentes nacional, Salazar (2019), hace una investigación llamada "El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral en el personal del área de logística en hospital Alcides Carrión", se realizó una encuesta a 25 trabajadores donde se quiso comprobar si la hipótesis: el liderazgo si afecta de forma directa en el DL del personal del área de logística del hospital. La investigación fue no experimental, tipo básico, enfoque cualitativo, su método que usó para recopilar información fue la encuesta. El resultado con el coeficiente Pearson salió que el liderazgo si repercute en el DL de los colaboradores. En conclusión, si existe una repercusión del DL con el personal en el área de logística, ya que el personal determina si un jefe es carismático y amigable, se va a permitir tener un buen desarrollo de las

funciones y tareas en el entorno laboral, además las funciones se realizan de manera más sencilla, ya que existe una comunicación fluida entre el líder y los colaboradores.

Según (Díaz, 2019), en su investigación denominado “Liderazgo y la motivación el TEC del área de Housekeeping del hotel WinMeier – Chiclayo 2019, hubo una presencia favorable de liderazgo en relación al realización del trabajo grupal del personal del hotel WinMeier, siendo así, que casi la mayoría de los colaboradores, aproximadamente el 77%, concluyó que el liderazgo es el motor principal para generar más ideas innovadoras que estarán designadas por el líder, ya que estos generan motivación y toma de decisiones, además, estiman que los líderes brindan nuevas expectativas a sus seguidores. Podemos evidenciar este caso que nos habla sobre el liderazgo y su influencia en los colaboradores.

Gracias a un buen liderazgo, se pueden gestionar bien los talentos de los miembros del equipo. Los líderes fortalecen las habilidades especiales de los miembros, que facilitan el cumplimiento de las metas comunes. De esta forma, ayudan a mejorar el rendimiento y la competitividad.

Esta presente investigación evidencia estudios donde se han tocado temas relacionados con nuestra tesis para dar un amplio estudio y un mejor conocimiento sobre gestión de liderazgo y la motivación en los diferentes antecedentes que se muestran a continuación.

Según Cabana et al., (2022), nos dice en su investigación denominada sobre la influencia del liderazgo y otras variables en la competitividad de las PYMES empresas en Chile. Dicha investigación concluye que en las PYMES de la ciudad Coquimbo en Chile, el liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y la satisfacción del personal, influyen de forma directa. Es muy notable que los dos estilos de liderazgos funcionan de manera conjunta, siempre y cuando el recurso humano que son los trabajadores demuestra satisfacción por su desempeño en los distintos procesos asignados. Por lo que se asegura que el liderazgo es un motor de influencia, considerando un entorno psico-social-cultural en el cual se encuentran los trabajadores.

Ivonne (2020), nos dice en su artículo que trata sobre la relevancia del liderazgo en los grupos de trabajo, hace un énfasis que hoy en día el trabajo en

equipo se ha vuelto un requisito muy fundamental que las empresas requieren en sus colaboradores para poder así cumplir con sus objetivos, se considera que el TE es muy importante ya que promueve un buen clima laboral, lo que causa que el grupo se sienta motivado y muy comprometido, con ganas de aportar con nuevas ideas, proponga soluciones o propuestas innovadoras. Por consiguiente, es importante que el líder tome en consideración siempre las aptitudes a cada uno de los integrantes.

Desde otra perspectiva, Anaya et al., (2020) en su artículo titulado “Análisis del liderazgo y su influencia en la SL” nos dice que, su investigación fue documental y descriptiva, ya que se estudia como el liderazgo en la gestión representa las variables que posibilitan las intervenciones dentro de las organizaciones para perfeccionar dinámicas sociales, y los procesos mediante los cuales los empleados y elementos conectan con el capital humano. Para que los empleados estén contentos, debe haber las relaciones correctas entre los elementos organizacionales o también puede haber una dinámica organizacional, de la cual estos deben desempeñar un papel de un buen ambiente de trabajo satisfactorio.

Gracias a un buen liderazgo, se pueden gestionar bien los talentos de los miembros del equipo. Los líderes fortalecen las habilidades especiales de los empleados, que facilitan el logro de metas comunes. De esta forma, ayudan a mejorar el rendimiento y la competitividad.

Huamaní & Neyra (2020), nos hablan sobre el liderazgo y su influencia en las MYPES, donde se estudia diferentes enfoques los cuales son: la identidad del líder, su influencia y unidad económica destinado a las MYPES y pequeñas empresas, cada uno de los puntos mencionados nos muestran la relevancia de los enfoques, donde se capta la influencia del liderazgo. Se llega al resultado, que cada organización es distinta, lo cual se aplican diferentes estrategias para sus trabajadores, los cuales deben desempeñar el liderazgo en sus empresas.

Castillo et al., (2019), en su artículo sobre el liderazgo y el CO en trabajadores de salud de una microred de Perú, en el cual se quiere definir la relación del liderazgo y el CO del título propuesto, el método que se usó en esta trabajo fue descriptivo transversal y correlacional el cual se aplicó al personal de centros del establecimiento de salud que están dentro de la microred de la ciudad de Huaraz, se emplearon cuestionarios a la población, para la recolección de datos. El resultado fue del 88% de los colaboradores, 54.5% presentaron LT y 55.7% transformacional, el liderazgo del gerente fue de 50% y en el ámbito del CO a mejorar fue de 68.2%.

Por lo tanto, Alcázar (2020) Nos relata que su finalidad de este artículo es desempeñar una revisión bibliográfica que nos permita descubrir los mecanismos por los cuales el comportamiento transformador del líder influye en el compromiso organizacional. El primer paso presenta el desarrollo de la teoría del liderazgo y enfatiza la importancia de las teorías contemporáneas, especialmente las teorías del liderazgo transformacional. Luego enfatiza la importancia del CO y finalmente su relación con el LT.

Según Zuluaga (2019), en su artículo sobre el liderazgo en las organizaciones, hace un estudio de hacer una revisión de los conceptos teóricas sobre el liderazgo, sobre sus teorías, su aplicación en el ámbito laboral y su crecimiento en las organizaciones. Esta investigación se hizo por interés de saber porque en las entidades y en el ambiente laboral el liderazgo es fundamental dentro de las competencias que tiene que tener todo jefe de proyectos. La metodología usada es revisión bibliográfica en relación con el tema mencionado, donde se puede ver el perfil de los líderes, sus estilos y los modelos para analizar. Se concluye que de manera independiente la formación y las competencias que tiene cada gerente es a causa de su experiencia, condición del medio y ámbito en el que se desempeña, es solo la actitud la que permite afrontar los grandes retos al nivel profesional. La actitud es la que da mayor relevancia por encima de la aptitud entre un gerente afectivo y uno que tiene limitaciones con los deberes de la entidad.

Por otro lado, Maza & Montero (2020) nos indica en su artículo titulado “Motivación laboral y liderazgo en trabajadores de la empresa Copeinca del distrito Chimbote, 2020.” que este estudio se basó en establecer la relación entre liderazgo de los empleados y la motivación en Copeinca S.A.C. Su objetivo es permitir que cada empresa pesquera considere el liderazgo y la motivación. Igualmente, las teorías consideradas están relacionadas con la gestión organizacional, los diseños de estudio utilizados son no experimentales, transversales y correlativos.

Dentro de la presente investigación también tenemos teorías relacionadas al tema:

La teoría conocida como “X e Y” fue propuesta por Douglas McGregor en 1960 con su libro “El lado humano de la empresa”. Se basa en las destrezas de los líderes empresariales, la forma en que estas habilidades que perjudican a los colaboradores y la comunicación entre ellos. En este postulado, el liderazgo tiene en dos tipos: participativo o "Y" y autoritario o "X". Para los autores, sus diferencias radican en el conjunto de características que repercuten en el rendimiento de los seguidores, así como en sus motivaciones y la forma en que se relacionan con sus responsables.

Este está lejos de ser un modelo perfecto: los dos gerentes realizan labores distintas y pueden ser beneficiosos en algunos casos, por otro lado, privan de su libertad los empleados.

El estilo autoritario es "X"

La característica del "Líder X" es que utiliza con confianza su autoridad y emite órdenes con confianza como mejor le parezca en función de su categoría o experiencia. Este estilo de liderazgo priva a los subordinados de su libertad, estos líderes autocráticos suelen ser muy competentes en la autoridad a su equipo de trabajo. Suelen destacarse en decisiones rápidas y minimizan el conflicto. Cuando las instrucciones se comunican claramente, los empleados los suelen seguir. Por otro lado, puede suceder que la entidad no esté aprovechando todo su potencial.

El estilo participativo es "Y"

A diferencia de los "líderes X", los líderes participativos se basan en la toma de decisiones compartida. También brinda libertad a los empleados, por lo que puede encajar bien en una estructura con necesidades innovadoras. Además, a la hora de tomar decisiones serán más lentas y las empresas van a ser más complejas de mantener. En los ambientes laborales de trabajo se transforman en recursos de información. La productividad puede aumentar de esta manera, aunque no todos los empleos se crean de la misma manera. Una razón es un mayor sentido de aprecio y satisfacción personal. A pesar de estas ventajas, los conflictos internos o las dificultades en la coordinación de la gestión son más comunes.

Teoría de las necesidades de Maslow

¿Quién dice que la psicología y la economía no van juntas? Considerando que el recurso humano es de suma importancia y a la vez, uno de los recursos más valiosos en la actividad de una empresa, cabe destacar que el conocimiento del comportamiento humano y en este sentido la motivación, constituye un consejo interesante en la estrategia. La teoría de Abraham Maslow, quien sugiere que los humanos se rigen por cinco niveles básicos de necesidades: necesidades biológicas, necesidades de seguridad, amor, estima y autorrealización.

Por ejemplo, la teoría de las necesidades, se utiliza en las empresas para motivar a los empleados. Los empleados que satisfacen el primer nivel de necesidades estarán más motivados para alcanzar las necesidades del nivel superior, lo que recordamos está asociado con el éxito y el desarrollo del potencial y, por lo tanto, se desempeñarán mejor. También se utiliza mucho en marketing y publicidad, ya que la demanda de los consumidores es crucial para la venta de un producto. Seguir la jerarquía piramidal, hace que sea más sencillo tener en cuenta y distinguir los elementos clave que conducen a niveles óptimos de trabajadores y, como último recurso el recurso humano. Y a la vez, utilizar la pirámide de Maslow puede mejorar las decisiones estratégicas para lograr un mejor ambiente de trabajo e inspirar a que los empleados estén motivados y productivos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada en donde se verán procesos que ayuden a describir y explicar con un carácter de predicción, menciona decir que en el tema descriptivo se considera la situación en su totalidad y el contexto único, quiere decir que, se toma todo y las partes del desarrollo de los sucesos frecuentes.

En cuanto al diseño es no experimental, según Montano (2021), ya que se realiza a base de la observación, sin hace intervención o manipulación de las variables de una situación que está siendo observada, en esta tipología se usan las ciencias sociales. Este tipo de investigación el objeto central de estudio es observado en un ambiente o espacio natural, en la cual se ponen las variables y procedimientos de agregar o quitar nada que pueda perturbar a los procedimientos evaluados. Es correlacional descriptivo ya que se tiene como objetivo la indagación de una o más variables de una población, (Huairé, 2019).

Para:

M, que simboliza la muestra de estudio

O1, que simboliza la variable 1: Liderazgo

O2, que simboliza la variable 2: Motivación

r: que simboliza la relación entre las variables estudiadas

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de liderazgo

Veliz (2022) en cuanto al liderazgo, se exploran las habilidades de gestión que influyen en las personas, de esforzarse por lograr sus resultados y metas para delegar o tomar decisiones por otros y planificar esfuerzos. Por lo tanto, el liderazgo, se considera una estrategia de ventaja competitiva, a través de la cual el gerente demuestra su talento de aumentar el desempeño grupal como el individual y así optimizar la productividad y la competencia que pueda surgir en la empresa, por este motivo es trascendental entender el liderazgo como un factor que necesita

ser estudiado, de la cual propone las siguientes dimensiones: Comunicación, Liderazgo de influencia y Autoliderazgo.

Variable 2: Motivación

Pérez (2019) la motivación en el trabajo hoy en día es un tema muy fundamental en el ambiente laboral, ya que determina el comportamiento individual de los trabajadores, de la cual se considera un elemento esencial que orienta a las personas para la realización de determinadas actividades y al mismo tiempo detalla las metas deseadas para demostrar la importancia de la motivación personal del empleado dentro del trabajo debido a que si el empleado no tiene una buena actitud de igual manera será una motivación para desarrollarse dentro de la empresa, tiene como dimensiones las siguientes dimensiones: Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca.

3.3 Población, muestra y muestreo

Una población es el número total de objetos con características similares, es decir es un conjunto de personas con características en común. Condori, (2018). Este estudio está considerado por 30 colaboradores de la empresa inmobiliaria Laredo, entre damas y caballeros de 24 y 52 años.

Muestra:

Mientras tanto Hernández & Carpio (2019), nos dice que se llama muestra a dicha parte que representa a una población, que está constituida por unidades muestrales que son los elementos objeto de estudio.

Para la muestra de dicha investigación, se consideró a una población finita, que estudió a 30 colaboradores que pertenecen a la inmobiliaria Laredo, excluyendo a gerencia.

Muestreo:

De igual manera nos dice Hernández & Carpio (2019), nos detalla que el muestreo es como un instrumento de la investigación que tiene como primer objetivo establecer la parte de la población a estudiar. Se debe hacer la selección de la muestra cuando la población es infinita; la población es finita, pero de gran tamaño.

La muestra fue seleccionada en base a la conveniencia del investigador, lo que le permitió elegir arbitrariamente cuántos participantes podrían incluirse en el estudio. Hernández, (2021).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

La recopilación de datos es un método en donde se recolectan datos y se mide dicha información de distintas fuentes, para obtener una perspectiva más completa, evaluar datos, responder preguntas y predecir tendencias futuras. Dicho proceso se busca recopilar información completa y detallada. (Sordo,2022).

Instrumentos de recolección de datos:

Según Ortega (2022), hay distintos instrumentos para poder recopilar información de los cuales se utilizan según el propósito. La estructura adecuada de los instrumentos es fundamental para poder llegar conclusiones fiables y válidas.

La validez se determina de cómo se determina con precisión, ósea, un estudio que es cuantitativo, para poder constatar la validez de una investigación se toma en cuenta tres normas: validez de objeto, de constructo y de criterio. (Narváez, 2022). Así mismo la fiabilidad es un instrumento de investigación que obtiene los resultados de manera sistemática los mismos resultados si es que se aplica en una misma situación varias veces.

De manera similar nos informa Hernández, et al. (2018) un instrumento de recolección debe realizar 3 requisitos, la validez, la confiabilidad y objetividad. El instrumento que estamos utilizando es la encuesta, la cual se establece por una serie de preguntas que se les realiza a distintas personas para recolectar información sobre una o más variables. Esta encuesta está destinada especialmente a los colaboradores de la inmobiliaria Laredo S.A.C, y el propósito es obtener información relevante para analizar la GL y la motivación en los colaboradores. Dicha herramienta es de carácter confidencial y está dividida en dos secciones, que en este caso tiene un total de 15 preguntas entre las dos variables

que analizaremos, siendo la fiabilidad de nuestro instrumento, hemos utilizado la herramienta SPSS versión 26 dando como resultado los que a continuación detallamos.

3.5 Procedimiento

El Procedimiento tuvo como base la elaboración de 15 preguntas las cuales se la aplicarán a 30 trabajadores, de las cuales son fundamentales para el proceso de validación de 3 especialistas y serán aplicadas a los trabajadores de la inmobiliaria Laredo.

Según Hernández (2020), nos dice que el procedimiento es un conjunto de pasos a seguir para obtener el resultado deseado de dicho estudio, de las cuales el investigador ha tenido que recolectar información y analizar los datos arrojados.

Según Magni (2022), nos dice que un procedimiento son un conjunto de instrucciones para completar una actividad o tarea, por otra parte, el procedimiento se documenta con más detalle para garantizar que dicha tarea se complete de manera coherente y precisa.

Finalmente, se aplicaron los cuestionarios utilizando el programa de Google Forms, el que se envió a través de WhatsApp, ya que fue una manera más flexible para el personal porque fue respondida a la hora que ellos estaban en su receso, así mismo, se les envió una descripción con el enlace haciendoles saber que era confidencial y con fines académicos.

3.6. Método de análisis de datos

Según Arteaga (2020), el análisis de datos es la aplicación de técnicas estadísticas para poder detallar dicho alcance de los datos que hemos obtenido, modular la estructura de los datos, ilustrarlos mediante, tablas y gráficos, la generación de los datos es un proceso constante lo cual hace que la recolección de datos y el análisis de datos se realicen simultáneamente.

Pursell (2022), nos dice que el análisis de datos es un estudio a fondo de la información y datos recopilados, en el cual se realiza con el fin de obtener conclusiones acerca de un aspecto en específico, así mismo este estudio apoyará a la investigación del tema o aspecto.

En esta investigación, después de obtener los resultados de la encuesta se trabajará con la herramienta estadística SPSS versión 26, ya que nos permitirá especialmente obtener los resultados la contratación de forma directa y absoluta a la hipótesis, conllevando a plantear conclusión general del todo el proceso de investigación. Por ende, las conclusiones se establecerán especialmente dando solución al principal problema.

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue llevada a cabo siguiendo los lineamientos éticos planteados por la Universidad César Vallejo, lo cual indica en la Resolución de consejo universitarios N°0340-2021/UCV. Se cumplió con el compromiso e imparcialidad obteniendo información precisa, respetando la legitimidad de los escritores y acatando su dominio en cada cita. Siguiendo de manera moderada las pautas establecidas por American Psychological Association (APA) en su 7ma Edición. Además, se garantizó el anonimato de los encuestados, respetando el principio de confidencialidad, y se aseguró que la información recopilada fuera utilizada únicamente con fines académicos, sin generar controversias para las autoridades electas.

IV. RESULTADOS

Para el desarrollo de los resultados, se aplicó la estadística descriptiva; asimismo se realizó la relación de ambas variables y se determinó el nivel de correlación, además se utilizó la prueba de normalidad, los datos fueron ingresados al programa Excel 365 lo cual nos permitió tener mayor facilidad al momento de ingresar los datos en el software estadístico SPSS V.26 para su respectivo análisis, los datos se representaron en tablas y gráficos de barra.

Objetivo general: Establecer la relación de la GL y la motivación de los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023.

Prueba de normalidad

Tabla 1. Prueba de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Liderazgo	,865	30	,001
Motivación	,921	30	,029
Intrínseca	,869	30	,002

Fuente: Extraído del Software SPSS V26

Tabla 2. Correlación entre GL y la Motivación.

		Gestión de Liderazgo	Motivación
Rho de Spearman	Gestión de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,852**
		N	,000
	Motivación	Coeficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	,852**
		N	,000

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

En la tabla 2, con el resultado obtenido se llegó a evidenciar que el p valor

es de 0.000, que es menor al 0.01 ($0.000 < 0.01$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente Rho de Spearman es de 0.852, lo que indica que hay una relación entre ambas variables de manera directa y su grado es alto. En conclusión, se puede afirmar que existe una relación directa entre la GL y la Motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC.

H1: Se relaciona de manera significativa la GL y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC.

Objetivo específico 1: Medir la Gestión de Liderazgo de la inmobiliaria Laredo SAC.

Tabla 3. Variable GL (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	46,7	46,7	46,7
	Medio	6	20,0	20,0	66,7
	Alto	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Datos Software SPSS V.26

En la tabla 3 de la variable GL de la inmobiliaria Laredo SAC., de los datos obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 46,7% (14), medio con un 20,0% (6), y un nivel alto con el 33,3% (10), es decir que la no hay un buen manejo de gestión de liderazgo por parte de la empresa a los trabajadores lo cual implica que el personal no realice sus actividades de manera acorde a los objetivos de la entidad lo cual esto perjudica a la empresa en un corto plazo.

Tabla 4. Dimensión Comunicación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	53,3	53,3
	Medio	7	23,3	76,7
	Alto	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Datos Software SPSS V.26

En la tabla 4 la dimensión Comunicación de los datos obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 53,3% (16), medio con un 23,3% (7), y un nivel alto con el 23,3% (7), es decir que no hay una buena comunicación por parte de la empresa a los trabajadores lo cual implica que no haya una buena relación y esto genera que el personal no tenga la confianza suficiente para expresarse e informar los acontecimientos que se están dando en la empresa.

Tabla 5. Dimensión Autoliderazgo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	50,0	50,0
	Medio	7	23,3	73,3
	Alto	8	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Datos Software SPSS V.26

En la tabla 5 de la dimensión Liderazgo, de los datos obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 50,0% (15), medio con un 23,3% (7), y un nivel alto con el 26,7% (8), el liderazgo por parte del gerente no es el adecuado a los colaboradores, ya que como líder es la imagen principal de la empresa y por ende es el que guía a los trabajadores para que logren cumplir

de manera satisfactoria con las actividades diarias con la finalidad de lograr cumplir con las metas de la entidad.

Tabla 6. Dimensión Habilidad Laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	46,7	46,7
	Medio	9	30,0	76,7
	Alto	7	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Datos Software SPSS V.26

En la tabla 6 de la dimensión Habilidad Laboral de los datos obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 46,7% (14), medio con un 30,0% (9), y un nivel alto con el 23,3% (7), la falta de habilidad por parte el personal tiene como efecto un bajo rendimiento a las actividades, para ello; la empresa debe gestionar para capacitar al colaborador y haga sus funciones es de manera eficiente.

Objetivo específico 2: Medir la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023.

Tabla 7. Variable Motivación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	60,0	60,0
	Medio	9	30,0	90,0
	Alto	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Datos Software SPSS V.26

En la tabla 7 de la variable Motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC., de los datos obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 60,0% (18), medio con un 30,0% (9), y un nivel alto con el

10,0% (3), es decir que hay una baja motivación por parte de trabajadores esto implica la falta de productividad en el desarrollo sus funciones por ende la empresa debe tomar conciencia y fomentar la motivación a los colaboradores mediante incentivos, premios, aumento de sueldo, ya que esta iniciativa por parte de la empresa hará que el personal se sienta valorado y que su desarrollo en la empresa es de suma importancia para su crecimiento.

Tabla 8. Dimensión Intrínseca (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	56,7	56,7
	Medio	7	23,3	80,0
	Alto	6	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Datos Software SPSS V.26

En la tabla 8 de la dimensión Intrínseca de los datos obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 56,7% (17), medio con un 23,3% (7), y un nivel alto con el 20,0% (6), los colaboradores deben ponerse objetivos para poder cumplir sus actividades y para ello la empresa debe incentivar lo cual va a conllevar que el personal se motive y genere mayor satisfacción de aprendizaje y que busque el crecimiento personal.

Tabla 9. Dimensión Extrínseca (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	56,7	56,7
	Medio	10	33,3	90,0
	Alto	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Datos Software SPSS V.26

En la tabla 9 de la dimensión Intrínseca de los datos obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 56,7% (17), medio con un 33,3% (10), y un nivel alto con el 10,0% (3), la empresa debe realizar incentivos,

premios, ascenso laboral y reconocimientos con la finalidad de incentivar a los colaboradores a motivarse y puedan ser más productivos.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la GL y la dimensión intrínseca en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023.

Tabla 10. Correlación entre GL y dimensión la Intrínseca.

			Gestión de Liderazgo	Intrínseca
Rho de Spearman	Gestión de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Intrínseca	Coefficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

En la tabla 10, con el resultado obtenido se llegó a evidenciar que el p valor es de 0.000, que es menor al 0.01 ($0.000 < 0.01$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y el coeficiente Rho de Spearman es de 0.871, lo que indica que hay una relación entre la variable y la dimensión es de manera directa y su grado es alto. En síntesis, se puede afirmar que existe una relación alta positiva entre la GL y la Intrínseca en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC.

H1: Se relaciona de manera significativa la GL y la intrínseca en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC.

V. DISCUSIÓN

Como **objetivo general:** Establecer la relación de la GL y la motivación de los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC - Chiclayo 2023. Según la estadística inferencial aplicada, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,852 muestra una correlación alta positiva entre la GL y la

motivación de los colaboradores de la inmobiliaria Ladero SAC 2023, dicha correlación es significativa de 0,000 ($0,000 < 0,05$) se puede decir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), se concluye que si existe relación alta positiva entre ambas variables. Para ello, será constatado con el resultado de Otero & Yamunaque (2023) en su tesis titulada: “Liderazgo y comprometida organizacional en Coopac Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana – 2022” quienes concluyeron que, si hay una relación positiva fuerte entre las dos variables, su población estaba constituido por 30 colaboradores de la cooperativa, el diseño empleado fue no experimental, corte transversal, tipo de investigación correlacional y el instrumento utilizado fue el cuestionario de 38 preguntas, el coeficiente que obtuvieron Rho de 0.633.

La comparar ambos resultados podemos decir que, si existe una fuerte relación entre ambas variables, cabe recalcar que ambos estudios su población estuvo constituida por 30 integrantes, es decir que la empresa debe mejorar su gestión de liderazgo ya que esto afecta de cierta manera la motivación de los colaboradores a mayor gestión de liderazgo también aumenta la motivación. Robbins & Coulter (2005) nos dice que los líderes deben reconocer que una empresa se necesita de los esfuerzos y el apoyo de su personal, es por ello necesario que con un buen liderazgo los colaboradores sean más eficientes y productivos para el bien de la empresa.

Objetivo específico 1: Medir la GL de la inmobiliaria Laredo SAC – Chiclayo 2023., conforme con los datos recabados por parte de los participantes de la investigación se llegó a determinar lo siguiente: Que la variable independiente gestión de liderazgo según el resultado obtenido por parte de los colaboradores de inmobiliaria Laredo SAC., los resultados que se obtuvieron son: nivel bajo con 46.7%, nivel medio con 20.0% y nivel alto con 33.3%, que se puede apreciar en la (Tabla N° 1). Como se puede apreciar de los resultados de Tafur (2021) en su tesis titulada “Liderazgo y eficiencia laboral de la empresa Recoval Forklift S.A.C., San Martín de Porres, 2021”, la metodología empleada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, la población estaba conformado por 60 colaboradores los resultados que obtuvieron fueron lo siguiente: casi nunca 1,7% a veces 96,7% y siempre el 1,7%, al comparar ambos resultados podemos percatarnos que hay una semejanza

en los resultados, lo que quiere decir, que la empresa no ha aplicado una buena gestión de liderazgo que permita guiar a los colaboradores a cumplir con sus expectativas. Como lo afirma Gonzales (2001) nos menciona que el liderazgo es la acción de ejercer influencia en un equipo de individuos con el propósito de trabajar en grupo, los líderes deben generar liderazgo y transmitir seguridad a sus colaboradores y que por ambas partes vayan hacia una dirección.

Objetivo específico 2: Medir la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC – Chiclayo 2023, conforme con los datos recabados por parte de los participantes de la investigación se llegó a determinar lo siguiente: Que la variable independiente gestión de liderazgo según el resultado obtenido por parte de los colaboradores de inmobiliaria Laredo SAC., los resultados que se obtuvieron son: nivel bajo con 60.0%, nivel medio con 30.0% y nivel alto con 10.0%, que se puede apreciar en la (Tabla N° 2). Para ello, tenemos a Escalante (2022) en su estudio “Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022”, en su resultado de la motivación obtuvo un 18.3% de nivel muy mala, el 21.7% indicaron regular, el 43.3% de nivel bueno y por último 16.7% señalaron que es excelente, es decir que de los resultados obtenidos por dicho autor se puede indicar que era bueno.

Al comparar ambos resultados se concluyó que hay una gran diferencia, esto quiere decir que en inmobiliaria Laredo SAC no existe una buena motivación a comparación de la Institución Innova Schools, por ende, se tiene que morar en ese aspecto para generar mayor productividad por parte de los trabajadores, mediante incentivos, reconocimientos etc., donde le permita al personal sentirse valorado. Para sustentar lo mencionado tenemos a Perret (2016) quien nos dice que: “La motivación es un gran motor de la creatividad, si motivación difícilmente hay creatividad”, es por ello que los colaboradores deben estar bien motivados para que sean más productivos y lograr cumplir con las metas de la empresa.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la GL y la intrínseca en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC – Chiclayo 2023. Según la estadística inferencial aplicada, la correlación obtenida al emplear Rho de Spearman fue de 0,871 muestra una correlación alta positiva entre la gestión de

liderazgo y la motivación de los trabajadores de la inmobiliaria Ladero SAC 2023, dicha correlación es significativa de 0,000 ($0,000 < 0,05$) se puede decir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), se concluye que si existe relación alta positiva entre la variable y la dimensión. Por otro lado, con los resultados obtenidos de Casma (2021) en su investigación “El liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021”, concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación con la MI de los colaboradores, a través de la correlación de Spearman con un valor de significancia bilateral inferior a 0.05 ($p=0.001$) con un coeficiente de correlacional de 0.485, donde obtuvo una intensidad débil y una dirección positiva.

Al comparar ambos resultados podemos identificar que, si existe relación significativa en ambos estudios, pero hay una diferencia de nivel de fortaleza que influye de la primera variable, ya que si bien la variable independiente aumenta o disminuye por ende afecta su estado, es por ello que, se le debe dar la importancia necesaria para poder fortalecer ese vínculo y que en efecto pueda generar un mejor resultado. Como sustenta Ajello (2003) que la motivación intrínseca son situaciones donde la persona realiza actividades por la necesidad hacerlas, de manera independiente si reconocen su esfuerzo mediante aumento de sueldo, reconocimientos, premios, viajes entre otros, esto permitirá al personal a ser más productivo para el bien de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La investigación sostuvo como objetivo general, establecer la relación de la GL y la motivación de los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC – Chiclayo 2023, de manera general se evidencio que, si existe una relación entre gestión de liderazgo y la motivación en los trabajadores de la inmobiliaria laredo SAC, con el resultado obtenido se llegó a evidenciar que el p valor es de 0.000, que es menor al 0.01 ($0.000 < 0.01$), quiere decir que, el coeficiente Rho de Spearman es de 0.852, lo que indica que hay una relación entre ambas variables de manera directa y su grado es alto. Se puede decir que las dos variables funcionan y trabajan juntas, de tal manera que, al existir mayor liderazgo, exista también una mayor motivación.

Segundo: Medir la gestión de liderazgo de la inmobiliaria Laredo SAC – Chiclayo 2023, se ha determinado mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 46,7%, esto indica que no hay una buena gestión del liderazgo por parte de la empresa, y esto causa que los colaboradores no se desempeñen en sus actividades asignadas, lo cual va a perjudicar a la organización ya que no se estarían cumpliendo los objetivos establecidos.

Tercero: Medir la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC – Chiclayo 2023, se ha evidenciado, que la variable motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC, según los datos obtenidos mediante el cuestionario que se aplicó a los trabajadores se puede apreciar de la siguiente manera que hay un nivel bajo con el 60,0%, lo cual quiere decir que hay una baja motivación en los trabajadores, lo cual dificulta a realizar sus actividades entro de la empresa lo cual afecta a la productividad, por ende, la empresa tiene que tomar cartas en el asunto, y fomentar la motivación en los colaboradores, planteando estrategias que ayuden a mejorarla, mediante incentivos, premios o un aumento en su sueldo, de esta manera los colaboradores se sentirán valorados por la empresa y as poder generar una motivación entre ellos.

Cuarto: Establecer la relación entre la GL y la intrínseca en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC – Chiclayo 2023. Se evidenció que, con el resultado obtenido se llegó a evidenciar que el p valor es de 0.000, que es menor al 0.01 ($0.000 < 0.01$), entonces se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, lo cual nos dice que el coeficiente Rho de Spearman es de 0.871, lo que indica que hay una relación entre la variable y la dimensión es de manera directa y su grado es alto. Se concluye que existe una relación alta positiva entre la GL y la Intrínseca en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC. Si bien es cierto se dijo que el liderazgo es el motor fundamental para fomentar una buena productividad dentro de la organización, pero aquí la relacionamos con nuestra dimensión intrínseca, ya que de esta manera generará altos márgenes de compromiso, lo cual hace que este tipo de motivación sea valiosa y productiva.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el gerente reciba coaching de un experto en liderazgo transformacional para que tenga una mayor comprensión y visión de su equipo de trabajo, y así pueda adaptarse a los cambios, convirtiéndose en un gran líder con una idea clara y un ejemplo a seguir hacia sus colaboradores. Además, esto le permitirá ser innovador y buscar ideas creativas para establecer nuevos esquemas motivacionales y premiar el mejor desempeño de cada colaborador.

2. Además, según los resultados del primer objetivo específico se puede apreciar que, el 53.3% (16) de los encuestados percibe que sus jefes tienen una mala comunicación, mientras que solo el 23,3% (7) % percibe una comunicación buena. Por otra parte, se sugiere a la entidad que los jefes de cada área orienten a sus empleados hacia un crecimiento donde se mantenga la seguridad, un feedback positivo y la comunicación, y esto haga que ayude a sus empleados a hacer su propio plan de desarrollo y así obtener sus objetivos.

3. Se recomienda, por otro lado, que creen un plan de motivación laboral para la organización y así mejorar un ambiente laboral que garantice tranquilidad al realizar las labores de la empresa. Este plan debe incluir motivación no solo monetaria sino también verbal, donde también les den una seguridad plena a sus familias el trabajo, es por eso que se ha considerado que, entre los dos tipos de motivación, la intrínseca es la más importante, esto es según los datos de la investigación donde hay un nivel bajo con el 56,7% (17) el 22 % de la cual perciben que sería agradable en recibir una buena motivación.

4. Finalmente, es fundamental que la organización valore más las soluciones de gestión para tener una visión más precisa en el futuro y dirigir adecuadamente a su equipo de trabajo. Se ha demostrado estadísticamente que, si el gerente emplea buenas prácticas de liderazgo, influirá positivamente en la motivación intrínseca de los trabajadores de la entidad.

REFERENCIAS

Alcázar P. (2020) “Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional” *Revista de coyuntura y perspectiva* (5) Aceptado el 4 de noviembre del 2020. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext

Anaya J, Miranda J. y Ramírez C. (2020): “Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral”, *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 13 (noviembre 2020). En línea: <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/13/liderazgo-satisfaccion-laboral.html>

Alatrística Oblitas, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>

Arteaga. G. (2020). ¿Qué es el análisis de datos? Métodos, técnicas y herramientas. *testsiteforme*. <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>

Bernal Gonzales, I. ., Lucio Gómez, D. M. ., & Pedraza Melo, N. A. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Universidad del Zulia*, (23) 84. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>

Cabana, S.R., Rivera, M. B., Véliz, R. P., Aguilera, M. I., (2022). Influencia del Liderazgo y otras variables críticas en la competitividad de Mipymes chilenas. *Contaduría y Administración*, 67(4), 48-71. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422022000400048&script=sci_abstract

Casternao, A. (2020, Julio). Que es la pirámide de Maslow y la teoría de las necesidades. Blog de instituto cerca. <https://blog.institutoserca.com/que-es-la-piramide-de-maslow-y-necesidades/>

Casma Zárate, C. A. (2021). El liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. *Licenciado en Administración*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78891/Romero_YAD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo Saavedra, Ericson Félix, Medina Reyes, Marleny Alida, Bernardo Trujillo, Janette Vanesa, Reyes Alfaro, Cecilia Elizabeth, & Ayala Jara, Carmen Isolina. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud. Pública*, 45(2), e1351. Epub 15 de julio de 2019. Recuperado en 22 de mayo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&tlng=e

Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

Díaz, L. (2019). *El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de Housekeeping de hotel Winmeier Chiclayo-2019* [Tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio académico universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5164/DÍAZ_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escalante Cusi, C. L. (2022). Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Particular Innova Schools Cusco – Larapa, 2022. *Licenciada en Administración*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61219/Escalante_CCL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

El 86% de los trabajadores considera que falta liderazgo entre sus directivos. (2021, 25 de agosto). *equiposytalento*. <https://www.equipostrytalento.com/noticias/2021/08/25/el-86-de-los-trabajadores-considera-que-falta-liderazgo-entre-sus-directivos>

García, G. (2023, Septiembre). La X y la Y del liderazgo según McGregor. Sage. <https://www.sage.com/es-es/blog/la-x-y-la-y-del-liderazgo-segun-mc-gregor/>

Geraldo Campos, L. A. ., Mera Sánchez, A. R. ., & Rocha Pérez, E. . (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

González López, L. (2001). *SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL*

TRABAJO. Madrid.

Hernández González, Osvaldo. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 16 de noviembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es

Hernández, S., & Avila, D. (05 de Diciembre de 2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. (*Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA* ed., Vol. 9). México. [doi:https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019](https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019)

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández-Ávila, C. E., & Carpio Escobar, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Huamaní, R. C., & Neyra, G. M. (2020). El liderazgo y su influencia en las pequeñas empresas: una revisión de la literatura científica (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/24894>

Mata, D. (2019). Diseños de investigación con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>

Magni. P. (2022). Diferencias entre proceso y procedimiento: ¿Cuáles son? *Pipefy*. <https://www.pipefy.com/es/blog/diferencia-proceso-y-procedimiento/>

Maza A. & Montero A. (2019) *“Liderazgo y motivación laboral en colaboradores de la empresa copeinca s.a.c del distrito de Chimbote”* [Tesis de Licenciado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29031/Maza_ATB-Montero_AOG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Narvaez, M. (2022). ¿Qué es la validez y confiabilidad en la investigación? *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-validez-y-confiabilidad-en-la-investigacion/>

Ortega, C. (2022). 5 instrumentos para recopilar información. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/instrumentos-para-recopilar-informacion/>

Otero Reyes, C. J., & Yamunaque Yamunaque, D. E. (2023). Liderazgo y comportamiento organizacional en Coopac Santa Isabel Perú Norte, agencia Sullana - 2022. *Licenciado en Administración*. Universidad César Vallejo, Piura, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120967/Otero_RCJ-Yamunaque_YDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PERRET, R. (2016). *EL SECRETO DE LA MOTIVACIÓN* (Segunda Edición ed.). Ciudad de Mexico .

Prieto, E. (16 de noviembre 2023). ¿Cuál es la importancia del liderazgo?. Southern New Hampshire University. <https://es.snhu.edu/noticias/por-que-es-importante-el-liderazgo#:~:text=Se%20trata%20de%20la%20capacidad,elemento%20esencial%20para%20cualquier%20empresa>

Pursell. S. (2022). Guía completa para el análisis de datos (con ejemplos). *HubSpot*. <https://blog.hubspot.es/marketing/analisis-de-datos>

Robbins, & Coulter. (2005). *Administración* (Octava edición ed.). Pearson Prentice Hall.

Sordo, A. (2022). Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos. *HubSpot*. <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>

Salazar P. (2019) “*El liderazgo y su influencia en el desempeño laboral del personal de la unidad de logística en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2019*” [Tesis de Licenciado, Universidad Peruana de las Américas] Repositorio Institucional. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1797/SALAZAR%20PAIBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tafur Monterola, K. M. (2021). Liderazgo y eficiencia laboral de la

empresa Recoval Forklift S.A.C, San Martín de Porres, 2021. *Licenciada en Administración*. Universidad César Vallejo, Lima.

Vásquez W. (2018). Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1

Zuluaga, L. Y (2019). El liderazgo en las organizaciones una revisión al estado del arte. *Corporación universitaria Unitec*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12962/1306>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables y consistencia

VARIABLES	DEFINICIONES CONCEPTUALES	DEFINICIONES OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA INSTRUMENTAL	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE LIDERAZGO	El liderazgo, se considera una estrategia de ventaja competitiva, a través de la cual el gerente demuestra su talento de aumentar el desempeño grupal como el individual y así optimizar la productividad y la competencia que pueda surgir en la empresa. (Veliz, 2022).	Una buena gestión de liderazgo influye directamente en el empoderamiento de los colaboradores causando así que el trabajo en equipo progrese, asegurando así que haya beneficio para el líder y así mismo para los colaboradores y para la empresa. (Díaz, 2020)	COMUNICACIÓN	Asertiva	Encuesta	Ordinal
				Retroalimentación		
			AUTOLIDERAZGO	Automotivación		
				Autocontrol		
			HABILIDAD LABORAL	Responsabilidad		
				Compromiso		
	Iniciativa					
	Pasión					
MOTIVACIÓN	Hoy en día es un tema muy fundamental en el ambiente laboral, ya que determina el comportamiento individual de los trabajadores, de la cual se considera un elemento esencial que orienta a las personas para la realización de determinadas actividades. (Pérez, 2019).	La motivación se considera el resultado de la relación recíproca entre el socio y el incentivo otorgado por la empresa que tiene como objetivo crear una iniciativa para que el empleado lo logre. (Peña & Villon, 2019).	INTRÍNSECA	Oportunidad	Encuesta	Ordinal
				Reconocimiento		
				Relaciones internas		
			EXTRÍNSECA	Capacitaciones		
				Incentivos		
				Seguridad		

Formulación del problema	Objetivos	hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador	Método
¿Qué relación existe entre gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023?	Objetivo General: -Establecer la relación de la gestión de liderazgo y la motivación de los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC 2023	Hipótesis general (H1): El liderazgo si motiva en el trabajo en equipo en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo, Chiclayo-2023 (Ho), El liderazgo no motiva en el trabajo en equipo en los colaboradores en la inmobiliaria Laredo, Chiclayo-2023	Variable D: Gestión Liderazgo	Comunicación	Asertiva	Tipo de inv: Aplicada Diseño de inv: No experimental, correlacional Población: 26 trabajadores Muestra: 26 trabajadores Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario
					Retroalimentación	
				Autoliderazgo	Automotivación	
					Autocontrol	
					Responsabilidad	
				Habilidad Laboral	Compromiso	
	Iniciativa					
	Pasión					
Problemas específicos • ¿Cuáles son las estrategias de gestión de liderazgo en la inmobiliaria Laredo SAC Chiclayo? • ¿Describir las estrategias de la gestión de liderazgo en la inmobiliaria Laredo SAC Chiclayo? • ¿Como promover las estrategias de liderazgo en la inmobiliaria SAC Chiclayo?	Objetivo Especifico: -Medir la gestión de liderazgo de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023 -Medir la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023. -Establecer la relación entre gestión de liderazgo y la dimensión intrínseca en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023.	Hipótesis Especifica (H1): Existe relación entre el liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo 2023 (H2) Existe relación entre la motivación en los colaboradores y la inmobiliaria Laredo 2023.	Variable I: Motivación	Intrínseca Extrínseca	Oportunidad Reconocimiento Relaciones Internas Capacitaciones Incentivos Seguridad	

Anexo 2 Instrumento De Recolección De Datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION DE LODERAZGO Y LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA INMOBILIARIA LAREDO SAC -CHICLAYO

Estimado trabajador le saludamos cordialmente, a la vez que contando con su consentimiento, le presentamos una serie de ítems con fines académicos y carácter confidencial, para lo cual que permitirán recopilar información importante para el estudio: “Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo”, por lo que se solicita responder valorando su respuesta, las mismas que serán tratadas de forma anónima, con uso exclusivo para fines académicos.

Gestión de liderazgo y la motivación en lo colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo,2023”

1	2	3	4	5
Muy malo (MM)	Malo (M)	Regular (R)	Bueno (B)	Muy bueno (MB)

N°	items	VALORACIÓN				
		1 MM	2 M	3 R	4 B	5 MB
Variable 1: Liderazgo						
D1: Comunicación						
1	Considera que la comunicación fluye de manera eficiente en la empresa					
2	Usted tiene buena comunicación con sus jefes directos frecuentemente					
D2: Autoliderazgo						
3	Que tan motivado está usted a la hora de hacer sus labores.					
4	En conflictos laborales, usted suele controlar su carácter					

5	Usted se considera puntual en el momento de entregar sus tareas asignadas a tiempo					
	D3: Habilidad Laboral					
6	Que tan comprometido esta usted con los objetivos de la empresa					
7	Usted frecuentemente suele dar ideas nuevas para el crecimiento de la empresa					
8	Sientes que estas desarrollando tu potencial y haciendo lo que te gusta.					
9	Usted aplica todas sus destrezas y capacidades en la realización de su área asignada.					

N. o	Items	VALORACIÓN				
		1 MM	2 M	3 R	4 B	5 MB
Variable 2: Motivación						
D1: Intrínseca						
10	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización me motivan a dar lo mejor.					
11	Los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización me motivan a mejorar mi desempeño.					
12	Considera usted que en la inmobiliaria existe un buen clima laboral.					
D2: Extrínseca						
13	La organización brinda capacitaciones a los colaboradores regularmente.					
14	La empresa ofrece incentivos para motivar al desempeño de los colaboradores.					
15	La organización les facilita las medidas de seguridad a los colaboradores cuando van a realizar actividades riesgosas.					

Anexo3 Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC- Chiclayo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Blanca Pacheco Gonzales	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad. Cesar Vallojo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ordinal en escala de Likert
Autor:	Gamboa Díaz Bárbara Abigail y Santoyo Díaz Sthefanny Abigail
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	1:30 min en total por el llenado de las 26 encuestas
Ámbito de aplicación:	Muestra de 26 trabajadores de la inmobiliaria Laredo SAC
Significación:	La primera variable gestión del liderazgo, está compuesta por 3 dimensiones comunicación, autoliderazgo y habilidad laboral. Por otro lado, para la segunda variable motivación tiene como dimensiones intrínseca y extrínseca a partir de 14 indicadores, evaluado por 14 ítems y respuesta en escala ordinal.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC- Chiclayo, 2023" elaborado por Gamboa Díaz Barbara Abigail y Santoyo Díaz Sthefanny Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: V1: Gestión del liderazgo

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Asertiva	Considera que la comunicación fluye de manera eficiente en la empresa	4	3	4	
Retroalimentación	Usted tiene buena comunicación con sus jefes directos frecuentemente	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autoliderazgo

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	En conflictos laborales, usted suele controlar su carácter	4	4	3	
Responsabilidad	Usted se considera puntual en el momento de entregar sus tareas asignadas a tiempo	3	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidad Laboral

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Que tan comprometido está usted con los objetivos de la empresa	4	4	4	
Iniciativa	Usted frecuentemente suele dar ideas nuevas para el crecimiento de la empresa	3	4	4	

Pasión	Sientes que estas desarrollando tu potencial y haciendo lo que te gusta.	4	3	4	
--------	--	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento: V2:Rotación de personal

- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización me motivan a dar lo mejor.	4	4	4	
Reconocimiento	Los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización me motivan a mejorar mi desempeño.	3	4	4	
Relaciones internas	Considera usted que en la inmobiliaria existe un buen clima laboral.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	La organización brinda capacitaciones a los colaboradores regularmente.	4	3	4	
Incentivos	La empresa ofrece incentivos para motivar al desempeño de los colaboradores.	4	4	4	
Seguridad	La organización les facilita las medidas de seguridad a los colaboradores cuando van a realizar actividades riesgosas.	3	4	4	

Firma del evaluador

DNI 41135686

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC- Chiclayo, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN JOSÉ SANCHEZ BAZAN		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (✓)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	TALENTO HUMANO - INVESTIGACIÓN		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	
	Más de 5 años (✓)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ordinal en escala de Likert
Autor:	Gamboa Díaz Bárbara Abigail y Santoyo Díaz Sthefanny Abigail
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	1:30 min en total por el llenado de las 26 encuestas
Ámbito de aplicación:	Muestra de 26 trabajadores de la inmobiliaria Laredo SAC
Significación:	La primera variable gestión del liderazgo, está compuesta por 3 dimensiones comunicación, autoliderazgo y habilidad laboral. Por otro lado, para la segunda variable motivación tiene como dimensiones intrínseca y extrínseca a partir de 14 indicadores, evaluado por 14 ítems y respuesta en escala ordinal.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de liderazgo y la motivación en lo colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC- Chiclayo, 2023" elaborado por Gamboa Díaz Barbara Abigail y Santoyo Díaz Sthefanny Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: V1:Gestión del liderazgo

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Asertiva	Considera que la comunicación fluye de manera eficiente en la empresa	4	3	4	
Retroalimentación	Usted tiene buena comunicación con sus jefes directos frecuentemente	4	4	4	

Segunda dimensión: Autoliderazgo

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	En conflictos laborales, usted suele controlar su carácter	4	4	3	
Responsabilidad	Usted se considera puntual en el momento de entregar sus tareas asignadas a tiempo	3	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidad Laboral

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Que tan comprometido está usted con los objetivos de la empresa	4	4	4	
Iniciativa	Usted frecuentemente suele dar ideas nuevas para el crecimiento de la empresa	3	4	4	

Pasión	Sientes que estas desarrollando tu potencial y haciendo lo que te gusta.	4	3	4	
--------	--	---	---	---	--

Dimensiones del instrumento: V2:Rotación de personal

- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	3	4	4	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización me motivan a dar lo mejor.	4	4	4	
Reconocimiento	Los premios, felicitaciones o reconocimientos que brinda la organización me motivan a mejorar mi desempeño.	4	3	4	
Relaciones internas	Considera usted que en la inmobiliaria existe un buen clima laboral.	4	3	4	

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	4	4	4	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	La organización brinda capacitaciones a los colaboradores regularmente.	4	4	4	
Incentivos	La empresa ofrece incentivos para motivar al desempeño de los colaboradores.	4	4	4	
Seguridad	La organización les facilita las medidas de seguridad a los colaboradores cuando van a realizar actividades riesgosas.	3	4	4	

Firma del evaluador

DNI 45212814

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento " Gestión de liderazgo y la motivación en lo colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC- Chiclayo,2023". La evaluación Del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Harold Melissa Arlaiza Gados</i>		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional(,x)	
Áreas de experiencia profesional:	<i>Magister en Administración de Negocios</i>		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento por juicio de expertos.

3

Datos de la escala (Colocar nombre de la escala cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario ordinal en escala de Likert
Autores:	Gamboa Díaz Bárbara Abigail y Santoyo Díaz Sthefanny Abigail
Procedencia:	De los autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	1:30 min en total por el llenado de las 26 encuestas
Ámbito de aplicación:	Muestra de 26 trabajadores de la inmobiliaria Laredo SAC
Significación:	La primera variable gestión del liderazgo, está compuesta por 3 dimensiones comunicación, autoliderazgo y habilidad laboral. Por otro lado, para la segunda variable motivación tiene como dimensiones intrínseca y extrínseca a partir de 14 indicadores, evaluado por 14 ítems y respuesta en escala ordinal.

2. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de liderazgo y la motivación en lo colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo, 2023" elaborado por Gamboa Díaz Bárbara Abigail y Santoyo Díaz Sthefanny Abigail en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: V1: Gestión del liderazgo

- Primera dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	claridad	coherencia	relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertiva	Considera que la comunicación fluye de manera eficiente en la empresa	4	4	4	
Retroalimentación	Usted tiene buena comunicación con sus jefes directos frecuentemente	4	4	4	

- Segunda dimensión: Auto liderazgo

Indicadores	Ítem	claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autocontrol	En conflictos laborales, usted suele controlar su carácter	4	4	4	
Responsabilidad	Usted se considera puntual en el momento de entregar sus tareas asignadas a tiempo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidad Laboral

Indicadores	Ítem	claridad	coherencia	relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso	Que tan comprometido está usted con los objetivos de la empresa	4	4	4	
Iniciativa	Usted frecuentemente suele dar ideas nuevas para el crecimiento de la empresa	4	4	4	
Pasión	Sientes que estas desarrollando tu potencial y haciendo lo que te gusta.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: V2: Rotación de personal

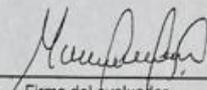
- Primera dimensión: Intrínseca

Indicadores	Ítem	claridad	coherencia	relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional de la organización me motivan a dar lo mejor.	4	4	4	

reconocimiento	Los premios, licitaciones o reconocimientos que brinda la organización me motivan a mejor mi desempeño.	4	4	4
Relaciones internas	Considera usted que en la inmobiliaria existe un buen clima laboral.	4	4	4

- Segunda dimensión: Extrínseca

Indicadores	Ítem	claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	La organización brinda capacitaciones a los colaboradores regularmente.	4	4	4	
Incentivos	La empresa ofrece incentivos para motivar al desempeño de los colaboradores.	4	4	4	
Seguridad	La organización les facilita las medidas de seguridad a los colaboradores cuando van a realizar actividades riesgosas.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 46964993

Firma del evaluador
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 3 Modelo del consentimiento o asentamiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión de Liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC 2023

Investigador (a) (es): Gamboa Díaz, Barbara Abigail

Santoyo Díaz, Sthefanny Abigail

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de Liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC 2023”, cuyo objetivo es determinar la gestión de liderazgo y la motivación de los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la inmobiliaria Laredo SAC.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información considerable sobre cómo el control interno y la gestión administrativa influyen en la inmobiliaria Laredo SAC-Chiclayo

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de Liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC 2023” Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará de modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los Investigadores Gamboa Díaz, Barbara Abigail con email bgamboa@ucvvirtual.edu.pe y Santoyo Díaz, Sthefanny Abigail con email ssantoyo@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Elespuru Saavedra, María Del Socorro con email melespurus@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Gamboa Díaz, Barbara Abigail.

Fecha y hora: 10/06/2023 – 10:00 am.

Nombre y apellidos: Santoyo Díaz, Sthefanny Abigail.

Fecha y hora: 10/06/2023 – 10:00 am.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 5. Valores del Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

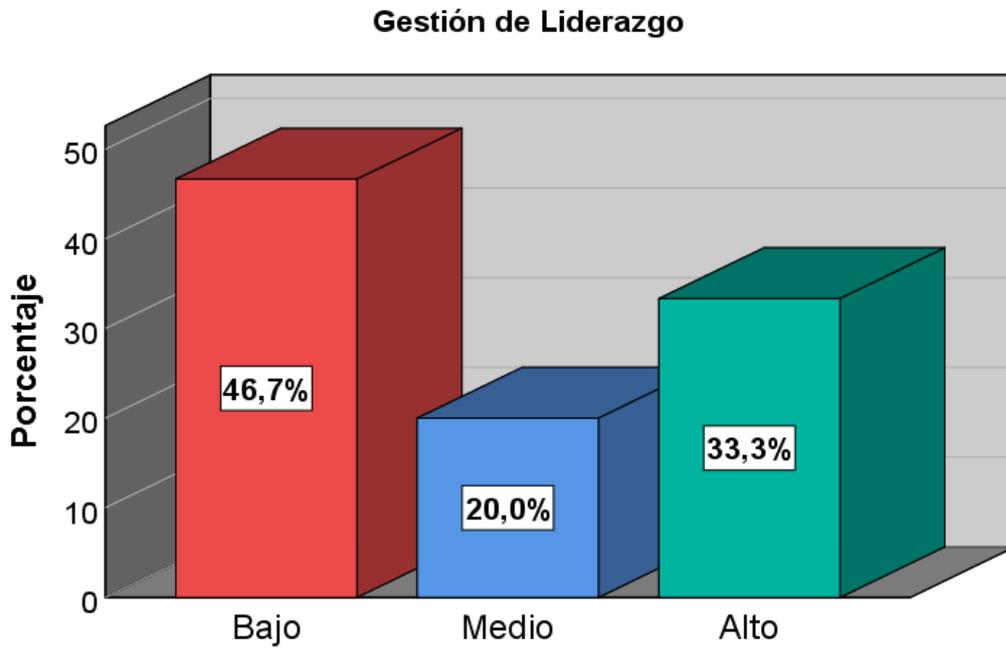
Valores	Interpretación Correlación
De - 0,91 a -1	Muy alta negativa
De - 0,71 a - 0,90	Alta negativa
De - 0,41 a - 0,70	Moderada negativa
De - 0,21 a - 0,40	Baja negativa
De 0 a - 0,20	Prácticamente nula negativa
De 0 a 0,20	Prácticamente nula positiva
De 0,21 a 0,40	Baja positiva
De 0,41 a 0,70	Moderada positiva
De 0,71 a 0,90	Alta positiva
De 0,91 a 1	Muy alta positiva

Fuente: Bisquerra (2009, p.212)

Para la prueba de hipótesis se va a utilizar el método de coeficiente de correlación de rangos de Spearman, ya que; es una técnica bivariado no paramétrica y para ello nos basaremos en los valores de coeficientes de correlación de Spearman, para poder visualizar la representación de los datos, ya que nos ayudará a nosotros como investigadores a poder definir las similitudes entre variables de estudio.

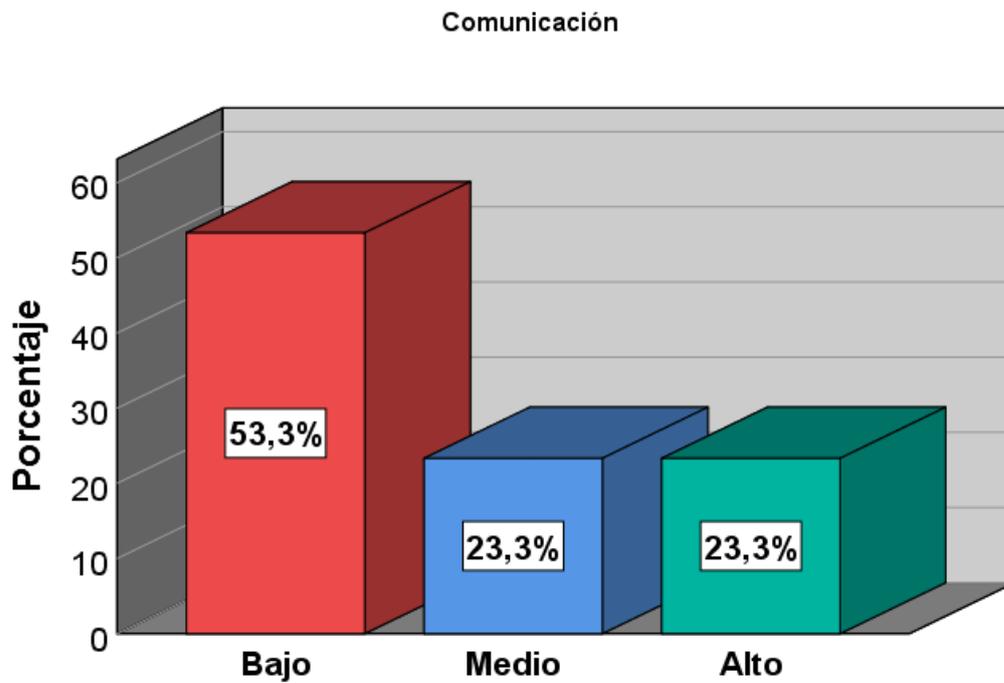
Anexo 6: Gráficos de barra – Resultados

Figura 1. Variable Gestión de Liderazgo (Agrupada)



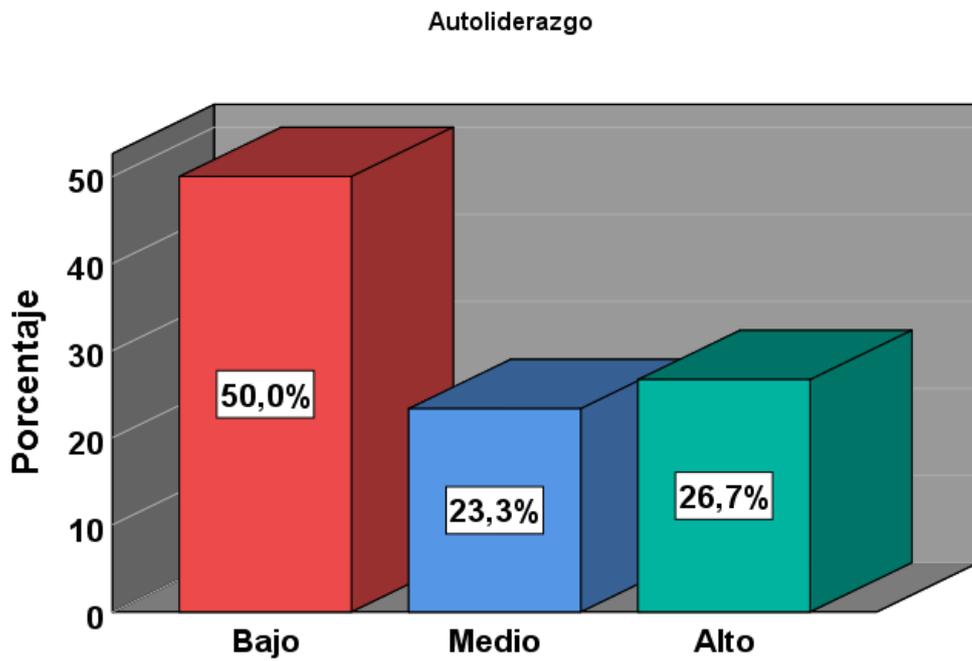
Fuente: Tabla 1.

Figura 2. Dimensión Comunicación (Agrupada)



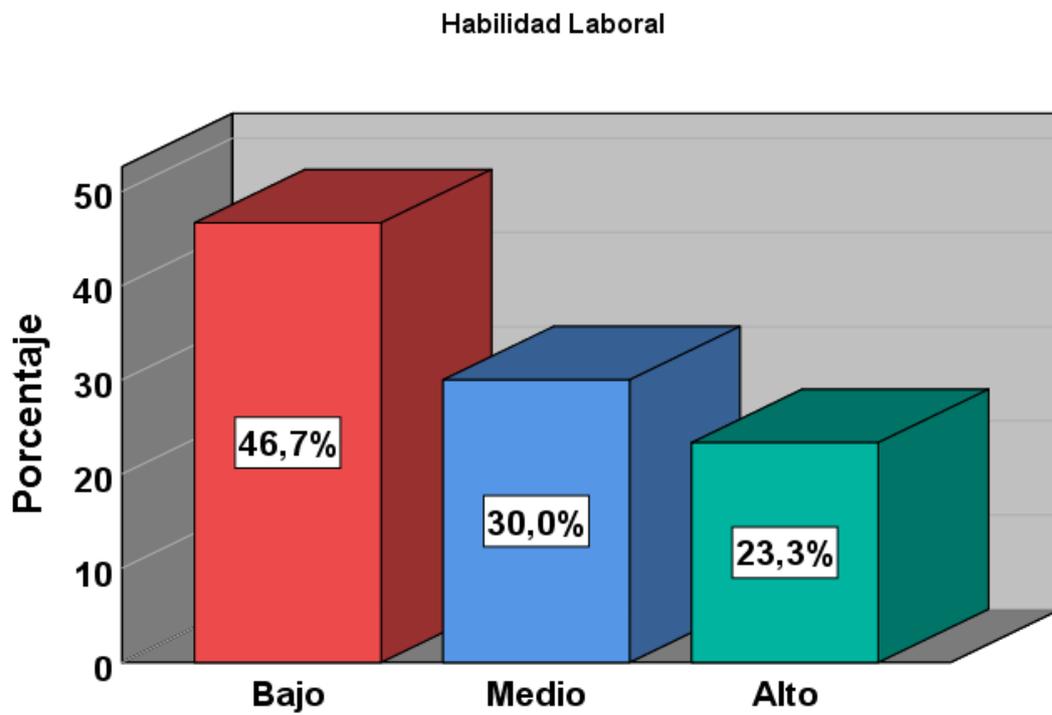
Fuente: Tabla 2.

Figura 3. Dimensión Autoliderazgo (Agrupada)



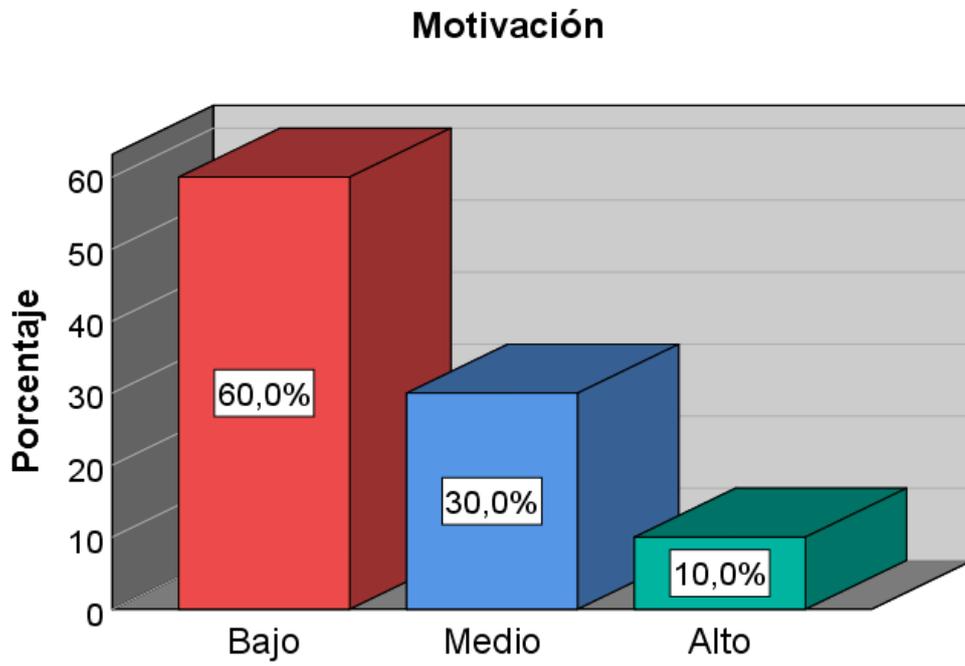
Fuente: Tabla 3.

Figura 4. Dimensión Habilidad Laboral (Agrupada)



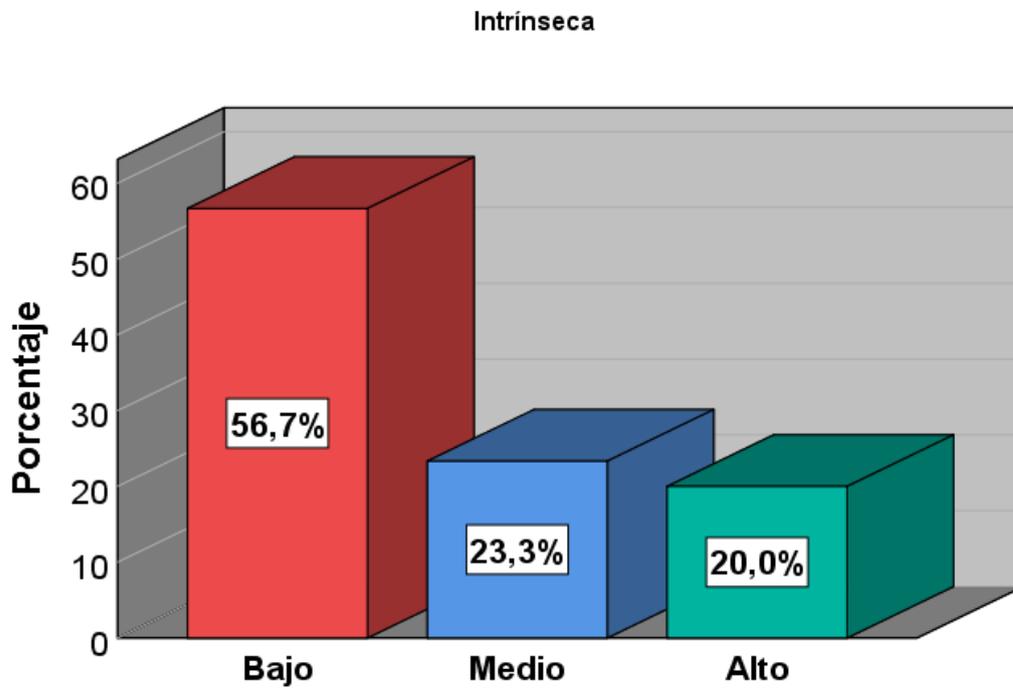
Fuente: Tabla 4.

Figura 5. Variable Motivación (Agrupada)



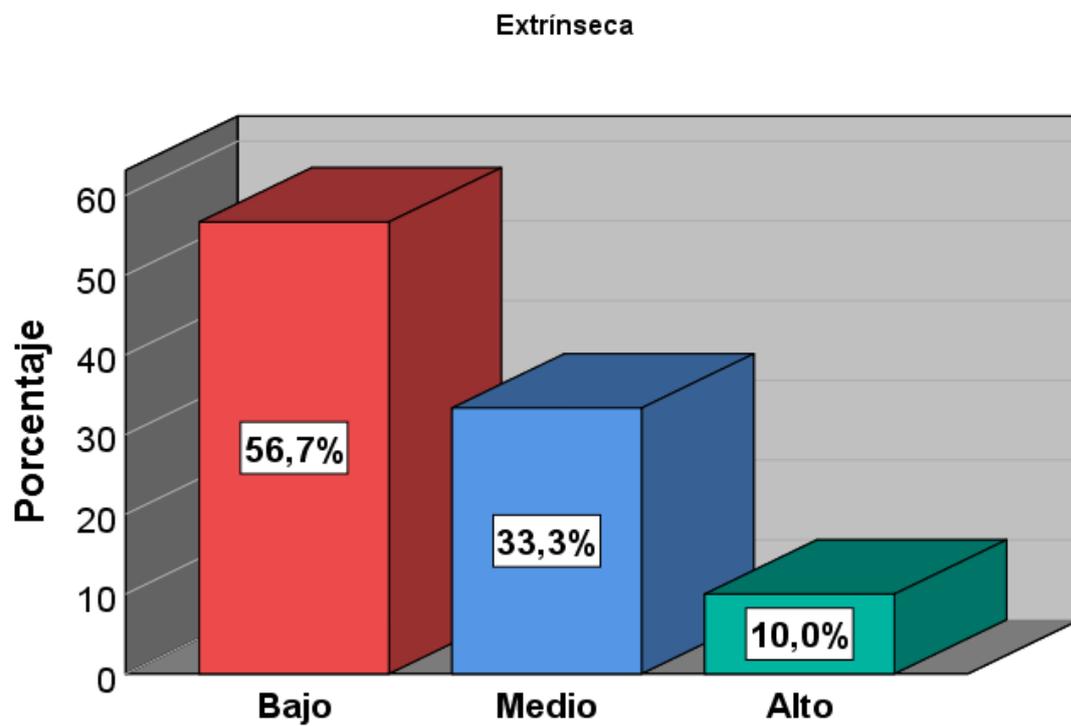
Fuente: Tabla 5.

Figura 6. Dimensión Intrínseca (Agrupada)



Fuente: Tabla 6.

Figura 7. Dimensión Extrínseca (Agrupada)

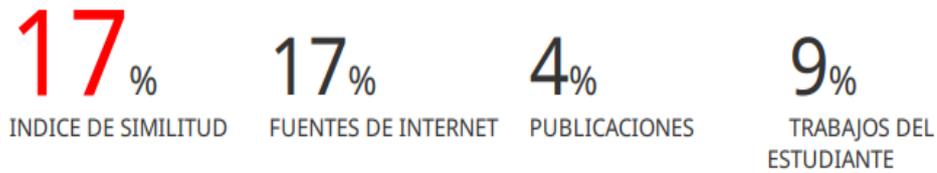


Fuente: Tabla 7.

Anexo 7. Resultado De Reporte De Similitud De Turnitin

TURNITING.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%

Anexo 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización	RUC: 20606345471
Servicios Inmobiliarios, Construcción y Sonidos S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos	DNI
Jose Carlos Varguez Bautista	44304427

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo

[x

], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC- Chiclayo 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Barbara Abigail Gamboa Díaz y Sthefanny Abigail Santoyo Díaz	DNI: 77141265 70926460
Nombres y Apellidos	

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

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero si será necesario describir sus características.

Anexo 3.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión de Liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC 2023

Autor/es: Gamboa Díaz, Barbara Abigail

Santoyo Díaz, Sthefanny Abigail

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto Chiclayo – Lambayeque.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4.

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión de Liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC 2023”, presentado por los autores, Gamboa Díaz, Barbara Abigail y Santoyo Díaz, Sthefanny Abigail ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

30, de Junio de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

FICHA DE DERIVACIÓN AL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

A : Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya.
Presidente del Comité de Ética en Investigación
De : Mgstr. Eléspuru Saavedra María del Socorro
Docente responsable de investigación - Chiclayo
Asunto : Solicita revisión de producto de investigación

Datos informativos:

Chiclayo	Pregrado	Administración	2023-1	9
Cam puso sede	Nivel (*)	Programa Académico	Semestre	Ciclo
Link donde se alojan los productos de investigación (*)				

Datos del Proyecto:

Nr o	Apellidos y Nombres (**)	Título del Productode Investigación	Evaluación del Comité de Ética en Investigación (***)
1	Santoyo Diaz Sthefanny Abigail	Gestión de Liderazgo y la motivación en los colaboradores de la Inmobiliaria Laredo SAC Chiclayo	Revisión
2	Gamboa Diaz Barbara Abigail		

(*) Pregrado o Posgrado

(**) El archivo en el drive debe corresponder a los apellidos y nombres de los autores (***) Revisión o VºBº


Eléspuru Saavedra María del
Socorro DNI: 02817795

Revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC Chiclayo
 Autor(es): Santoyo Diaz Sthefanny Abigail
 Especialidad del autor principal del proyecto: Administración
 Programa: Administración
 Otro(s) autor(es) del proyecto: Gamboa Diaz Barbara Abigail
 Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chiclayo, Perú
 Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PL_CHIC_C3_11
 Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: melespurus@ucvvirtual.edu.pe

N°	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado: "**Gestión de liderazgo y la motivación en los colaboradores de la inmobiliaria Laredo SAC Chiclayo**", presentado por los autores Santoyo Díaz Sthefanny Abigail-Gamboa Díaz Barbara Abigail ha pasado una revisión expedita por Mag. Hernan Niquen Otero, Mag. Alexandra de Nazareth Llanos Vasquez y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	