



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los
colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano,
2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Carhuatocto Maza, Dolly (orcid.org/0000-0002-8493-8025)
Vegas Iman, Lady Carolina (orcid.org/0000-0003-4576-5720)

ASESOR:

Mg. Angulo Corcuera, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0001-7920-4628)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por sus bondades infinitas y sus maravillosas creaciones, por su grandeza y amor leal, por ser mi guía incondicional, por estar siempre a mi lado y por nunca abandonarme en los momentos más difíciles. A mis padres; Anaximandro Carhuatocto Criollo y Rosaura Maza Lloclla, por todo su amor y su constante apoyo durante todo el camino de mi vida, incluso en los momentos más difíciles. A mis amigos y compañeros de estudio, con los que compartí los mejores años de mi vida en las aulas universitarias; a todos ellos muchas gracias por su amistad y por su apoyo incondicional.

Dolly Carhuatocto Maza

A Dios por la vida, el cuidado, y la fortaleza necesaria para terminar este anhelado sueño. A mi padre y abuela, por las enseñanzas que me brindaron. A mi padre Jorge Vegas Valencia por enseñarme a esforzarme con coraje a cumplir mis objetivos y a mi abuela Sebastiana Elias Inga por enseñarme a ser humilde y servicial. Y a todas las personas que formaron parte de este proceso, de manera directa o indirecta, aportaron para llevar a cabo esta investigación.

Lady Carolina Vegas Iman

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos sabiduría, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, por ser el apoyo y fortaleza en nuestros momentos de dificultad y debilidad, gracias a nuestros padres por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, principios y valores que nos han inculcado, agradecemos a nuestros docentes por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación profesional, de manera especial, al magíster Angulo Corcuera Carlos Antonio, quién nos ha guiado con su paciencia y su rectitud como docente en la elaboración de esta investigación. Y finalmente agradecemos a nuestros amigos por su apoyo y buenos deseos.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANGULO CORCUERA CARLOS ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022", cuyos autores son CARHUATOCTO MAZA DOLLY, VEGAS IMAN LADY CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 12 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA DNI: 06437510 ORCID: 0000-0001-7920-4628	Firmado electrónicamente por: ANGULOCA el 20-07- 2023 13:21:05

Código documento Trilce: TRI - 0587480



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CARHUATOCTO MAZA DOLLY, VEGAS IMAN LADY CAROLINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022", 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
CARHUATOCTO MAZA DOLLY DNI: 70176719 ORCID: 0000-0002-8493-8025	Firmado electrónicamente por: DCARHUATOCTOM el 05-07-2024 18:59:41
VEGAS IMAN LADY CAROLINA DNI: 74314175 ORCID: 0000-0003-4576-5720	Firmado electrónicamente por: LVEGASIMAN el 08-07-2024 21:27:42

Código documento Trilce: INV - 1620164

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.1.1. Tipo de investigación.....	13
3.1.2. Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	15
3.2.1. Variable 1: Estilos de liderazgo	15
3.2.2. Variable 2: Motivación laboral	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.3.1. Población	15
3.3.2. Muestra	16
3.3.3. Muestreo	16
3.3.4. Unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.4.1. Técnica.....	17

3.4.2. Instrumentos	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Puesto de los colaboradores.....	16
Tabla 2. Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo carismático y la variable motivación laboral	21
Tabla 3. Contrastación de la hipótesis específica 1	22
Tabla 4. Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transaccional y la variable motivación laboral	23
Tabla 5. Contrastación de la hipótesis específica 2	24
Tabla 6. Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transformacional y la variable motivación laboral	25
Tabla 7. Contrastación de la hipótesis específica 3	26
Tabla 8. Prueba de normalidad.....	27
Tabla 9. Contrastación de la hipótesis general	27
Tabla 10. Matriz de evaluación de factores internos.....	95
Tabla 11. Matriz de evaluación de los factores externos	96
Tabla 12. Matriz Foda	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de tipo de diseño	14
--	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano. La metodología que se utilizó fue de enfoque mixto, tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental con un corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo constituida por 30 colaboradores, el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario, consistiendo en trece preguntas para la variable 1 y siete preguntas para la variable 2; siendo validados por un juicio de expertos. Por otro lado, como parte de los resultados para comprobar la relación entre ambas variables de estudio, se trabajó el estadístico Pearson para el coeficiente de correlación ($r=0,778$), demostrando que existe una relación positiva y de nivel alto. En cuanto a los estilos de liderazgo existentes, predominó el liderazgo carismático con un nivel de correlación de 0.800. Por ende, la conclusión principal de la investigación, indico que si el liderazgo mejora, la motivación laboral en los colaboradores será más eficiente.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, motivación laboral, liderazgo transformacional.

ABSTRACT

The present research work called Leadership styles and work motivation in the collaborators of the company La Casa del Constructor Piurano, 2022, had as its main objective to determine the relationship between leadership styles and work motivation in the collaborators of the company La Casa del Constructor Piurano. The methodology used was a mixed approach, applied type, correlational level, non-experimental design with a cross-section. Likewise, the sample consisted of 30 collaborators, the instrument for data collection was the questionnaire, consisting of thirteen questions for variable 1 and seven questions for variable 2; being validated by expert judgment. On the other hand, as part of the results to verify the relationship between both study variables, the Pearson statistic was worked for the correlation coefficient ($r = 0.778$), demonstrating that there is a positive and high level relationship. As for existing leadership styles, charismatic leadership predominated with a correlation level of 0.800. Therefore, the main conclusion of the research indicated that if leadership improves, work motivation in employees will be more efficient.

Keywords: Leadership styles, work motivation, transformational leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se han visualizado diversos cambios desde el factor económico hasta el factor tecnológico como también ha cambiado la perspectiva de cada persona o colaborador al momento de percibir el comportamiento de sus líderes. Por ende, ante esta circunstancia se ha forzado de manera obligada que las organizaciones busquen en conjunto un estilo de liderazgo adecuado y estrategias que conlleven la motivación en los colaboradores, es decir, que el empleador logre satisfacer las necesidades del talento humano y ello implique que se logren los objetivos establecidos por la empresa.

De tal forma que, en el contexto internacional, los autores Purnomo et al. (2021) explican que los líderes transaccionales se enfocan en dar a cambio algo o por cumplir algún objetivo establecido por la empresa, de hecho, este tipo de liderazgo se enfoca en aumentos salariales, evaluaciones de rendimiento, promociones, entre otros. En Indonesia, en el terminal de contenedores de Koja, se efectuó un estudio donde se percibió que el número de quejas recibidas por parte de los trabajadores ha ido en aumento desde el año 2018 al 2020, siendo así que este hecho evidencia un bajo nivel de desmotivación y desempeño en los empleados debido a un débil estilo de liderazgo (Saragih et al., 2021). Tien y Phong (2021) manifiestan que, en Vietnam, las pymes han jugado un papel muy significativo en el desarrollo de la economía de Vietnam, pero la falta de capacidad de liderazgo es un problema que acarrea en los gerentes, lo cual está implicando la dificultad del desarrollo e internacionalización de estas empresas. Al proporcionar estrategias como la atención personal, los líderes carismáticos fortalecen progresivamente el sentido de pertenencia de los colaboradores y la forma de alinear su comportamiento con la empresa, acrecentando así la eficacia y eficiencia de los empleados (Zhao et al., 2021).

En la actualidad, el modelo de liderazgo transformacional expresa que las necesidades humanas no se pueden negociar, es decir, estas se deben satisfacer si queremos ser personas sanas y funcionales, donde estas necesidades pueden ser compensadas por un liderazgo transformacional (Astuty y Udín, 2020). Brown et al. (2020) menciona que la desventaja de las personas que optan por un liderazgo transaccional es que puede verse como una falta de calidad en las

relaciones, esto incluye la falta de compasión por intereses humanos, ya que, se centran únicamente en completar el trabajo a cambio de una recompensa. Asimismo, En Pakistán, las organizaciones tratan de cumplir con sus objetivos, pero la falta de implementación de tácticas adecuadas para la motivación y compensación ha conllevado a que no se logre retener ni satisfacer a colaboradores talentosos y calificados (Shakil, 2020). En Medellín; en las pymes de la comuna Once, se refleja la ausencia de dirección de personal en la ejecución de procesos innovadores debido a que no se genera crecimiento individual y en equipo (Beltrán et al., 2018).

Por otro lado, el estilo de liderazgo transaccional se basa prácticamente en motivar al personal en relación de jefe a subordinado, donde de acuerdo con el cumplimiento y desempeño de las tareas encomendadas por el líder, los trabajadores serán premiados o castigados (Alarcón-Lizcano et al., 2022). Mayowa-Adebara (2018) menciona que los líderes transaccionales están interesados en recompensar el desempeño en lugar de las ideas que pueden conducir al logro de la meta organizacional.

Como también Almer et al. (2017) menciona que, en Indonesia, el problema que se presenta con mayor incidencia es encontrar cual es la mejor forma de ayudar a sus colaboradores a tener un sentido de pertenencia y estar más comprometidos con la empresa y esto acarrea a la deficiencia de un liderazgo designado en las organizaciones.

A nivel nacional el ente dedicado a la consultoría de informática y gestión de instalaciones en la ciudad de Jaén, por muchos años fue líder, sin embargo, viene perdiendo parte del mercado desde el cambio de gerente que ejerce un liderazgo autoritario, ya que, está tomando malas decisiones al punto de que los colaboradores sienten que la empresa no los valora (Soto y Rodríguez, 2022)

Asimismo, en el Perú, Hansen et al. (2020) comentan que los líderes carismáticos tienden a tener un impacto positivo en la motivación y el progreso de las funciones de su personal como también brindan una oportunidad atractiva para conectarse con empleados potenciales y destacar entre la multitud. La ausencia de las damas en los puestos más altos e importantes es un problema a gran escala, considerándose en el año 2018 solo un 4,7% de 236 compañías de la BVL, tenían

mujeres como líderes, evidenciándose las brechas que existen para el desarrollo de las mujeres en el entorno profesional (Villar 2020). Por otro lado, en una organización líder del rubro de peluquería y spa, se presentaron problemas de comunicación con sus trabajadores en el área administrativa debido a un liderazgo ineficiente (Sánchez, 2019).

Por consiguiente, en la empresa sujeta a estudio, al visualizar la situación actual se logró identificar la falta de una programación de incentivos como reconocimientos, premios, recompensas, entre otros, siendo así que ello ha influenciado en la motivación al momento de practicar el ejercicio profesional y afecta en la productividad de la empresa. Por otro lado, es fundamental que el gerente establezca o desarrolle un estilo de liderazgo en función con las actividades que se desarrollen en la organización con el fin de identificar las necesidades que su personal posee y así mantenerlos motivados e influenciados para promover cambios e impulsar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Ante esto, se plantea como problemática principal lo siguiente: ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022? Además, se mencionan los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022? (b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022? (c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022?

En este sentido, esta investigación se justificó teóricamente de manera que Hernández y Mendoza (2018) mencionan que este tipo de justificación sirve para llenar algún vacío respecto a las variables del estudio realizado. Por ende, el estudio elaborado generó un gran aporte relevante para la empresa y esencialmente para el rubro ferretero, de tal forma que servirá como base teórica a futuras investigaciones en función a las variables de estudio. También se justificó de forma práctica, debido a que Hernández y Mendoza (2018) mencionan que se justifica de este modo cuando la investigación ayuda a resolver problemas reales.

En consecuencia, este estudio brindó información sobre la situación actual y mediante el análisis permitió brindar soluciones y recomendaciones adecuadas para recuperar activamente el entusiasmo de todos los empleados. Y finalmente, se justifica de forma social, ya que, el autor Hernández y Mendoza (2018) manifiesta que, se debe de tener en cuenta quienes se benefician o que proyección social se tiene. Por ende, mediante esta investigación se conoció si los colaboradores se sienten satisfechos en base a un estilo de liderazgo, lo cual les motivará a continuar en su centro laboral y esto también es importante porque muchas familias son sustentadas con los ingresos obtenidos de estas personas.

Por otro lado, la investigación tiene por objetivo principal: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022. Además, se mencionan los siguientes objetivos específicos: (a) Definir la relación entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022 (b) Demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022 (c) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Y finalmente se plantea la hipótesis principal: Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022. Y en cuanto a las hipótesis específicas se tienen las siguientes: (a) Existe una relación significativa entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022 (b) Existe una relación positiva entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022 (c) Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando la literatura, se encontraron investigaciones realizadas en función a las variables de estudio, en consecuencia, en el contexto internacional el autor Miller (2022) presenta su investigación sobre *“Estilo de liderazgo y su influencia en el compromiso de los empleados en la organización de bebidas no alcohólicas”, en Estados Unidos*. El propósito del estudio cuantitativo es examinar las clases de estilos como el liderazgo transformacional, transaccional y laissez – faire para ver si existe una relación tan significativa con el compromiso de los trabajadores. Se empleó un diseño de análisis correlacional. Asimismo, el cuestionario de liderazgo multifactorial y encuesta de compromiso reunieron datos de ciento ocho empleados de tiempo completo en dos plantas de fabricación de bebidas no alcohólicas. En consecuencia, los resultados revelaron que el compromiso de los empleados tenía fuertes correlaciones positivas con el estilo transformador y transaccional, también se presentó una correlación negativa con el estilo laissez – faire. Finalmente se concluyó que, dadas las ventajas y desventajas de cada estilo, las organizaciones deben determinar el estilo de liderazgo más adecuado.

Muhammad et al. (2022) en su investigación titulada: *“El efecto del estilo de liderazgo transformacional, la cultura organizacional y la motivación laboral hacia el desempeño de los empleados”, en Indonesia*. Donde su objetivo fue examinar y analizar la influencia de las variables dependientes sobre las variables independientes. Además, el trabajo realizado sostuvo un enfoque cuantitativo, con una muestra conformada por 101 empleados, el cual implicó un muestreo aleatorio simple proporcional. Por consiguiente, para poder recopilar información se utilizó un cuestionario con varios items. Por otro lado, en los resultados se evidenció que la variable uno posee una relación positiva en la motivación de cada colaborador. Y, finalmente se concluyó que la implementación del liderazgo transformacional evidencia un alto grado de motivación en los colaboradores.

Asimismo, el autor Payton (2022) en su trabajo de investigación titulado *“Un estudio de correlación del desempeño laboral, el estilo de liderazgo transformacional y la intención de rotación de empleados en el sector automotriz”, en Estados Unidos*. La investigación fue correlacional cuantitativa, tuvo una muestra conformada por 57 participantes. También, empleó como instrumento una

encuesta de 66 preguntas utilizando el cuestionario de liderazgo multifactorial, la escala de intención de rotación de tres elementos y el cuestionario de desempeño. Los datos se analizaron usando alfa de Cronbach y correlación de Pearson. Consecuentemente, se demostró que el alfa de Cronbach para las tres variables mostró una alta confiabilidad. Y, finalmente se llegó a la conclusión que hubo un cambio mínimo en la rotación, estilo de liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Myricks (2021) en su trabajo titulado: *“Relaciones entre el liderazgo transformacional de los líderes percibidos, las autoevaluaciones centrales de los empleados y los resultados de los empleados”*, en Estados Unidos. Tuvo por objetivo principal el establecer las relaciones entre dichas variables. Asimismo, los datos se recopilaron de 107 empleados. Se empleó un diseño no experimental correlacional, seguidamente, se hizo uso del SPSS versión 26 para probar las hipótesis propuestas. Por consiguiente, los hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional y las autoevaluaciones básicas estaban relacionados de manera positiva y estadísticamente significativa con el apoyo organizacional percibido. Y finalmente, se concluyó que los empleados deben aplicar el comportamiento de liderazgo transformacional para ayudar a aumentar la percepción de los empleados sobre el comportamiento de liderazgo transformador de los líderes.

Al-Sarraf (2019) en su tesis denominada *“Impacto del liderazgo en el desempeño organizacional de la empresa familiar: El caso del Grupo El Saeed – Egipto”*. Se tuvo como finalidad examinar la dependencia entre las variables estudiadas. Asimismo, la indagación realizó la prueba de hipótesis mediante un análisis estadístico. Por ende, en el trabajo se aplicó un cuestionario a ocho empresas como escenario para la indagación, allí se recogieron datos de quinientos ochenta y ocho participantes, posteriormente al analizarse los datos, se obtuvo parte de los resultados; que se evidencia una relación efectiva fuerte entre las variables de estudio. Y, se determinó que el liderazgo impacta positivamente en la variable dependiente del personal de las 8 empresas bajo estudio.

Lartey (2019) en su investigación de título *“La influencia del estilo de liderazgo en el desempeño de las tareas de los empleados en la industria de las microfinanzas”*, en Ghana. Tuvo por objetivo identificar la influencia de las variables

bajo estudio. Asimismo, el trabajo realizado es de naturaleza cuantitativa y adoptó un enfoque transversal. Por ende, la investigación aplicó un cuestionario a 118 empleados muestreados de empresas de microfinanzas. Posteriormente de aplicarse y analizar los instrumentos, se descubrió que el estilo de liderazgo transformacional tenía una relación muy significativa y positiva con el desempeño de la tarea, mientras que el estilo de liderazgo transaccional también se correlacionó significativamente con la variable 1. Y como conclusión, se dedujo que el género no representaba ninguna diferencia importante en la experiencia de liderazgo.

Asimismo, respecto a los antecedentes nacionales, Mauricio y Zapata (2022) desarrollaron un estudio denominado *“Estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora flor de maría EIRL, Sullana 2022.”* Donde los métodos utilizados en este trabajo son métodos cuantitativos y tipo aplicada, los tipos de investigación que se realizan son diseños correlacionales no experimentales y en los que las herramientas utilizadas son encuestas. La muestra estuvo compuesta por cincuenta. También, los resultados concluyeron que existe una relación positiva moderada y fuerte de 0,571. Asimismo, se concluyó que un máximo nivel de liderazgo contribuirá a que los colaboradores estén más motivados y claramente el ente obtendrá mayores beneficios por medio de la eficacia y eficiencia de los trabajadores.

Cotrina (2021) desarrollo la investigación titulada: *“Motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en enfermeras de un hospital nacional de San Juan de Lurigancho, 2021”*. La cual tuvo por objetivo primordial el definir la relación entre las variables bajo estudio. Además, en el análisis se empleó un estudio cuantitativo y también se hizo uso de un diseño correlacional causal. Esta investigación estuvo establecida por una muestra de cincuenta participantes encuestados por medio de un instrumento para llegar a medir la relación entre las variables. Obteniendo como resultado del objetivo primordial que se presenta una relación entre las variables y esto se evidenció mediante la significancia la cual arrojó un valor de 0,000 que es menor o igual que 0.005 por lo que se puede deducir que se aceptó la hipótesis alterna de dicha investigación como también de acuerdo con el coeficiente de

Pearson que fue de un valor de 0.679, se concluyó que existe una correlación positiva de nivel moderado.

Monchon (2020) en su trabajo denominado: *“Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS S.A.C.”*, Chiclayo. Mediante su trabajo determinó la relación de las variables bajo análisis. Esta tesis fue descriptiva, con diseño tanto no experimental como correlacional. Asimismo, la muestra empleó cuarenta empleados a los cuales se les aplicó una encuesta que constó de veintitrés items. Finalmente, el resultado del objetivo principal se obtuvo por medio del coeficiente de correlación cuyo valor fue de 0.53. Como también concluyó el autor que coexiste una correlación moderada entre las variables bajo estudio.

Además, Carrera (2019) desarrollo la indagación denominada *“Estilos de liderazgo y desempeño laboral en automotores Mopal. S.A. Huánuco, 2019”*, este estudio fue de tipo aplicada con una orientación cuantitativa, empleándose un alcance descriptivo, correlacional. La población estuvo comprendida por cincuenta y seis colaboradores a los cuales se les realizó una encuesta como herramienta para la obtención de datos. Los resultados determinaron que concurre una relación directa entre dichas variables estudiadas, determinado por una correlación de Pearson directa aceptada con un valor de 0.748 y una significancia de 0.052. Por último, se concluyó que los administradores asumen una conducta eficiente, lo que permite un rendimiento referente a la responsabilidad y buenas conexiones dentro de la empresa.

Aranda (2018) manifestó un estudio de nombre *“Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”*. Donde dicho trabajo dispuso por objeto el determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la empresa Isolima Plast SAC, por otro lado, la investigación fue de nivel descriptivo, de diseño no experimental transversal y de enfoque cuantitativo. También, la población estuvo compuesta por 60 trabajadores, la muestra fue censal, la técnica empleada para recolectar información fue de encuesta y el instrumento de recolección fue el cuestionario. Por otro lado, los resultados expresaron, la existencia de relación de

$r = 0,929$ entre las variables, esto indicó que el nivel de correlación fue positiva y alta.

López (2018) detallo un estudio titulado *“Relación de los estilos de liderazgo con la motivación de los trabajadores en las empresas constructoras de Tarapoto, 2018”*. Donde dicho trabajo dispuso por objeto el determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación de los empleados, en consecuencia, la tesis fue de tipo descriptiva correlacional. Por otro lado, utilizó el cuestionario como parte de instrumento de la investigación, en el cual tuvo como muestra a veintiséis empleados de las empresas elegidas. Siendo así que, los resultados evidenciaron un bajo nivel de aplicación de las características del estilo de gestión transaccional y un nivel de aplicación del estilo transformacional ligeramente superior al moderado, lo que indica insuficientes cualidades de liderazgo en el comportamiento de la empresa. Por ende, se estableció la coexistencia de una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, lo cual significó que a menor presentación de niveles de liderazgo en el personal de las empresas constructoras de Tarapoto menores niveles de motivación presentarán los colaboradores.

Por otro lado, se consideraron a varios autores cuyos aportes son de gran utilidad, ya que, contribuyen al marco teórico de las variables estudiadas y a su vez ayudan a sustentar el avance de este trabajo. Por lo tanto, en base a la variable estilos de liderazgo el autor Louffat (2018) indica que el liderazgo es la influencia que se tiene en los colaboradores con la terminación de lograr el cumplimiento de los metas organizacionales y que estos sean ejecutados con eficiencia y eficacia. Asimismo, Griffin et al. (2020) hace referencia que el liderazgo en tanto es un atributo personal que cada individuo debe desarrollar como también es un proceso organizacional, donde este implica influenciar en los colaboradores de forma no coercitiva y así establecer, dirigir y coordinar las actividades a llevarse a cabo de forma individual y grupal en la empresa. Y, finalmente, Chiavenato, (2017) define al liderazgo como el proceso de liderar e influir en sus equipos de trabajo con el objetivo de lograr las actividades designadas en las áreas propuestas dentro de una empresa.

En consecuencia, para definir las dimensiones de la variable uno, se toma en cuenta al autor anterior, él cual hace referencia a tres componentes, donde una

de las primeras dimensiones es el liderazgo carismático; el cual se enfoca en el proceso de ser una persona entusiasta y confiada, donde toma más implicancia cuando existe un alto nivel de estrés e incertidumbre. Por consiguiente, como segundo componente, hace referencia al termino de liderazgo transaccional, donde este lo define como el proceso de guiar o motivar a sus colaboradores mediante recompensas por su productividad. Y, por último, el autor menciona un tercer componente, el cual es el liderazgo transformacional, el que es conceptualizado como el proceso de estimular e inspirar a los trabajadores con el fin de que se logren resultados sorprendentes.

Por consiguiente, el autor menciona distintos indicadores para cada dimensión anteriormente mencionada. Por lo tanto, para la primera dimensión existen dos indicadores. Donde el primer indicador es nivel de satisfacción; el cual es definido como el proceso de evaluar el grado de satisfacción de cada recurso humano y el cual es percibido de distinta forma. Y, como último indicador, la comunicación no verbal; y está definido como la acción de estimular a sus colaboradores mediante la expresión gestual, el contacto visual y los gestos.

Para la segunda dimensión, existen tres indicadores. El primer indicador es dirección por excepción activa; este se basa en distinguir aquellos procedimientos o normas que no se cumplen con el fin de que sean enmendadas. El segundo indicador es recompensas contingentes; este se enfoca en aquellos incentivos tanto extrínsecos como intrínsecos para mejorar la satisfacción en los colaboradores. Y, el tercer indicador es dirección por excepción pasiva; el cual hace referencia cuando se interviene en el momento que no se están cumpliendo las reglas o normas.

Y, finalmente para la tercera dimensión, el autor Yasodara (2021) toma en cuenta dos indicadores. Donde el primer indicador es estimulación intelectual, el cual es definido como el ingenio y el modo de alentar a explorar nuevos métodos de realizar las actividades en beneficio de la organización. Y como segundo indicador está la consideración individualizada y este está definido como el proceso en mantener la conexión tanto individual como en equipo con el fin de canalizar las ideas generadas por los individuos de la organización.

Refiriéndose a la variable de motivación laboral, Robbins y Judge (2009) lo conceptualizan como aquel suceso que influye en la fuerza y perseverancia del trabajo de una persona para lograr alcanzar un objetivo. Asimismo, Robbins et al. (2017) mencionaron que la motivación se basa en el proceso a través del cual los esfuerzos son animados, mantenidos y encaminados hacia el cumplimiento de metas.

Asimismo, el autor anteriormente mencionado define tres dimensiones para la variable dos. Como primera dimensión se toma en cuenta a la energía y lo define como una medida de la intensidad del impulso. Como segundo componente se tiene a la orientación, la cual consiste en la dirección que beneficia a la organización. Y, por último, el autor menciona un tercer componente titulado persistencia, esta se define como la duración del esfuerzo de los subordinados para alcanzar los objetivos propuestos.

Seguidamente el autor anteriormente citado presenta distintos indicadores para la dimensión energía, donde el primer indicador es el esfuerzo; el cual es contextualizado como la actitud de un colaborador motivado que trabaja con esmero. Posteriormente como segundo indicador esta la calidad; donde el autor lo define como la excelencia de los colaboradores al momento de ejercer sus funciones.

Para la dimensión orientación se presentan dos indicadores, uno de ellos es el desempeño, el cual se define como la realización del trabajo que beneficia a la organización. Y como segundo indicador son las metas organizacionales, y este se define como el resultado deseado que se espera.

Y, para la tercera y última dimensión persistencia, se dan a conocer dos indicadores. El primero es el indicador titulado necesidad de motivación, lo definen como la carencia que tienen las personas para mejorar su desempeño en una organización. Y, como segundo indicador llamado entusiasmo, el cual lo contextualiza como el ánimo que posee un colaborador, y explica que durante la jornada laboral algunas personas son como sonámbulos que cumplen con su programa, pero sin energía y aliento.

Respecto a las teorías de la variable motivación, se menciona la teoría de la jerarquía de necesidades. Por lo tanto, Robbins et al. (2017) nos indica que esta teoría fue formulada por Abraham Maslow, quien estableció que cada persona posee un grado de cinco necesidades, las cuales son las necesidades fisiológicas, que se refieren a la comida, bebida, vivienda. Posteriormente, menciona a las necesidades de seguridad, siendo el amparo contra perjuicios tanto emocionales como corporales. Asimismo, las necesidades sociales, que hacen referencia al apego, aceptación y amistad. También propone las necesidades de estima, se presentan dos factores los cuales son los factores internos y factores externos. Y, por último, las necesidades de autorrealización, consistiendo en el crecimiento y alcance del potencial personal. Por consiguiente, el autor anteriormente mencionado nos presenta una teoría denominada "X" e "Y" dada por McGregor, donde la primera menciona que los trabajadores carecen de entusiasmo y metas, no les gusta ejercer sus labores, quieren evitar la responsabilidad y deben ser estrictamente controlados para trabajar de forma eficaz. Y la teoría "Y" se basa en mantener una perspectiva positiva y acepta que a los empleados les gusta trabajar, buscar y asumir la responsabilidad y ejercer la autogestión.

III. METODOLOGÍA

1.1. Tipo y diseño de investigación

1.1.1. Tipo de investigación

Sánchez et al (2018) argumenta que, plantear determinadas estrategias y/o soluciones a los problemas presentados en un determinado estudio, donde para dicho fin es primordial contar con datos o información que sonstenga aportes teóricos implica a un estudio de tipo aplicado.

Por ende, se puede afirmar que el estudio realizado es de tipo aplicada, por el mismo motivo que se analizó y verificó el problema que está presentando la empresa y asimismo se propusieron alternativas de solución a los inconvenientes identificados.

Creswell y Creswell (2018) menciona que, un enfoque mixto es aquel grupo de procesos empíricos y críticos de un estudio, el cual se enfoca en la recopilación, observación y evaluación de los datos, así estos datos sean cuantitativos y/o cualitativo s realizados en un mismo estudio.

Bajo este contexto se puede afirmar que el estudio realizado tuvo un enfoque mixto, puesto que, tomó en cuenta para el estudio el uso de instrumentos cuantitativos y cualitativos.

Thomas (2022) menciona que toda investigación de nivel correlacional implica medir aquella relación existente entre las variables de estudio.

Por lo tanto, en este estudio se tomó en cuenta el nivel de correlación, puesto que, se buscó que relación existe entre las variables, es decir cómo se comportó la primera variable sobre la segunda.

1.1.2. Diseño de investigación

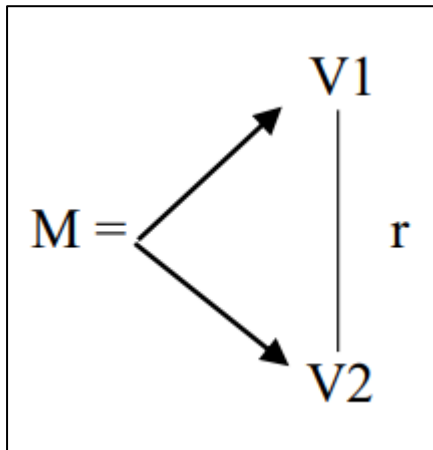
Hernández y Mendoza (2018) refiere que, cuando las variables de estudio no se manipulan; es decir, las variables ya sucedieron y surtieron los efectos hace referencia a un trabajo con diseño no experimental.

En vista de ello, el estudio es de diseño no experimental, es decir se logró observar y analizar en su contexto natural cada variable, ya que, se contempló el problema y efecto existente sin manipular las variables.

En consecuencia, el diseño es el siguiente:

Figura 1

Esquema de tipo de diseño



En el cual:

M = Muestra

V1 = Estilos de liderazgo

V2 = Motivación laboral

r = Relación entre las dos variables

Arias y Covinos (2021) menciona que, una investigación de alcance temporal de tipo transversal se da cuando se recolectan datos por única vez o en una sola instancia con el fin de analizar las variables de estudio e incidencias visualizadas en dicho momento.

Por lo tanto, para la investigación se tomó en cuenta el estudio de alcance temporal de tipo transversal, ya que, en este aspecto se recolectó la información en primera instancia, lo que significa que solo se dará por única vez con el objetivo de definir la vinculación entre variables.

1.2. Variables y operacionalización

Según autor Hernández y Mendoza (2018) se conceptualiza a la variable de estudio a aquella que logra medirse u observarse. Dentro del concepto de variables se toma en cuenta a objetos, hechos, fenómenos, personas o seres vivos. Cabe recalcar que una variable toma valor para una determinada investigación cuando se relaciona con otra variable de estudio, lo que significa que forma parte de una teoría o hipótesis.

1.2.1. Variable 1: Estilos de liderazgo

Chiavenato (2017) definen al liderazgo como el proceso de liderar e influir en sus equipos de trabajo con el objetivo de lograr las actividades propuestas en las áreas designadas dentro de una empresa.

1.2.2. Variable 2: Motivación laboral

Robbins et al. (2017) mencionaron que, la motivación se basa en el proceso a través del cual los esfuerzos son animados, mantenidos y encaminados hacia el cumplimiento de metas.

1.3. Población, muestra y muestreo

1.3.1. Población

Arias y Covinos (2021) refieren aquel grupo de personas y/o individuos que son componentes del trabajo de investigación, el cual es determinado por el indagador según las variables formuladas para la investigación como concepto de una población.

Por ende, la población en estudio estuvo constituida por treinta personas. Por consiguiente, estamos tratando con una población finita.

- **Criterio de inclusión:** Todos los trabajadores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.
- **Criterio de exclusión:** Personas que no laboran en la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022

Tabla 1

Puesto de los colaboradores

PUESTO	CANTIDAD
Administradora	1
Contadora	1
Asistente contable	1
Cajero	2
Chofer	4
Estibador	13
Almacenero	4
Vendedor	2
Limpieza	2
TOTAL	30

Nota. Elaborada por las autoras

1.3.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que, es aquel segmento de una población que puede estar constituida por elementos igual o menor a cincuenta individuos con características o atributos en común.

En este caso, para el estudio este subconjunto es igual a la cantidad de elementos de la población, es decir, la muestra está constituida por treinta personas que son parte de la organización La casa del Constructor Piurano.

1.3.3. Muestreo

Arias y Covinos (2021) refiere que, el muestreo de tipo no probabilístico se basa en tomar elementos con atributos comunes o por un juicio tendencioso por

parte de la persona que está realizando el estudio. Y que se toma en cuenta este tipo de muestreo cuando la población es demasiado pequeña.

Por lo tanto, se tomó el tipo de muestreo no probabilístico, ya que, se basó en escoger elementos con características comunes. En consecuencia, al momento de aplicar la encuesta se tomó en cuenta a treinta colaboradores del ente.

1.3.4. Unidad de análisis

Este ítem está compuesto por cada uno de los colaboradores de la ferretería La Casa del Constructor Piurano.

1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Mendoza (2018) menciona que, estas son universales y comunes, por ende, estas técnicas son de carácter práctico y operativo. Además, conforman aquellos procedimientos que el indagador emplea para lograr obtener datos o información con el fin de rescatar información válida y verídica. Por lo tanto, el investigador es quien determina que técnicas exactamente va a utilizar.

Hernández y Mendoza (2018) refiere que, un instrumento es un factor principal del cual se vale el indagador con el fin de aproximarse al fenómeno y a la vez extraer información válida de la forma más objetiva posible. Tales formatos pueden ser el cuestionario, guía de entrevista, listas de cotejos, entre otras.

1.4.1. Técnica

Arias y Covinos (2021) refiere que, la encuesta se encarga de recolectar datos mediante un cuestionario, el cual está dirigido a un determinado grupo de individuos con características similares. En el cual el instrumento está compuesto por una serie de ítems sobre lo que se investiga en el estudio.

Por consiguiente, la investigación utilizó como técnica, una encuesta conformada por 20 preguntas ejecutada a las 30 personas que son parte del personal del ente.

Arias y Covinos (2021) menciona que, la entrevista es una técnica que utiliza un formato de preguntas abiertas, donde se obtiene opiniones, comportamientos o

percepciones del entrevistado con el fin de obtener datos relevantes para la investigación y de este modo se valoren los resultados de forma cualitativa.

Por ende, este estudio empleó la técnica de entrevista, la cual se le aplicó a la gerente con el fin de obtener información precisa y verídica

1.4.2. Instrumentos

Para esta investigación se empleó como instrumento, el cuestionario. Por lo tanto, el autor López y Fachelli (2015) menciona que, el cuestionario es un grupo de ítems donde no existen respuestas correctas e incorrectas y que las respuestas llevan a un resultado diferente. Además, es utilizado para la recolección de datos, el cual se utiliza frecuentemente en los estudios de indagación.

Por consiguiente, para realizar el estudio se tomó en cuenta un cuestionario con 20 ítems o preguntas y este fue aplicado a los 30 trabajadores del ente la casa del constructor Piurano. La cual fue realizada con preguntas claras, sencillas y con respuestas cerradas, evaluados mediante una escala de Likert.

Por otro lado, la validación del cuestionario se logró mediante la revisión y calificación del instrumento por medio de cuatro profesionales con grado de Magister y Doctorado como también son especialistas en el tema organizacional. Por ende, se validó la relevancia, coherencia y claridad de los ítems del cuestionario. Asimismo, para corroborar la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach donde se adquirió un porcentaje de 0.915 para la variable estilos de liderazgo y un porcentaje de 0.891 para la variable motivación laboral y mediante la validación de un profesional estadístico.

Arias y Covinos (2021) refiere que la guía de entrevista es un instrumento que permite realizar un estudio para una determinada organización sobre temas posibles que se deben de abordar en la entrevista.

En este caso, para el estudio se ha empleado una guía de entrevista con 12 ítems y este fue aplicado a la gerente general de la empresa. Este instrumento fue consignado con preguntas sencillas y con respuestas abiertas, con el fin que al entrevistado se le haga más fácil responder a las interrogantes y de esta forma obtener información veraz.

1.5. Procedimientos

Para la investigación, se elaboró un cuestionario que tomó en consideración ítems para las dos variables. Por otro lado, se coordinó con la gerente la fecha para aplicar los instrumentos. Asimismo, se decidió realizar la aplicación del cuestionario de forma presencial debido a que no todos los colaboradores cuentan con un celular y tampoco con conexión a internet para que puedan abrir el enlace del formulario de Google como también se tomó ese tipo de aplicación con el fin de obtener datos verídicos. Por otra parte, para realizar la entrevista a la gerente y lograr recolectar toda la información se empleó una grabación de nota de voz para finalmente usarla en la investigación. En consecuencia, ya cuando se obtuvo la información estos datos fueron ingresados a un Excel y posteriormente al software Spss v28 para finalmente realizar el correcto análisis de datos.

1.6. Método de análisis de datos

Cárdenas (2018) define que, aquella forma de procesar los datos obtenidos en un estudio cuantitativo, el cual es mediante el uso de un software para aplicaciones o estadísticas entre los cuales se pueden emplear el Microsoft Excel, SPSS v28, Stata, etc, hace referencia al método de análisis de datos.

Por ende, para este tipo de análisis se efectuó mediante el cuestionario y para la recolección de información se utilizó la herramienta de Microsoft Excel y posteriormente se importó estos datos al software estadístico llamado SPSS v28, donde se obtuvo la prueba de normalidad, tablas para dar respuesta a las hipótesis, tablas correlacionales y tablas de frecuencia las mismas que fueron consolidadas por cada objetivo.

1.7. Aspectos éticos

Niño (2019) argumenta que para poder realizar un trabajo de investigación fue necesario realizarlo teniendo como base la ética, esto se debe a que los investigadores debieron hacer buen uso de la información recopilada cumpliendo con ciertos aspectos éticos, para garantizar que el investigador se haga responsable de sus investigaciones, para lo cual se debió tener en cuenta la confidencialidad, es decir, tener en cuenta que existen datos que son privados, el anonimato de las personas a las cuales se les aplicó algún instrumento de

recopilación, la legalidad porque se deben contar con permisos, dar créditos y respetar los derechos de autor y por último mantener siempre un profesionalismo que asegure que los investigadores se conducirán de forma profesional y respetuosa.

Por ende, en este trabajo se utilizaron con destreza los valores éticos, los cuales se vieron reflejados en el respeto a los derechos de los colaboradores mediante un buen trato y mantener en privacidad su identidad, a su vez dar crédito a las investigaciones realizadas por los autores e investigadores por medio de citas y referencias conforme a las normas APA 7ma edición. La objetividad fue muy bien empleada para la recolección y presentación de datos estadísticos seguidamente de otros aspectos éticos que permitieron realizar un estudio más aplicable y veraz.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se exhiben los resultados de la investigación, donde el objetivo general fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022. Por lo tanto, se empleó una recolección de datos que contiene items referente a las variables y está compuesta por 5 opciones de respuesta, que van desde “siempre” hasta “nunca”, con valoraciones de 5 a 1. Por ende, se presentaron los hallazgos estadísticos los cuales fueron derivados de la encuesta, la cual fue realizada a 30 colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano. Por otro lado, mediante las tablas de frecuencia se dio respuesta a los objetivos específicos y mediante las tablas correlacionales se dio respuesta a las hipótesis específicas e hipótesis general.

Con respecto al objetivo específico 1: Definir la relación entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Tabla 2

Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo carismático y la variable motivación laboral

LIDERAZGO CARISMÁTICO	ESCALA DE ALTERNATIVAS											
	NUNCA (1)		CASI NUNCA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La empresa motiva a los colaboradores con el fin de que lleven a cabo un correcto desempeño de funciones y se sientan satisfechos en su entorno laboral.	3	10%	1	3.3%	7	23.3%	11	36.7%	8	26.7%	30	100%
El jefe transmite con entusiasmo las actividades a realizarse	8	26.7%	3	10%	3	10%	7	23.3%	9	30%	30	100%
En la organización, la comunicación que se establece es fluida y directa tanto en los jefes como en los trabajadores.	5	16.7%	3	10%	6	20%	7	23.3%	9	30%	30	100%

Nota. Elaborada por las autoras

Interpretación: De la tabla 2 se percibe que un 10% de los trabajadores consideran que nunca la empresa los motivó para que lleven un correcto desempeño de sus funciones y se sientan satisfechos, pero también un 36.7% consideran que casi siempre ocurre este suceso. Asimismo, un 30% de los colaboradores indicó que el jefe siempre transmite con entusiasmo las actividades a realizarse, sin embargo, el 10% indicó que el jefe casi nunca transmite dicha acción. Por último, el 30% de los colaboradores percibió que la comunicación siempre es fluida y directa tanto en los jefes como en los trabajadores, sin embargo, el 10% señaló que casi nunca sucede esto.

Contrastación de la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Tabla 3

Contrastación de la hipótesis específica 1

	Correlación de Pearson	Liderazgo carismático	Motivación laboral
Liderazgo carismático	Coeficiente de correlación	1.000	.800**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.800**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

Nota. Elaborada por las autoras

Interpretación: En la tabla 3 se evidenció que, los resultados de la prueba de correlación entre la dimensión liderazgo carismático y motivación laboral en el cual se obtuvo como resultado un coeficiente de con valor de 0.8, lo cual simboliza que existe una correlación significativa positiva de nivel alto. Por esta razón, se dio por aceptada la hipótesis específica uno, es decir, existe una relación significativa entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en el personal del ente La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Con respecto al objetivo específico 2: Demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el personal del ente La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Tabla 4

Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transaccional y la variable motivación laboral

LIDERAZGO TRANSACCIONAL	ESCALA DE ALTERNATIVAS										TOTAL	
	NUNCA (1)		CASI NUNCA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente	3	10%	5	16.7%	5	16.7%	8	26.7%	9	30%	30	100%
La empresa supervisa oportunamente al personal en sus funciones diarias.	3	10%	4	13.3%	2	6.7%	5	16.7%	16	53.3%	30	100%
La empresa establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	6	20%	4	13.3%	5	16.7%	7	23.3%	8	26.7%	30	100%
En su centro laboral se premia a cada colaborador por el cumplimiento de los objetivos establecidos	5	16.7%	4	13.3%	8	26.7%	5	16.7%	8	26.7%	30	100%
Su jefe amonesta al trabajador cuando no está cumpliendo su labor.	4	13.3%	3	10%	6	20%	6	20%	11	36.7%	30	100%
Su jefe interviene y actúa solo cuando existe un inconveniente grave en la empresa.	3	10%	3	10%	3	10%	8	26.7%	13	43.3%	30	100%

Nota. Elaborada por las autoras

Interpretación: En la tabla 4, se apreció que el 30% del personal de La Casa del Constructor Piurano indican que siempre reciben críticas y opiniones constructivas respecto a su trabajo con el fin de mejorar en sus labores, sin embargo, el 10% manifestó que nunca se da este suceso. Asimismo, el 53.3% indicó que siempre la empresa supervisa de forma oportuna al personal, por ende, el 6.7% opinó que a veces se lleva a cabo este suceso. Con respecto a que, si la empresa establece incentivos para lograr los objetivos, el 26.7% de los colaboradores señalan que esto

sucede siempre, sin embargo, el 13.3% señalan que casi nunca sucede ello. Por otro lado, el 26.7% del personal indicó que siempre se premian a los colaboradores por el cumplimiento de los objetivos establecidos, sin embargo, otro 26.7% indicó que esto ocurre a veces. Continuamente el 36.7% de los colaboradores indicó que el jefe amonesta a los trabajadores cuando no están cumpliendo sus labores, pero, por otro lado, el 10% indicó que esto ocurre casi nunca. Finalmente, el 43.3% señala que su jefe siempre interviene y actúa solo cuando existe un problema y el 10% indicó que esto nunca sucede.

Contrastación de la hipótesis específica 2: Existe una relación positiva entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Tabla 5

Contrastación de la hipótesis específica 2

Coeficiente de Pearson		Liderazgo transaccional	Motivación laboral
Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	1.000	.764**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.764**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

Nota. Elaborada por las autoras

Interpretación: En la tabla 5, se evidenció que, los resultados de la prueba de correlación entre liderazgo transaccional y motivación laboral, en el cual se obtuvo como resultado un coeficiente con un valor de 0.764, lo cual se deduce que, existe una correlación significativa positiva de nivel alto. Por esta razón, se dio por aceptada la hipótesis específica dos, es decir, existe una relación positiva entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Con respecto al objetivo específico 3: Demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Tabla 6

Resultados descriptivos de la dimensión liderazgo transformacional y la variable motivación laboral

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ESCALA DE ALTERNATIVAS										TOTAL	
	NUNCA (1)		CASI NUNCA (2)		A VECES (3)		CASI SIEMPRE (4)		SIEMPRE (5)			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Considera que los jefes ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas.	5	16.7%	1	3.3%	5	16.7%	6	20%	13	43.3%	30	100%
Considera usted que la empresa realiza capacitaciones en busca de mejorar las habilidades del trabajador.	16	53.3%	0	0%	5	16.7%	5	16.7%	4	13.3%	30	100%
Cree usted que su jefe muestra consideración por las necesidades que llegase a presentar.	10	33.3%	3	0%	6	20%	6	20%	5	16.7%	30	100%
Considera que su jefe les dedica tiempo para enseñarles y que mejoren sus competencias.	0	0%	0	0%	0	0%	2	6.7%	28	93.33%	30	100%

Nota. Elaborada por las autoras

Interpretación: En la tabla 6 se da a notar que, el 43.3% del personal indican que los jefes siempre ayudan a su personal a desarrollar sus fortalezas, sin embargo, el 3.3% opinó que casi nunca se lleva a cabo esta acción por parte de la dirección. Por otro lado, el 53.3% de colaboradores señalaron que nunca se realizan capacitaciones con el fin de buscar el mejoramiento de las habilidades del personal, pero el 13.3% señala que esto siempre ocurre. Asimismo, el 33.3% de trabajadores señalaron que nunca su jefe muestra consideración por las necesidades que poseen, pero, por otro lado, el 16.7% señalaron que esto siempre ocurre. Finalmente, el 93.33% de colaboradores indicaron que siempre el jefe les dedica tiempo para enseñarles y mejoren sus competencias.

Contrastación de la hipótesis específica 3: Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Tabla 7

Contrastación de la hipótesis específica 3

Correlación de Pearson		Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	.602**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.602**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

Nota. Elaborada por las autoras

Interpretación: En la tabla 7 se evidenció que, los resultados de la prueba de correlación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en el cual se obtuvo como resultado un coeficiente con un valor de 0.602, lo que significó que existe una correlación muy significativa positiva de nivel moderado. Por esta razón, se dio por aceptada la hipótesis específica tres, es decir, existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Contrastación de la hipótesis general: Existe una relación positiva entre estilos de liderazgo y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Estilos de liderazgo	.117	30	.200*	.961	30	.329
Motivación laboral	.114	30	.200*	.954	30	.213

Nota. Elaborada por las autoras

Interpretación: En la tabla 8 de acuerdo con la prueba de normalidad, se basó en el análisis de Shapiro-Wilk, al ser una muestra menor a 50, de la cual se obtuvo una significancia de 0,329 y 0,213, para la variable estilos de liderazgo y motivación laboral respectivamente, siendo mayores a 0,05, por ende, se consideró trabajar con el coeficiente de correlación de Pearson, debido a que no siguen una distribución normal.

Tabla 9

Contrastación de la hipótesis general

Correlación de Pearson		Estilos de Liderazgo	Motivación laboral
Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.778**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	.778**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

Nota. Elaborada por las autoras

Interpretación: En la tabla 9, se evidenció los resultados de la prueba de correlación entre las variables estilos de liderazgo y motivación laboral en el cual se obtuvo como resultado un coeficiente con un valor de 0.778, lo que significa que existe una correlación significativa positiva de nivel alto. Por esta razón, se dio por aceptada la hipótesis general respecto a que existe una relación positiva entre estilos de liderazgo y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo específico 1, sobre establecer la relación entre el estilo de liderazgo carismático y la motivación laboral en los trabajadores de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022. Chiavenato (2017) menciona que el líder carismático se enfoca en el proceso de ser una persona entusiasta y confiada, donde toma más implicancia cuando existe un alto nivel de estrés e incertidumbre. En los resultados a los aspectos referidos a esta misma demuestran que, un 36.7% del personal consideraron que la empresa los motivó para que lleven un correcto desempeño de sus funciones y se sientan satisfechos. Asimismo, un 30% de los colaboradores indicó que el jefe siempre transmite con entusiasmo las actividades a realizarse, por último, en cuanto a la comunicación el 30% de los colaboradores percibió que esta es siempre es fluida y directa tanto en los jefes como en los trabajadores. En este sentido los encuestados coinciden que la motivación es fundamental para aumentar su productividad. Ante ello, Hansen et al. (2020) mencionan que los líderes carismáticos tienden a tener un impacto positivo en la motivación y el progreso de las funciones de su personal, por lo tanto, se genera una oportunidad atractiva para conectarse con empleados potenciales y destacar entre la multitud. Además, el autor Zhao et al. (2021) indican que, al brindar estrategias como la atención personal, los líderes carismáticos fortalecen progresivamente el sentido de pertenencia de los colaboradores y la forma de alinear su comportamiento con la empresa, acrecentando así la eficacia y eficiencia de los empleados. Estas investigaciones revelan que un liderazgo carismático es esencial dentro de una organización, ya que, el personal de una u otra forma va a necesitar de una persona que les muestre empatía y entusiasmo para transmitirles confianza y lograr buenos resultados.

La primera hipótesis específica H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022. De acuerdo con los resultados se indica una relación significativa entre el liderazgo carismático y la motivación laboral debido a la correlación de Pearson con un valor de 0.800, lo cual evidenció una correlación positiva muy alta. Ante ello, Muñoz (2018) autor que confirma una notable relación entre el liderazgo carismático y la motivación en el personal, evidenciándose una

relación positiva directa, aunque baja ($r= 0,363$) interpretándose que, debe realizarse mayores esfuerzos relacionados al liderazgo carismático para que se genere una mayor motivación.

Con respecto al objetivo específico 2, sobre demostrar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022. El autor Chiavenato (2017) menciona que el liderazgo transaccional es el proceso de guiar o motivar a sus colaboradores mediante recompensas por su productividad. Asimismo, (Alarcón-Lizcano et al., 2022) indica que este liderazgo se basa prácticamente en motivar al personal en relación de jefe a subordinado, donde de acuerdo con el cumplimiento y desempeño de las tareas encomendadas por el líder, los trabajadores serán premiados o castigados. Por medio de las deducciones se logró apreciar que el 30% de los recursos humanos de la casa del constructor piurano indican que siempre reciben críticas y opiniones constructivas respecto a su trabajo con el fin de mejorar en sus labores, de acuerdo a la supervisión el 53.3% indicó que siempre la empresa supervisa de forma oportuna al personal, con respecto a que, si la empresa establece incentivos para lograr los objetivos, el 26.7% de los colaboradores señalan que esto sucede siempre, respecto a las premiaciones el 26.7% del personal indica que siempre se premian a los trabajadores por cumplir los objetivos ya establecidos, continuamente el 36.7% de los colaboradores indican que el jefe amonesta a los trabajadores cuando no están cumpliendo sus labores. Finalmente, el 43.3% señaló que su jefe siempre interviene y actúa solo cuando existe un problema. De acuerdo con los encuestados, estos coinciden en que las recompensas los motiva a cumplir los objetivos y alcanzar buenos resultados, sin embargo, requieren de orden y buena planificación para evitar ser castigados. Ante ello, Mayowa-Adebara (2018) mencionan que los líderes transaccionales están interesados en recompensar el desempeño en lugar de las ideas que pueden conducir al logro de la meta organizacional. Asimismo, Purnomo et al. (2021) explican que los líderes transaccionales se enfocan en dar a cambio algo o por cumplir algún objetivo establecido por la empresa, de hecho, este tipo de liderazgo se enfoca en aumentos salariales, evaluaciones de rendimiento, promociones, entre otros.

En tal sentido este tipo de liderazgo está reflejándose aún más en las empresas que quieren crecer de forma rápida y generar más utilidades y para ello requieren tener más productividad, es así como se motiva a los subordinados a ser más eficientes, y la forma de compensación son los premios.

La segunda hipótesis específica H2: Existe una relación positiva entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022. De acuerdo con el análisis a través de la correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.764, lo que se interpreta como una correlación alta positiva. Por ende, López (2018) por medio de los datos conseguidos a través del coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de 0.953 lo que comprobó una correlación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y la motivación de los trabajadores. Asimismo, los aportes del autor Monchon (2020) concluyeron que, se presenta una correlación moderada, positiva y directa entre las variables, existiendo una correlación de Pearson con un valor de 0,495, además, la significancia tuvo un promedio de (0.009), donde el $P < 0.05$ lo que significó que se aceptó la hipótesis alterna del estudio.

En base al objetivo específico 3, respecto a demostrar que relación se encuentra entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022. En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que, el 43.3% calificó que siempre los jefes están ayudando a su personal ampliar sus fortalezas, el 53.3% calificó que nunca se realizan capacitaciones con el fin de buscar el mejoramiento de las habilidades del personal, el 33.3% señaló que nunca su jefe muestra consideración por las necesidades que pueda presentar y el 93.33% indican que siempre el jefe les dedica tiempo para enseñarles y mejoren sus competencias.

En consecuencia, ante estos hallazgos se puede mencionar que el estilo de liderazgo transformacional no se está aplicando o llevando de forma correcta en la organización debido a que las personas encuestadas en la parte operativa de la organización manifiestan las falencias que presenta la organización, siendo así que la empresa no tiene implementado un plan de capacitaciones que ayude a retroalimentar o mejorar las habilidades de los colaboradores como también el

personal se siente poco apreciado, puesto que, sienten que sus necesidades son poco o nada valoradas.

Por otro lado, mediante los resultados de la investigación de López (2018) se muestra cierta relación, puesto que, el 50% de los trabajadores indicaron que existe un débil aplicación de acciones relacionadas en función al estilo de liderazgo transformacional. Sin embargo, se muestra cierta diferencia con la investigación de Gutierrez (2023) debido que, mediante sus resultados se muestra que el 58% del personal percibe que existe un estilo de liderazgo de un nivel alto. Asimismo, en la actualidad, el modelo de liderazgo transformacional expresa que las necesidades humanas no se pueden negociar, es decir, estas se deben satisfacer si queremos ser personas sanas y funcionales, en esa misma línea, ante las necesidades pueden ser compensadas por un liderazgo transformacional (Astuty y Udín, 2020).

La tercera hipótesis específica H3: Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022. De acuerdo con los resultados, se evidenció una relación significativa, siendo así que, la correlación de Pearson fue de 0.602, por ende, se manifiesta una correlación positiva alta. Además, este grado de relación se debe a que a mayores niveles de estilo de liderazgo transformacional mayor será la motivación en los trabajadores de la organización La Casa del Constructor Piurano. Por otro lado, se contrastó nuestra investigación con anteriores estudios, los cuales concuerdan con resultados similares, por ende, Mauricio y Zapata (2022) quien menciona la existencia de una correlación alta entre el liderazgo transformacional y la dimensión 2, con un valor para $p = 0,000$ y $r = 0.603$, por ende, se llegó a aprobar la hipótesis alterna y que existe una relación significativa entre las dos variables del estudio. Además, el autor Cotrina (2021) menciona que, la significancia fue de 0.000 que es menor o igual a 0.005, por lo mismo que, se concluyó que la significancia indica la aprobación de la hipótesis alternativa y el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.679 lo que significa una relación positiva con un nivel moderado. Por lo tanto, se concluyó que, se mantiene una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

Finalmente, en relación con el objetivo general, que fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022. Estilos de liderazgo se cómo el proceso de liderar e influir en sus equipos de trabajo con el objetivo de lograr las actividades designadas en las áreas propuestas dentro de una empresa (Chiavenato, 2017). Asimismo, se completa con la definición de Griffin et al. (2020) hace referencia que el liderazgo es un proceso organizacional, donde este implica influenciar en los colaboradores de forma no coercitiva y así establecer, dirigir y coordinar las actividades a llevarse a cabo de forma individual y grupal en la empresa.

Siendo así que, Mauricio y Zapata (2022) desarrollaron un estudio denominado “Estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora flor de maría EIRL, Sullana 2022.” En el cual mediante sus resultados detalla que de un total de cincuenta y nueve personas encuestadas, el 72.9% cree que se tiene un estilo de liderazgo en un nivel deficiente, el 23.7% del personal consideró el estilo de liderazgo como un nivel moderado y el 3.4% manifestó que el estilo de liderazgo se encuentra en un nivel eficiente. También, Aranda Mendoza (2018) mediante su estudio titulado “Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017”. El cual mediante sus resultados manifiesta que, de un total de sesenta colaboradores, el 60% de los encuestados presentan un estilo de liderazgo regular, asimismo, indican que los líderes presentan un buen dominio de sus actitudes lo que les permite comunicarse e interactuar de forma pacífica con sus colaboradores. Por otro lado, Beltrán Ríos et al. (2018) manifiesta que, en Medellín, en las pymes de la comuna Once, se reflejó la ausencia de dirección de personal en la ejecución de procesos innovadores debido a que no se genera crecimiento individual y en equipo por parte de los líderes.

En la hipótesis general HG: Si existe una relación positiva entre estilos de liderazgo y la motivación laboral en el personal de la organización La Casa del Constructor Piurano, 2022. Se determinó que existe una relación entre las dos variables debido a su coeficiente de 0.778, lo que significó que la hipótesis alterna fue aceptada. Por consiguiente, se presentan investigaciones anteriores de las cuales concuerdan con los resultados, es por ello que en la tesis de López (2018) indica que en su

investigación el valor de significancia es de 0.00 el cual es menor a 0.05 y el coeficiente de correlación es de 0.960, siendo así que, indicó una correlación muy fuerte y directa entre la variable 1 y la variable 2, por lo tanto, el autor también menciona que, es importante que los gerentes de la constructora tengan en cuenta la importancia de dirigir con entusiasmo y carisma, hacer sentir su presencia como también mostrar empatía y saber llevar las decisiones de la organización. Sin embargo, según la investigación de Mauricio y Zapata (2022) concluye que el coeficiente de correlación fue de un valor de 0.383, siendo así que indicó una correlación débil entre estilos de liderazgo y la variable dependiente y por otro lado el valor de significancia es de 0.00 el cual es menor a 0.05 lo que significa que se aceptó la hipótesis alterna.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo carismático y la motivación laboral tienen una fuerte correlación positiva con respecto al objetivo específico 1. Lo que se demostró con el resultado inferencial de la prueba de hipótesis, donde el coeficiente de correlación fue de un valor de 0.800 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$. Asimismo, se planteó que el personal de la entidad estaría más motivado si hubiera una mayor capacidad de escucha y un mayor grado de confianza y empatía entre los colaboradores.
2. Se determinó que existe una fuerte correlación positiva entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral con respecto al segundo objetivo específico. Lo que se demostró a través de los datos inferenciales obtenidos de la prueba de hipótesis, dado que el coeficiente de correlación fue de un valor de 0,764 con una significación bilateral de $0.007 < 0.05$. De manera similar, significa que cuantos más incentivos se pongan en marcha para estimular el logro de metas, más motivados estarán los colaboradores.
3. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis, que mostró que el coeficiente de correlación fue de un valor de 0,602 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ se descubrió una correlación positiva de alto nivel entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral con respecto al objetivo específico 3. Como resultado, se conoce que la capacidad de un líder para motivar a los miembros de su organización está en trabajar duro, por ende, esto aumentará a medida que ofrezca más estímulos, capacitación y orientación.
4. En función al objetivo general, se concluyó que existe una correlación positiva alta entre estilos de liderazgo y motivación laboral. Lo cual se demostró mediante los resultados de la prueba de hipótesis, debido que el coeficiente de correlación fue de un valor de 0.778 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$. Como resultado, se infiere que el

nivel de motivación de los empleados será mayor cuanto más orientación, empatía y seguimiento se brinde a los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

1. La empresa La Casa del Constructor Piurano debe efectuar el desarrollo del liderazgo carismático mediante la escucha activa, la empatía, una comunicación con claridad y confianza como también la preocupación por satisfacer las necesidades de los colaboradores.
2. La gerente de la empresa La Casa del Constructor Piurano debe llevar a cabo el desarrollo del liderazgo transaccional mediante un plan de incentivos y evaluación del desempeño de las tareas con el fin de visualizar el logro de las metas establecidas por el ente.
3. La empresa La Casa del Constructor Piurano debe llevar a cabo el desarrollo del liderazgo transformacional mediante el aliento, mejor entrenamiento y tutoría a los colaboradores con el fin de lograr las metas establecidas como también la motivación en los empleados.
4. La empresa La Casa del Constructor Piurano deberá desarrollar acciones en base al estilo de liderazgo para lograr inspirar a sus empleados mediante cursos, programas o talleres o de crecimiento profesional y personal para que se refleje en la evolución de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Alarcón-Lizcano, L.-M., García-Mogollón, J.-M., & Bolívar-León, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia: Analysis of Leadership Styles Exercised at the University of Pamplona, Colombia. *Saber, Ciencia y Libertas*, 17(1), 341-363. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>
- Almer, R., Djamhur, H., & Iqbal, N. (2017). *The Effect of leadership style on motivation and employee performance: A study on employees of Pt. Diponegoro Star Finance of Makassar Branch, South Sulawesi*. 61(1), 119-126.
- Al-Sarraf, N. H. H. (2019). *Impact of leadership on family business organizational performance: The case of El-Saeed Group - Egypt* [Doctoral, London Metropolitan University]. <https://repository.londonmet.ac.uk/5297/>
- Aranda Mendoza, I. J. (2018). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017*.
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Astuty, I., & Udín, U. (2020). *The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance-Web of Science Core Collection*. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:000579151900040>
- Beltrán Ríos, J. A., López Giraldo, J. A., & Vélez Bernal, O. I. (2018a). Relación entre liderazgo e innovación en las pymes de la comuna once de Medellín.

Revista Clío América, 12(23), Article 23.
<https://doi.org/10.21676/23897848.2616>

Beltrán Ríos, J. A., López Giraldo, J. A., & Vélez Bernal, O. I. (2018b). Relación entre liderazgo e innovación en las pymes de la comuna once de Medellín. *Revista Clío América*, 12(23), 52-61.
<https://doi.org/10.21676/23897848.2616>

Brown, S., Marinan, J., & Partridge, M. A. (2020). The Moderating Effect of Servant Leadership on Transformational, Transactional, Authentic, and Charismatic Leadership. *Journal of International Business Disciplines*, 15(2), 67-86.

Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *trAndeS – Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina*.
<https://doi.org/10.17169/refubium-216>

Carrera, A. P. (2019). Estilos de liderazgo Y desempeño laboral en automotores Mopal S.A. Huánuco – 2019. *Universidad de Huánuco*.
<http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/2251>

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.

Cotrina, L. B. (2021). Motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional en enfermeras de un hospital nacional de San Juan de Lurigancho, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67723>

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research desing: Quialitative, quantitative and mixed methods approaches* (Fifth edition). Sage.

- Griffin, R., Phillipsy, J., & Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional: Administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning.
- Gutierrez Borda, L. W. (2023). Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110539>
- Hansen, S. D., Miller, D. R., & Noack, D. (2020). The Impact of Charismatic Leadership on Recruitment, Development and Firm Performance. *Journal of Managerial Issues*, 32(2), 215-229.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Lartey, A. K. (2019). *The Influence of Leadership Style on Employee Task Performance in the Microfinance Industry* [Thesis, University of Ghana].
<http://ugspace.ug.edu.gh:8080/handle/123456789/32807>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera edición).
- López, V. (2018). Relación de los estilos de liderazgo con la motivación de los trabajadores en las empresas constructoras de Tarapoto, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61429>
- Louffat, E. (2018). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (4a edición). Cengage Learning. <https://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>

- Mauricio, A. E. L., & Zapata, J. A. (2022). Estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora flor de maría EIRL, Sullana 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111704>
- Mayowa-Adebara, O. (2018). The Influence of Leadership Style, Organizational Justice and Human Capital Development on Employee Commitment in University Libraries in South-West, Nigeria. *Library Philosophy & Practice*, 1-41.
- Miller, D. (2022). Leadership Style and Its Influence on Employee Engagement in the Non-alcoholic Beverage Industry [D.B.A., Johnson & Wales University]. En *ProQuest Dissertations and Theses*.
<https://www.proquest.com/docview/2652176401/abstract/65AA8D398C2747AFPQ/6>
- Monchon Lazo, C. F. (2020). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo*.
- Muhammad, I., Maryadi, Ahmad, F., & Muhammad, H. (2022, enero 31). *The effect of transformational leadership style, organizational culture and work motivation toward employee performance*.
<https://ideas.repec.org/p/osf/osfxxx/wrzqg.html>
- Myricks, S. P. (2021). Relationships Between Perceived Leaders' Transformational Leadership, Employees' Core Self-Evaluations, and Employee Outcomes [Ph.D., Grand Canyon University]. En *ProQuest Dissertations and Theses*.
<https://www.proquest.com/docview/2564515630/abstract/4C5BB06F648A43E7PQ/11>

- Niño, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2a edición). Ediciones de la U.
- Payton, S. (2022). A Correlation Study of Job Performance, Transformational Leadership Style, and Employee Turnover Intention in the Automotive Sector [D.B.A., South University]. En *ProQuest Dissertations and Theses*. <https://www.proquest.com/docview/2643958340/abstract/65AA8D398C2747AFPQ/21>
- Purnomo, E. N., Supriyanto, A., Mustiningsih, & Dami, Z. A. (2021). The Effectiveness of Principal Leadership Styles in Crisis Management: Vadovavimo lyderystės stilių efektyvumas valdant krizes. *Pedagogy Studies / Pedagogika*, 141(1), 5-25. <https://doi.org/10.15823/p.2021.141.1>
- Robbins, S. P., Decenzo, D., & Coulter, M. (2017). *Fundamentos de administración: Conceptos esenciales y aplicaciones* (Décima edición). Pearson.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (decimotercera).
- Sanchez, A. L. (2019). Implementación del Programa de Liderazgo en mejora del Clima organizacional de la Empresa Marco Aldany Perú. *Repositorio institucional – UPA*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/583>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística* (Universidad Ricardo Palma). <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Saragih, R., Pradana, M., Wijaksana, T. I., Arwiyah, Y., & Fadhillah, N. (2021). Antecedents of Work Performance: The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Discipline. *Journal of Management Information & Decision Sciences*, 24(6), 1-8.
- Shakil, H. (2020). The Effect of Leadership and Motivation on Employees Satisfaction: Evidence from Mirpur Division AJ & K in Restaurant Sector. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 7(8), 435-447.
- Soto, A. N. R., & Rodriguez, V. H. P. (2022). Liderazgo gerencial y competitividad laboral de Infocentro SRL., Jaén, Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.345>
- Thomas, C. G. (2022). *Research methodology and scientific writing* (second edition). Springer.
- Tien, & Phong. (2021). Leadership Styles in Vietnamese Small and Medium Enterprises. *Webology*, 18(2), 317-346. <https://doi.org/10.14704/WEB/V18I2/WEB18324>
- Villar, P. (2020, marzo 8). El escaso acceso de mujeres a puestos de liderazgo en el Perú: ¿qué hacer para cambiar esta realidad? *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/el-escaso-acceso-de-mujeres-a-puestos-de-liderazgo-en-el-peru-que-hacer-para-cambiar-esta-realidad-dia-de-la-mujer-empresas-noticia/>
- Yasodara, S. M. D. (2021). Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Mediating effect of Psychological

Empowerment: A study on Apparel Sector Sri Lanka. *Journal of Business School*, 2(4), Article 4.

Zhao, C., Tian, G., Wen, Z., & Gao, X. (2021). Charismatic leadership and millennial employee innovation performance relationship mediated by employees' leadership, professional, and organizational identification. *Social Behavior and Personality*, 49(1), 1-11.

ANEXOS

Anexo 1

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Título de la investigación: Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022

Investigador principal:

Carhuatocto Maza, Dolly

Vegas Iman, Lady Carolina

Asesor: Mgtr. Angulo Corcuera, Carlos Antonio

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022, cuyo propósito es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución **La Casa del constructor Piurano S.A.C. si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2**).

Procedimiento

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

Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobrevariables específicas de la investigación.

El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente [10] minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participo 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.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De deseárselo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Angulo Corcuera Carlos Antonio, al correo electrónico **anguloca@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité de Ética de la Escuela de Administración **ética-administracion@ucv.edu.pe**.

Consentimiento

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

[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].

}

Firma y sello: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

Anexo 2

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto de Investigación: Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022

Autor/es:

Carhuatocto Maza, Dolly

Vegas Iman, Lady Carolina

Especialidad del autor principal del proyecto: (Gestión de organizaciones)

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Piura - Perú

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

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino

Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas

Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon

Vocal 2

Anexo 3

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

Datos Generales

Nombre de la Organización: La Casa del Constructor Piurano S.A.C.	RUC: 20529869151
Nombre del Titular o Representante legal: Milagros del Socorro Velásquez Uribe	DNI: 02803787

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar **la identidad de la organización**, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de tesis	
Autor: Nombres y Apellidos Carhuatocto Maza, Dolly Vegas Iman, Lady Carolina	DNI: 70176719 74314175

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: 5 de noviembre de 2022



Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

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 **Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022**, presentado por los autores **Carhuatocto Maza, Dolly y Vegas Iman, Lady Carolina**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ () observado () desfavorable ().

5 de noviembre de 2022

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

C/c

- Sr., investigador principal.

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*

Anexo 5

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: ESTILOS DE LIDERAZGO	Chiavenato (2017) definen al liderazgo como el proceso de liderar e influir en sus equipos de trabajo con el objetivo de lograr las actividades designadas en las áreas designadas dentro de una empresa.	Para analizar y medir la variable estilos de liderazgo se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 7 indicadores y como instrumento se utilizará el cuestionario el cual está constituido por 13 preguntas y se les aplicará a los 30 trabajadores de la empresa la Casa del Constructor Piurano.	Liderazgo carismático	Nivel de satisfacción Comunicación no verbal	Ordinal
			Liderazgo transaccional	Dirección por excepción activa Recompensas contingentes	Ordinal
			Liderazgo transformacional	Dirección por excepción pasiva Estimulación intelectual Consideración individualizada	Ordinal

**V2:
MOTIVACIÓN
LABORAL**

Robbins et al. (2017) mencionaron que la motivación se basa en el proceso a través del cual los esfuerzos son animados, mantenidos y encaminados hacia el cumplimiento de metas.

Para analizar la variable motivación laboral se ha utilizado 3 dimensiones, de las cuales se han identificado 6 indicadores y como instrumento se utilizará una encuesta el cual está constituido por 7 preguntas y se les aplicará a los 30 trabajadores de la empresa la Casa del Constructor Piurano

Energía	Esfuerzo Calidad	Ordinal
Orientación	Desempeño Metas organizacionales	Ordinal
Persistencia	Necesidad de motivación Entusiasmo	Ordinal

Nota. Elaborada por las autoras

Anexo 6

Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	
	¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.	Existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2021.	Población y muestra: 30 trabajadores
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Tipo de investigación: Aplicada
Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022	PE1: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022?.	OE1: Definir la relación entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.	H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo carismático y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022	Enfoque de la investigación: Cuantitativa
	PE2: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022?.	OE2: Demostrar la relación entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.	HE2: Existe una relación positiva entre el liderazgo transaccional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.	Diseño de la investigación: No experimental de corte transversal
	PE3: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022?.	OE3: Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.	HE3: Existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022.	Nivel de investigación: Correlacional
				Alcance temporal de la investigación: Transversal

Nota. Elaborada por las autoras

Anexo 7

FORMATO DE CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA FERRETERÍA LA CASA DEL CONSTRUCTOR PIURANO. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Estimado colaborador, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos respecto al estudio titulado: *“Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El cuestionario está basado en alternativas, lo cual permitirá medir la dimensión del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X), teniendo en consideración la escala de respuesta; (5) **SIEMPRE**, (4) **CASI SIEMPRE** (3) **A VECES**, (2) **CASI NUNCA**, (1) **NUNCA**. Seguidamente se detalla cada ítem:

VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO						
ITEMS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: LIDERAZGO CARISMÁTICO						
1	La empresa motiva a los colaboradores con el fin de que lleven a cabo un correcto desempeño de funciones y se sientan satisfechos en su entorno laboral.					
2	El jefe transmite con entusiasmo las actividades a realizarse					
3	En la organización, la comunicación que se establece es fluida y directa tanto en los jefes como en los trabajadores.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSACCIONAL						
4	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente					
5	La empresa supervisa oportunamente al personal en sus funciones diarias.					
6	La empresa establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos.					
7	En su centro laboral se premia a cada colaborador por el cumplimiento de los objetivos establecidos					

8	Su jefe amonesta al trabajador cuando no está cumpliendo su labor.					
9	Su jefe interviene y actúa solo cuando existe un inconveniente grave en la empresa.					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
10	Considera que los jefes ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas.					
11	Considera usted que la empresa realiza capacitaciones en busca de mejorar las habilidades del trabajador					
12	Cree usted que su jefe muestra consideración por las necesidades que llegase a presentar.					
13	Considera que su jefe les dedica tiempo para enseñarles y que mejoren sus competencias.					
MOTIVACIÓN LABORAL						
ITEMS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: ENERGÍA						
14	Es importante sentirse con ánimos y energía al momento de llevar a cabo las actividades laborales.					
15	Los beneficios económicos que reciben van en función con sus necesidades básicas.					
16	Es suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes					
DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN						
17	Es necesario que los trabajos que se llevan a cabo estén de acuerdo con las capacidades del colaborador.					
18	El logro de las metas organizacionales depende de todos y cada uno de los miembros de la empresa.					
DIMENSIÓN: PERSISTENCIA						
19	Es importante recibir incentivos por parte de la empresa (aumento de sueldo, reconocimientos, entre otros)					
20	Se siente motivado al llevar a cabo los objetivos planteados por la empresa.					
DATOS GENERALES						
a) Sexo: M _ F _						
b) Edad: 20 - 29 _ 30 – 39 _ 40 – 49 _ 50 – 69 _						
c) Grado de instrucción: Post grado ___ Superior Universitario ___ Técnico ___ Secundaria ___						
d) Tiempo Laborando: 6 Meses ___ 1 Año a más ___ 2 años a mas ___						

Anexo 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA PARA MEDIR LAS VARIABLES
ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA LA CASA DEL CONSTRUCTOR
PIURANO, 2022**

Estimada gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; *“Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022”*, siendo de vital consideración su apoyo y valoración a cada pregunta. Se agradece su apoyo.

ASPECTOS GENERAL

ENTREVISTADORAS:

Carhuatocto Maza Dolly

Vegas Iman Lady Carolina

ENTREVISTADA:

Milagros Velásquez Uribe

EMPRESA:

La Casa del Constructor Piurano

PREGUNTAS:

1. ¿Cómo describiría su estilo de liderazgo?

Me enfoco más en un estilo de liderazgo carismático, siento que guio mejor a mi equipo de trabajo.

2. ¿Cuenta con la capacidad para estimular intelectualmente a los colaboradores, cómo lo logra?

Intentamos que nuestros colaboradores se mantengan activos y estimulados con la realización de capacitaciones continuas que los estimulen a aprender cosas nuevas y mantenerse siempre investigando para mejorar.

3. ¿Está constantemente vigilando que los colaboradores cumplan con sus funciones? ¿Cree que ellos por sí solos pueden cumplir con sus obligaciones? ¿Delega la supervisión de los trabajadores a otras personas?

Nuestro trabajo es la atención adecuada de nuestros clientes, por lo que es necesario que nuestra función de supervisión se realice de manera constante para asegurarnos que la calidad de nuestro servicio no decaiga. Nuestros colaboradores son capaces de cumplir por sí mismos sus obligaciones, pero es nuestro deber asegurarnos de que los procedimientos sean siempre ejecutados de manera correcta. Asimismo, la supervisión de los empleados está a cargo de la administración.

4. ¿Es capaz de delegar responsabilidades de manera eficiente?

Por supuesto que sí, eso nos conlleva a una buena planificación y cumplimiento de los objetivos de la empresa. Además es necesario para fomentar el trabajo en equipo.

5. ¿Usted siempre toma decisiones importantes para el futuro de la empresa en el momento adecuado y toma en cuenta a sus colaboradores para dichas decisiones?

Tratamos de que las decisiones más importantes para la empresa se tomen en conjunto, las decisiones del día a día suelen ser mi responsabilidad como gerente. Pero preferimos que las grandes decisiones se tomen por acuerdo.

6. ¿Puede hablarme de un momento en el que demostró habilidades de liderazgo?

Bueno se han presentado ocasiones en las que he tenido que actuar de forma rápida y tomar decisiones que van en bien de nuestros colaboradores. Por ejemplo en situaciones de que algún colaborador ha tenido inconveniente con las funciones, se le ha enseñado con paciencia hasta su adaptación, ya que es importante brindarle un buen trato para que se sienta a gusto en el trabajo.

7. ¿Es capaz de colaborar con otros y aceptar nuevas ideas?

Si, ya que, es algo que promuevo, es bueno siempre recolectar ideas para crear algo grande, nuevo. Y eso es bienvenido en la empresa.

8. ¿Cómo monitorea el desempeño de sus colaboradores?

Para monitorear el desempeño del personal designó a una persona que supervise cada cierto tiempo sus funciones, la calidad del trabajo, de tal forma que pueda conocer con exactitud las habilidades de los colaboradores y en que mejorar.

9. ¿Qué puede hacer para motivar a un equipo?

Lo que creo pude motivar más a mi personal son los incentivos, el buen trato, ofrecerle un clima laboral adecuado.

10. ¿Cree usted que como gerente brinda motivación para ayudar a que sus trabajadores mejoren su desempeño y cuáles son las formas en que los motiva?

En la empresa estamos enfocados en que nuestro equipo se mantenga siempre motivado y desempeñándose de la mejor. Personalmente, yo intento mantener una relación cercana y cordial con todo nuestro equipo, que sepan que si tienen algún problema o necesidad pueden acercarse a conversar e intentaremos resolverlo juntos.

11. ¿Dentro de la empresa se ha establecido un sistema de recompensas a los empleados por cumplir con sus funciones adecuadamente? ¿Por qué?

No contamos con un sistema de recompensas propiamente dicho. Tratamos de estimular a nuestros empleados con acciones constantes, pero buscamos que nadie se sienta dejado de lado por un sistema que premie a unos sobre otros.

12. ¿Considera que los colaboradores se encuentran motivados, de qué manera lo percibe?

Considero que los trabajadores en su mayor parte se sienten motivados de trabajar con nosotros. Se puede percibir en la responsabilidad y el empeño que demuestran en su día a día, y en el buen trato que demuestran con sus pacientes.

Anexo 12

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Casa del Constructor Piurano"

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 a futuras investigaciones en la línea de gestión de organizaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GROOVER VALENTY VILLANUEVA BUTRÓN
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Área de Gestión de Operaciones e Ingeniería Industrial. Área de Economía y Administración de Empresas
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo – Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
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:	Validación de cuestionario a los colaboradores de la Casa del Constructor Piurano
Autoras:	Carhuatocto Maza Dolly Vegas Iman Lady Carolina
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 minutos máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal 5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estilos de liderazgo	Liderazgo carismático	Chiavenato (2017) definen al liderazgo como el proceso de liderar e influir en sus equipos de trabajo con el objetivo de lograr las actividades designadas en las áreas designadas dentro de una empresa.
	Liderazgo transaccional	
	Liderazgo transformacional	
Motivación laboral	Energía	Robbins et al. (2017) mencionaron que la motivación se basa en el proceso a través del cual los esfuerzos son animados, mantenidos y encaminados hacia el cumplimiento de metas.
	Orientación	
	Persistencia	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano elaborado por Carhuatocto Maza Dolly y Vegas Iman 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

Primera dimensión: Liderazgo carismático

Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo carismático en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	La empresa motiva a los colaboradores con el fin de que lleven a cabo un correcto desempeño de funciones y se sientan satisfechos en su entorno laboral.	3	4	4	
Comunicación no verbal	El jefe transmite con entusiasmo las actividades a realizarse	3	4	4	
	En la organización, la comunicación que se establece es fluida y directa tanto en los jefes como en los trabajadores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Liderazgo transaccional**Objetivos de la Dimensión:** Medir el liderazgo transaccional en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección por excepción activa	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente	3	4	4	
	La empresa supervisa oportunamente al personal en sus funciones diarias.	4	4	4	
Recompensas contingentes	La empresa establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos	4	4	4	
	En su centro laboral se premia a cada colaborador por el cumplimiento de los objetivos establecidos	4	4	4	
Dirección por excepción pasiva	Su jefe amonesta al trabajador cuando no está cumpliendo su labor.	4	4	4	
	Su jefe interviene y actúa solo cuando existe un inconveniente grave en la empresa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Liderazgo transformacional**Objetivos de la Dimensión:** Medir el liderazgo transformacional en la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Estimulación intelectual	Considera que los jefes ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas.	3	4	4	
	Considera usted que la empresa realiza capacitaciones en busca de mejorar las habilidades del trabajador.	3	4	4	
Consideración individualizada	Cree usted que su jefe muestra consideración por las necesidades que llegase a presentar.	3	4	4	
	Considera que su jefe les dedica tiempo para enseñarles y que mejoren sus competencias.	3	4	4	

Cuarta dimensión: Energía

Objetivos de la Dimensión: Medir la energía en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esfuerzo	Es importante sentirse con ánimos y energía al momento de llevar a cabo las actividades laborales.	3	4	4	
	Los beneficios económicos que reciben van en función con sus necesidades básicas.	3	4	4	
Calidad	Es suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes.	3	4	4	

Quinta dimensión: Orientación

Objetivos de la Dimensión: Medir la orientación en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño	Es necesario que los trabajos que se llevan a cabo estén de acuerdo con las capacidades del colaborador.	3	4	4	
Metas organizacionales	El logro de las metas organizacionales depende de todos y cada uno de los miembros de la empresa.	3	4	4	

Sexta dimensión: Persistencia

Objetivos de la Dimensión: Medir la persistencia en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de motivación	Es importante recibir incentivos por parte de la empresa (aumento de sueldo, reconocimientos, entre otros)	3	4	4	
Entusiasmo	Se siente motivado al llevar a cabo los objetivos planteados por la empresa.	3	4	4	



Firma del evaluador

Dr Groover Valenty Villanueva Butrón

DNI: 02842722

Anexo 13

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Casa del Constructor Piurano"

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 a futuras investigaciones en la línea de gestión de organizaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	REGINA JIMÉNEZ CHINGA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
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:	Validación de cuestionario a los colaboradores de la Casa del Constructor Piurano
Autoras:	Carhuatocto Maza Dolly Vegas Iman Lady Carolina
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 minutos máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal 5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estilos de liderazgo	Liderazgo carismático	Chiavenato (2017) definen al liderazgo como el proceso de liderar e influir en sus equipos de trabajo con el objetivo de lograr las actividades designadas en las áreas designadas dentro de una empresa.
	Liderazgo transaccional	
	Liderazgo transformacional	
Motivación laboral	Energía	Robbins et al. (2017) mencionaron que la motivación se basa en el proceso a través del cual los esfuerzos son animados, mantenidos y encaminados hacia el cumplimiento de metas.
	Orientación	
	Persistencia	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano elaborado por Carhuatocto Maza Dolly y Vegas Iman 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.

<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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

Primera dimensión: Liderazgo carismático

Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo carismático en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	La empresa motiva a los colaboradores con el fin de que lleven a cabo un correcto desempeño de funciones y se sientan satisfechos en su entorno laboral.	4	4	4	
Comunicación no verbal	El jefe transmite con entusiasmo las actividades a realizarse	4	4	4	
	En la organización, la comunicación que se establece es fluida y directa tanto en los jefes como en los trabajadores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Liderazgo transaccional**Objetivos de la Dimensión:** Medir el liderazgo transaccional en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección por excepción activa	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente	4	4	4	
	La empresa supervisa oportunamente al personal en sus funciones diarias.	4	4	4	
Recompensas contingentes	La empresa establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos	4	4	4	
	En su centro laboral se premia a cada colaborador por el cumplimiento de los objetivos establecidos	4	4	4	
Dirección por excepción pasiva	Su jefe amonesta al trabajador cuando no está cumpliendo su labor.	4	4	4	
	Su jefe interviene y actúa solo cuando existe un inconveniente grave en la empresa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Liderazgo transformacional**Objetivos de la Dimensión:** Medir el liderazgo transformacional en la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Estimulación intelectual	Considera que los jefes ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas.	4	4	4	
	Considera usted que la empresa realiza capacitaciones en busca de mejorar las habilidades del trabajador.	4	4	4	
Consideración individualizada	Cree usted que su jefe muestra consideración por las necesidades que llegase a presentar.	4	4	4	
	Considera que su jefe les dedica tiempo para enseñarles y que mejoren sus competencias.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Energía

Objetivos de la Dimensión: Medir la energía en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esfuerzo	Es importante sentirse con ánimos y energía al momento de llevar a cabo las actividades laborales.	4	4	4	
	Los beneficios económicos que reciben van en función con sus necesidades básicas.	4	4	4	
Calidad	Es suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes.	4	4	4	

Quinta dimensión: Orientación

Objetivos de la Dimensión: Medir la orientación en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño	Es necesario que los trabajos que se llevan a cabo estén de acuerdo con las capacidades del colaborador.	4	4	4	
Metas organizacionales	El logro de las metas organizacionales depende de todos y cada uno de los miembros de la empresa.	4	4	4	

Sexta dimensión: Persistencia

Objetivos de la Dimensión: Medir la persistencia en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de motivación	Es importante recibir incentivos por parte de la empresa (aumento de sueldo, reconocimientos, entre otros)	4	4	4	
Entusiasmo	Se siente motivado al llevar a cabo los objetivos planteados por la empresa.	4	4	4	



Firma del evaluador
Dra Regina Jiménez China
DNI: 02654918

Anexo 14

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Casa del Constructor Piurano"

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 a futuras investigaciones en la línea de gestión de organizaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Adrián Colomer Winter
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración de la empresa
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
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:	Validación de cuestionario a los colaboradores de la Casa del Constructor Piurano
Autoras:	Carhuatocto Maza Dolly Vegas Iman Lady Carolina
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 minutos máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal 5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estilos de liderazgo	Liderazgo carismático	Chiavenato (2017) definen al liderazgo como el proceso de liderar e influir en sus equipos de trabajo con el objetivo de lograr las actividades designadas en las áreas designadas dentro de una empresa.
	Liderazgo transaccional	
	Liderazgo transformacional	
Motivación laboral	Energía	Robbins et al. (2017) mencionaron que la motivación se basa en el proceso a través del cual los esfuerzos son animados, mantenidos y encaminados hacia el cumplimiento de metas.
	Orientación	
	Persistencia	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano elaborado por Carhuatocto Maza Dolly y Vegas Iman 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.

<p align="center">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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

Primera dimensión: Liderazgo carismático

Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo carismático en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	La empresa motiva a los colaboradores con el fin de que lleven a cabo un correcto desempeño de funciones y se sientan satisfechos en su entorno laboral.	4	4	4	
Comunicación no verbal	El jefe transmite con entusiasmo las actividades a realizarse	4	4	4	
	En la organización, la comunicación que se establece es fluida y directa tanto en los jefes como en los trabajadores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Liderazgo transaccional**Objetivos de la Dimensión:** Medir el liderazgo transaccional en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección por excepción activa	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente	4	4	4	
	La empresa supervisa oportunamente al personal en sus funciones diarias.	4	4	4	
Recompensas contingentes	La empresa establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos	4	4	4	
	En su centro laboral se premia a cada colaborador por el cumplimiento de los objetivos establecidos	4	4	4	
Dirección por excepción pasiva	Su jefe amonesta al trabajador cuando no está cumpliendo su labor.	4	4	4	
	Su jefe interviene y actúa solo cuando existe un inconveniente grave en la empresa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Liderazgo transformacional**Objetivos de la Dimensión:** Medir el liderazgo transformacional en la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Estimulación intelectual	Considera que los jefes ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas.	4	4	4	
	Considera usted que la empresa realiza capacitaciones en busca de mejorar las habilidades del trabajador.	4	4	4	
Consideración individualizada	Cree usted que su jefe muestra consideración por las necesidades que llegase a presentar.	4	4	4	
	Considera que su jefe les dedica tiempo para enseñarles y que mejoren sus competencias.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Energía

Objetivos de la Dimensión: Medir la energía en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esfuerzo	Es importante sentirse con ánimos y energía al momento de llevar a cabo las actividades laborales.	4	4	4	
	Los beneficios económicos que reciben van en función con sus necesidades básicas.	4	4	4	
Calidad	Es suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes.	4	4	4	

Quinta dimensión: Orientación


Objetivos de la Dimensión: Medir la orientación en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño	Es necesario que los trabajos que se llevan a cabo estén de acuerdo con las capacidades del colaborador.	4	4	4	
Metas organizacionales	El logro de las metas organizacionales depende de todos y cada uno de los miembros de la empresa.	4	4	4	

Sexta dimensión: Persistencia

Objetivos de la Dimensión: Medir la persistencia en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de motivación	Es importante recibir incentivos por parte de la empresa (aumento de sueldo, reconocimientos, entre otros)	4	4	4	
Entusiasmo	Se siente motivado al llevar a cabo los objetivos planteados por la empresa.	4	4	4	

Firma del evaluador
Mgtr. Adrian Colomer Winter
DNI: 000969101

Anexo 15

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Casa del Constructor Piurano"

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 a futuras investigaciones en la línea de gestión de organizaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Antonio Angulo Corcuera
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Marketing
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
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:	Validación de cuestionario a los colaboradores de la Casa del Constructor Piurano
Autoras:	Carhuatocto Maza Dolly Vegas Iman Lady Carolina
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	Mínimo 10 minutos máximo 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal 5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Estilos de liderazgo	Liderazgo carismático	Chiavenato (2017) definen al liderazgo como el proceso de liderar e influir en sus equipos de trabajo con el objetivo de lograr las actividades designadas en las áreas designadas dentro de una empresa.
	Liderazgo transaccional	
	Liderazgo transformacional	
Motivación laboral	Energía	Robbins et al. (2017) mencionaron que la motivación se basa en el proceso a través del cual los esfuerzos son animados, mantenidos y encaminados hacia el cumplimiento de metas.
	Orientación	
	Persistencia	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano elaborado por Carhuatocto Maza Dolly y Vegas Iman 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.

<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	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

Primera dimensión: Liderazgo carismático

Objetivos de la Dimensión: Medir el liderazgo carismático en la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de satisfacción	La empresa motiva a los colaboradores con el fin de que lleven a cabo un correcto desempeño de funciones y se sientan satisfechos en su entorno laboral.	4	4	4	
Comunicación no verbal	El jefe transmite con entusiasmo las actividades a realizarse	4	4	4	
	En la organización, la comunicación que se establece es fluida y directa tanto en los jefes como en los trabajadores.	4	4	4	

Segunda dimensión: Liderazgo transaccional**Objetivos de la Dimensión:** Medir el liderazgo transaccional en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección por excepción activa	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer laboralmente	4	4	4	
	La empresa supervisa oportunamente al personal en sus funciones diarias.	4	4	4	
Recompensas contingentes	La empresa establece incentivos relacionados con la consecución de objetivos	4	4	4	
	En su centro laboral se premia a cada colaborador por el cumplimiento de los objetivos establecidos	4	4	4	
Dirección por excepción pasiva	Su jefe amonesta al trabajador cuando no está cumpliendo su labor.	4	4	4	
	Su jefe interviene y actúa solo cuando existe un inconveniente grave en la empresa.	4	4	4	

Tercera dimensión: Liderazgo transformacional**Objetivos de la Dimensión:** Medir el liderazgo transformacional en la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Estimulación intelectual	Considera que los jefes ayudan a los demás a desarrollar sus fortalezas.	4	4	4	
	Considera usted que la empresa realiza capacitaciones en busca de mejorar las habilidades del trabajador.	4	4	4	
Consideración individualizada	Cree usted que su jefe muestra consideración por las necesidades que llegase a presentar.	4	4	4	
	Considera que su jefe les dedica tiempo para enseñarles y que mejoren sus competencias.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Energía

Objetivos de la Dimensión: Medir la energía en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Esfuerzo	Es importante sentirse con ánimos y energía al momento de llevar a cabo las actividades laborales.	4	4	4	
	Los beneficios económicos que reciben van en función con sus necesidades básicas.	4	4	4	
Calidad	Es suficientemente flexible para adaptarse a situaciones cambiantes.	4	4	4	

Quinta dimensión: Orientación

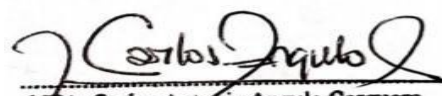
Objetivos de la Dimensión: Medir la orientación en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño	Es necesario que los trabajos que se llevan a cabo estén de acuerdo con las capacidades del colaborador.	4	4	4	
Metas organizacionales	El logro de las metas organizacionales depende de todos y cada uno de los miembros de la empresa.	4	4	4	

Sexta dimensión: Persistencia

Objetivos de la Dimensión: Medir la persistencia en la organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidad de motivación	Es importante recibir incentivos por parte de la empresa (aumento de sueldo, reconocimientos, entre otros)	4	4	4	
Entusiasmo	Se siente motivado al llevar a cabo los objetivos planteados por la empresa.	4	4	4	



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

Firma del evaluador

Mgr. Carlos Antonio Angulo Corcuera
DNI: 0643751

Anexo 16

FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE:	- Carhuatocto Maza Dolly - Vegas Iman Lady Carolina
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar):	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	09-05-23
1.7. MUESTRA APLICADA:	30 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.920
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

Según el instrumento cuestionario conformado por 13 items de la variable Estilos de liderazgo arroja un índice de confiabilidad alcanzado con un nivel alto de 92%.



Estudiante: Carhuatocto Maza Dolly
DNI: 70176719



Estudiante: Vegas Iman Dolly
DNI: 45246550



FELIX FABIAN PINTADO RODRIGUEZ
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COSEPE N° 839

Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez

Anexo 17

FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE:	- Carhuatocto Maza Dolly - Vegas Iman Lady Carolina
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	Estilos de liderazgo y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar):	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	09-05-23
1.7. MUESTRA APLICADA:	30 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.792
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

Según el instrumento cuestionario conformado por 7 items de la variable Motivación laboral arroja un índice de confiabilidad alcanzado con un nivel alto de 79.2%.



Estudiante: Carhuatocto Maza Dolly
DNI: 70176719



Estudiante: Vegas Iman Dolly
DNI: 45246550



FELIX FABIAN PINTADO RODRIGUEZ
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COSEPE N° 839

Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez

Anexo 18

Tabla cruzada liderazgo carismático*motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL				
		Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
LIDERAZGO CARISMÁTICO	Nunca	1	0	0	0	1
	Casi Nunca	2	4	2	0	8
	A Veces	0	2	3	0	5
	Casi Siempre	0	2	5	4	11
	Siempre	0	0	2	3	5
	Total		3	8	12	7

Anexo 19

Tabla cruzada liderazgo transaccional*motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL				
		Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Nunca	1	0	0	0	1
	Casi Nunca	2	2	0	0	4
	A Veces	0	4	2	1	7
	Casi Siempre	0	2	9	1	12
	Siempre	0	0	1	5	6
	Total		3	8	12	7

Anexo 20

Tabla cruzada liderazgo transformacional*motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL				
		Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Nunca	2	2	1	0	5
	Casi Nunca	0	3	1	1	5
	A Veces	1	2	3	0	6
	Casi Siempre	0	0	6	3	9
	Siempre	0	1	1	3	5
	Total		3	8	12	7

Anexo 21

Tabla cruzada estilos de liderazgo*motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL				
		Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
ESTILOS DE LIDERAZGO	Nunca	1	0	0	0	1
	Casi Nunca	2	3	2	0	5
	A Veces	0	4	5	1	10
	Casi Siempre	0	1	7	2	10
	Siempre	0	0	0	4	4
	Total		3	8	12	7

Anexo 22

Fotos de la aplicación del cuestionario



Anexo 23

Fotos de la aplicación del cuestionario



Anexo 24

PROPUESTA

Título de la propuesta: Estrategias de liderazgo carismático en los colaboradores de la empresa La Casa del Constructor Piurano S.A.C.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones están enfocadas en la gestión del talento humano es por ello que es necesario contar con un líder que guie y apoyé los equipos de trabajo. Asimismo, es importante que el líder reconozca el desempeño de su personal y los incentive a mejorar sus habilidades con la finalidad de optimizar la productividad dentro de la empresa.

Por esta razón, es fundamental implementar estrategias a fines al liderazgo carismático, ya que, en función a este liderazgo se logra la participación y proactividad en los colaboradores, asimismo contribuye a disminuir el índice de rotación dentro de una organización, debido a que, los empleados se sienten animados por la comunicación abierta y las recompensas que suceden porque su líder está dispuesto a correr riesgos ocasionales como también este tipo de líder se enfoca en ser empático y tienen una buena capacidad para escuchar.

Descripción organizacional

La Casa del Constructor Piurano es una organización perteneciente al rubro ferretero, donde ofrece todo tipo de producto en relación con la construcción. Por otro lado, esta posee reconocimiento en el sector donde realiza sus actividades. Sin embargo, en el distrito se encuentran diversos competidores que quieren ser líderes en el sector. Por lo tanto, La Casa del Constructor Piurano se esfuerza a menudo por seguir siendo la empresa favorita de los clientes del distrito de Piura. Por ende, los resultados de la organización dependen a gran medida del arduo trabajo de los colaboradores, cuan motivados y liderados estén.

Visión

Ser reconocida como la mejor empresa del sector de materiales y acabados de construcción en el mercado local, a través de un servicio de excelencia y respetando los valores de la compañía.

Misión

Satisfacer a plenitud las expectativas de nuestros clientes con una excelente calidad de materiales y a la vez brindar un servicio personalizado, respetando los valores, contribuyendo al desarrollo del personal, maximizando el valor para los clientes y proveedores.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo principal de la propuesta

Desarrollar estrategias de liderazgo carismático en los líderes de la empresa La Casa del Constructor Piurano S.A.C.

Objetivos específicos de la propuesta fueron:

Implementar estrategias basadas en fortalecer la resiliencia de los líderes de la empresa La Casa del Constructor Piurano.

Realizar estrategias enfocadas en mejorar el mentoring de los líderes de la empresa La Casa del Constructor Piurano.

Realizar estrategias basadas en mejorar la inteligencia emocional en los líderes de la empresa La Casa del Constructor Piurano.

Realizar estrategias basadas en fortalecer las habilidades blandas en los líderes de la empresa La Casa del Constructor Piurano.

Justificación

Se ha identificado los resultados de los factores que afectan a la empresa, por lo tanto, la investigación se justifica que, desde hace tiempo en la organización La Casa del Constructor Piurano está dándose una falta de un estilo de liderazgo predominante, por lo que esto ha estado influenciando en la motivación de los colaboradores, siendo así que se ha generado una falta de comunicación entre

jefes y subalternos, como un bajo entusiasmo al realizar las tareas y llegar a tal punto que determinado personal este fastidiado o llegar a renunciar a su trabajo. Por lo tanto, un liderazgo carismático es más viable, puesto que este puede influir positivamente en el progreso de los colaboradores. Asimismo, en La Casa del Constructor Piurano se evidencio que se carece de motivación, necesitando líderes que, con su alto índice de inspiración, contribuyan a que el personal responda a las necesidades de la organización, ya que, tienden alcanzar los objetivos propuestos por la empresa. En la actualidad es necesario que el líder conozca a cada uno de sus colaboradores, con el fin de fomentar sus habilidades y ayudarlo a dar lo mejor de sí mismo, por otro lado, es importante confiar en ellos y promover el trabajo en equipo, de lo contrario esta situación puede llegar a ser peligrosa para la organización, puesto que, si no se llega a formar un vínculo entre las diferentes áreas de la empresa, esto puede ocasionar inconvenientes al momento de ofrecer el servicio.

En consecuencia, se cree oportuno establecer estrategias de liderazgo que impacten de manera positiva en la dirección de los líderes. Por ende, se presentará la Matriz de perfil competitivo, Matriz Efi seguidamente la Matriz Efe y finalmente un análisis Foda, los cuales fueron elaborados a partir de la información recolectada en la investigación realizada.

Matriz de perfil competitivo

El propósito es asimilar y evaluar la información de manera sensata que sirva para tomar decisiones. Por ende, para elaborar la matriz de perfil competitivo para la empresa “La Casa del Constructor Piurano”, se ha utilizado los siguientes factores claves de éxito:

- **Atención al cliente**
- **Publicidad**
- **Tecnología**
- **Ubicación**
- **Variedad de productos y/o marcas**

→ **Competitividad en precios**

→ **Calidad del producto**

→ **Lealtad del cliente**

Para la clasificación de ponderación se utiliza:

→ **1 = Debilidad grave**

→ **2 = Debilidad menor**

→ **3 = Fortaleza menor**

→ **4 = Fortaleza importante**

Esta matriz nos permitirá obtener información relevante sobre los competidores más importantes que tiene la empresa “La Casa del Constructor Piurano” por lo que se ha establecido que sus principales competidores son:

→ **Ferretería Oro Negro**

→ **Ferretería Tayta**

→ **Grupo Quiroga**

Tabla 10*Matriz del perfil competitivo*

FACTORES DE ÉXITO	PONDERADO	LA CASA DEL CONSTRUCTOR PIURANO		FERRETERÍA ORO NEGRO		FERRETERÍA TAYTA		GRUPO QUIROGA	
		PUNTAJE	CALIFICACIÓN	PUNTAJE	CALIFICACIÓN	PUNTAJE	CALIFICACIÓN	PUNTAJE	CALIFICACIÓN
Atención al cliente	0.25	3	0.75	4	1.00	4	1	4	1
Publicidad	0.10	4	0.40	1	0.10	1	0.1	2	0.2
Tecnología	0.10	4	0.40	3	0.30	1	0.1	4	0.4
Ubicación	0.15	4	0.60	2	0.30	4	0.6	4	0.6
Variedad de productos y/o marcas	0.08	3	0.24	4	0.32	3	0.24	4	0.32
Competitividad en precios	0.06	2	0.12	3	0.18	4	0.24	4	0.24
Calidad del producto	0.16	4	0.64	4	0.64	3	0.48	3	0.48
Lealtad del cliente	0.10	2	0.20	2	0.20	3	0.3	2	0.2
TOTAL	1.00		3.35		3.04		3.06		3.44

Nota. Elaborada por las autoras

INTERPRETACIÓN: Al analizar los resultados de La Casa del Constructor Piurano con sus competidores más próximos hemos obtenido los siguientes resultados: Grupo Quiroga es el competidor más amenazante quien posee la mayor ventaja competitiva con 3,44. En segundo puesto está La Casa del Constructor Piurano con 3,35 puntos. En tercer lugar, está Ferretería Tayta con 3,06. Y en cuarto lugar la Ferretería Oro negro con 3,04 puntos debido a que no cuenta publicidad. Por ende, al finalizar la comparación podemos observar que las 4 empresas poseen mayores fortalezas que debilidades debido a que los puntajes son mayores a 2.5 y que trabajan sobre el factor de éxito “atención al cliente” por lo que, para lograr una verdadera diferenciación, la empresa deberá implementar ciertas estrategias que le permitirán mejorar a la competencia, incluso podrá mejorar en aquello que esté en una posición inferior.

Matriz EFI y EFE

Matriz EFI

Para la matriz Efi se fijó un peso el cual está determinado desde no importante con un valor de cero y absolutamente importante con un valor de uno. Por otro lado, se asignó una calificación de 1; el cual significa una debilidad mayor, 2 que quiere decir que existe una debilidad menor, 3 que significa una fuerza menor y 4 que se concluye como una fuerza mayor.

Tabla 11

Matriz de evaluación de factores internos

Factores (F+D)	Peso	Calificación	Valor ponderado
Fortalezas			
F1: Capacidad para trabajar en equipo adecuadamente.	0.10	4	0.40
F2: Dispone de tecnología.	0.08	4	0.32
F3: Cuenta con capacidad económica.	0.15	3	0.45
F4: Relaciones sólidas con los empleados.	0.13	4	0.52
F5: Nivel de experiencia gerencial en la fuerza laboral.	0.12	4	0.48
Debilidades			
D1: No existe la colaboración en los equipos de trabajo.	0.03	1	0.03
D2: Dificultad para delegar tareas.	0.05	2	0.10
D3: Falta de motivación extrínseca.	0.10	2	0.20
D4: Debilidades en habilidades de comunicación.	0.08	1	0.08
D5: Las personas en puestos de liderazgo no tienen suficiente inteligencia emocional.	0.16	1	0.16
	1.00	-	2.74

Nota. Elaborada por las autoras

INTERPRETACIÓN: De acuerdo con la evaluación de la matriz se logró un total de 2.74 puntos. Y ello debido a un puntaje por parte de las fortalezas que obtuvo un puntaje de 2.17, sin embargo, para el factor debilidades se obtuvo un puntaje de 0.57. Lo que demuestra que las fortalezas tienen una mayor ponderación y ello implica a que la organización persista en el mercado competitivo.

Matriz EFI

Para la matriz Efi se determinó un peso el cual está determinado desde no importante con un valor de cero y absolutamente importante con un valor de uno. Por otro lado, se estipuló una calificación de 1; el cual significa una respuesta deficiente, 2 que quiere decir una respuesta igual al promedio, 3 que significa una respuesta mayor al promedio y 4 que se concluye como una respuesta superior.

Tabla 12

Matriz de evaluación de los factores externos


Factores (O+A)	Peso	Calificación	Valor ponderado
Oportunidades			
O1: Nuevas tecnologías e innovaciones	0.10	4	0.40
O2: Profesionales calificados para Coaching y mentoring como tendencia.	0.12	4	0.48
O3: Eventos de liderazgo.	0.15	3	0.45
O4: Crecimiento económico	0.10	3	0.30
O5: Acceso a programas de capacitación por internet.	0.13	4	0.52
Amenazas			
A1: Inestabilidad sectorial en la captación y retención de talento.	0.15	4	0.60
A2: Problemas económicos y sociales.	0.08	3	0.24
A3: Cambios demográficos, como el envejecimiento de la fuerza laboral que dificulta la contratación de trabajadores cualificados.	0.07	2	0.14
A4: Pandemias	0.05	3	0.15
A5: Problemas de estrés y comunicación.	0.05	2	0.10
	1.00	-	3.38

Nota. Elaborada por las autoras

INTERPRETACIÓN: De acuerdo con la evaluación de la matriz se alcanzó un total de 3.38 puntos. Y ello debido a un puntaje por parte de las oportunidades que obtuvo un puntaje de 2.15. Sin embargo, para el factor amenazas se obtuvo un puntaje de 1.23. Lo que demuestra que las oportunidades tienen una mayor ponderación y ello implica a que la organización siga en constante crecimiento.

Tabla 13

Matriz Foda

 <p>LA CASA DEL CONSTRUCTOR PIURANO</p>	<p align="center">FORTALEZAS</p> <p>F1: Capacidad para trabajar en equipo adecuadamente. F2: Dispone de tecnología. F3: Cuenta con capacidad económica. F4: Relaciones sólidas con los empleados. F5: Nivel de experiencia gerencial en la fuerza laboral.</p>	<p align="center">DEBILIDADES</p> <p>D1: No existe la colaboración en los equipos de trabajo. D2: Dificultad para delegar tareas D3: Falta de motivación extrínseca D4: Debilidades en habilidades de comunicación D5: Las personas en puestos de liderazgo no tienen suficiente inteligencia emocional.</p>
<p align="center">OPORTUNIDADES</p> <p>O1: Nuevas tecnologías e innovaciones O2: Profesionales calificados para O3: Coaching y mentoring como tendencia O4: Eventos de liderazgo O5: Acceso a programas de capacitación por internet.</p>	<p align="center">FO</p> <p>Fortalecer la cultura organizacional de la empresa para mejorar la resiliencia de los líderes. (F1, F2, F3, O1, O2, O3, O4)</p>	<p align="center">DO</p> <p>Implementar un programa de mentoring empresarial para promover nuevas capacidades (D1, D2, D3, D4, O1, O2, O3, O4)</p>
<p align="center">AMENAZAS</p> <p>A1: Inestabilidad sectorial en la captación y retención de talento A2: Problemas económicos y sociales A3: Cambios demográficos, como el envejecimiento de la fuerza laboral que dificulta la contratación de trabajadores cualificados A4: Pandemias A5: Problemas de estrés y comunicación</p>	<p align="center">FA</p> <p>Implementar programas de coaching en la empresa para mejorar las habilidades de líderes y colaboradores (F1, F2, F3, A1, A2, A3)</p>	<p align="center">DA</p> <p>Practicar la escucha activa para mejorar la inteligencia emocional y garantizar una mejor comunicación con el personal (D1, D2, D3, D4, A1, A2, A3)</p>

Nota. Elaboración propia

Estrategias:

ESTRATEGIA 1: Fortalecer la cultura organizacional de la empresa para mejorar la resiliencia de los líderes.

a. Descripción

Actividad realizada en una organización con el fin de buscar el desarrollo de los líderes, que consiste en mejorar la actitud, conocimiento y habilidades para que de tal forma sean más productivos y cumplan los objetivos de la organización.

b. Indicador

Porcentaje de líderes que fomenten la diversidad e inclusión.

Porcentaje de líderes enfocados en la meta.

c. Meta

Lograr el 90% de líderes que fomenten la diversidad e inclusión.

Lograr el 70% de líderes enfocados a la meta.

d. Tácticas

Recibir capacitación sobre diversidad e inclusión para todos los colaboradores de todos los niveles.

Establecer un consejo de miembros dedicados que estén comprometidos con la inclusión en la empresa.

Escuchar lo que tienen que decir, empatizar y aprender de dónde provienen sus ideas.

e. Actividades

Realizar test de asociación implícita para identificar sesgos inconscientes y trabajar en ellos para su erradicación.

Crear un canal de Diversidad e Inclusión en la que se compartan buenas prácticas, consejos y dudas para continuar formando tanto a líderes como a colaboradores.

Los líderes solicitarán testimonios de los propios empleados y empleadas respecto de sus experiencias en la organización.

Llevar a cabo un taller denominado “taller de alianza” donde los líderes y colaboradores realicen debates y ejercicios interactivos con el fin de comprender la alianza, su impacto y formas prácticas de ser mejores aliados.

Capacitación sobre formación lingüística inclusiva tanto para líderes como empleados para mejorar la comunicación y las interacciones respetuosas entre los miembros del equipo.

Llevar a cabo un programa de tutoría con ayuda de un mentor dirigido a los líderes para promover un lugar de trabajo inclusivo y posteriormente ellos sean quienes capaciten a su personal.

f. Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
Realizar test de asociación implícita para identificar sesgos inconscientes y trabajar en ellos para su erradicación.	x	x	x	x												
Crear un canal de Diversidad e Inclusión en la que se compartan buenas prácticas, consejos y dudas para continuar formando tanto a líderes como a colaboradores.					x	x	x	x								
Los líderes solicitarán testimonios de los propios empleados y empleadas respecto de sus experiencias en la organización.									x	x						
Llevar a cabo un taller denominado “taller de										x	x	x				

alianza” donde los líderes y colaboradores realicen debates y ejercicios interactivos con el fin de comprender la alianza, su impacto y formas prácticas de ser mejores aliados.																		
Capacitación sobre formación lingüística inclusiva tanto para líderes como empleados para mejorar la comunicación y las interacciones respetuosas entre los miembros del equipo.												x	x					
Llevar a cabo un programa de tutoría con ayuda de un mentor dirigido a los líderes para promover un lugar de trabajo inclusivo y posteriormente ellos sean quienes capaciten a su personal.																	x	x

g. Presupuesto

Actividades	Inversión
Realizar test de asociación implícita para identificar sesgos inconscientes y trabajar en ellos para su erradicación.	-
Crear un canal de Diversidad e Inclusión en la que se compartan buenas prácticas, consejos y dudas para continuar formando tanto a líderes como a colaboradores.	-
Los líderes solicitarán testimonios de los propios empleados y empleadas respecto de sus experiencias en la organización.	-

Llevar a cabo un taller denominado “taller de alianza” donde los líderes y colaboradores realicen debates y ejercicios interactivos con el fin de comprender la alianza, su impacto y formas prácticas de ser mejores aliados.	S/ 500.00
Capacitación sobre formación lingüística inclusiva tanto para líderes como empleados para mejorar la comunicación y las interacciones respetuosas entre los miembros del equipo.	S/ 500.00
Llevar a cabo un programa de tutoría con ayuda de un mentor dirigido a los líderes para promover un lugar de trabajo inclusivo y posteriormente ellos sean quienes capaciten a su personal.	S/ 1,000.00
TOTAL	S/ 2,000.00

ESTRATEGIA 2: Implementación de un programa de mentoring empresarial dirigido a los líderes.

a. Descripción

Se realiza con el fin de formar y desarrollar como mentores aquellas personas que tienen roles de líderes en las empresas.

b. Indicador

Porcentaje de líderes formados como mentores

Porcentaje de retención del talento humano

c. Meta

Lograr el 80% de líderes que fomenten la diversidad e inclusión.

Lograr el 90% de retención del talento humano.

d. Tácticas

Promover planes de formación para en habilidades para los líderes.

Acelerar el aprendizaje de sus líderes más jóvenes para que cuanto antes sigan haciendo crecer el proyecto.

Retener el talento y generar orgullo de pertenencia.

Contar con mentores que conozcan perfectamente todos los detalles del programa de mentoring.

e. Actividades

Identificar los problemas que se quieren resolver e implementar el programa de mentoring empresarial.

Establecer objetivos específicos bajo el criterio SMART que se quieran alcanzar con el programa de mentoring para lideres.

Identificación de mentores y mentees (mentorizados).

Desarrollo del proceso donde el mentor irá realizando conversaciones donde se trasladarán aprendizajes, opiniones y consejos. Se comentarán las experiencias para ver qué es realmente útil para la persona mentorizada.

Medir el grado de satisfacción de los implicados en el programa, mediante el seguimiento en reuniones, así como en las acciones reflejadas de cada mentorizado.

f. Cronograma de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
Identificar los problemas que se quieren resolver e implementar el programa de mentoring empresarial.	x	x	x													
Establecer objetivos específicos bajo el criterio SMART que se quieran alcanzar con el programa de mentoring para lideres.			x	x	x	x										
Identificación de mentores y mentees (mentorizados).							x	x	x							

TOTAL	S/ 1,000.00
--------------	--------------------

ESTRATEGIA 3: Desarrollar una buena comunicación dentro de la organización para mejorar la inteligencia emocional de los líderes.

a. Descripción

Consiste en comunicar las expectativas de manera clara y escucha activamente las inquietudes y sugerencias del equipo. Asimismo, la inteligencia emocional y el liderazgo se relacionan en la medida en la que se logra comunicar mensajes difíciles, siempre con empatía y tacto.

b. Indicador

Cantidad de relaciones sólidas y duraderas creadas entre el líder y su equipo.

Porcentaje de personal con excelente relación en la empresa.

c. Metas

100% de mejora en la comunicación.

100% de líderes emocionalmente inteligentes.

d. Tácticas

Participar en programas de desarrollo personal y profesional.

Realizar retroalimentación regular entre líderes y colaboradores.

Potenciar las herramientas de inteligencia emocional para líderes

Los líderes practicarán la autoevaluación regular, para comprender emociones, fortalezas y debilidades.

e. Actividades

Realizar un test de autoinforme a líderes debiendo contestar en qué grado están de acuerdo o no con los enunciados descritos.

Llevar a cabo la actividad de escucha activamente donde participen tanto líderes como colaboradores para debatir un tema.

Realizar sesiones de seminarios de formación sobre liderazgo.

Los líderes organizan reuniones virtuales a través de Zoom para evitar que los miembros de su equipo se sientan demasiado aislados.

f. Programa de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
Realizar un test de autoinforme a líderes debiendo contestar en qué grado están de acuerdo o no con los enunciados descritos.	x	x	x	x												
Llevar a cabo la actividad de escucha activamente donde participen tanto líderes como colaboradores para debatir un tema.					x	x	x	x								
Realizar sesiones de seminarios de formación sobre liderazgo.									x	x	x	x				
Los líderes organizan reuniones virtuales a través de Zoom para evitar que los miembros de su equipo se sientan demasiado aislados.													x	x	x	x

g. Presupuesto

Actividades	Mes 1
Realizar un test de autoinforme a líderes debiendo contestar en qué grado están de acuerdo o no con los enunciados descritos.	-

Llevar a cabo la actividad de escucha activamente donde participen tanto lideres como colaboradores para debatir un tema.	S/ 500.00
Realizar sesiones de seminarios de formación sobre liderazgo.	S/ 500.00
Los lideres organizan reuniones virtuales a través de Zoom para evitar que los miembros de su equipo se sientan demasiado aislados.	S/ 500.00
TOTAL	S/ 1,500.00

ESTRATEGIA 4: Desarrollar habilidades blandas de liderazgo a través del Coaching.

a. Descripción

Las habilidades blandas juegan un papel fundamental, un líder eficaz no solo posee conocimientos técnicos, sino que también tiene la capacidad de comunicarse, motivar y generar relaciones efectivas.

b. Indicador

Porcentaje de lideres y colaboradores motivados.

Nº de lideres empáticos.

c. Meta

100% de lideres y colaboradores motivados

Aumento de habilidades blandas en lideres

d. Tácticas

Participar en programas de formación.

Tener la orientación de un coach.

Aplicación de habilidades blandas en situaciones reales

Buscar la retroalimentación

Contar con un mentor para aprender de su experiencia

e. Actividades

Los líderes evaluarán sus propias habilidades blandas y reconocer en que áreas necesita mejora.

Llevar a cabo el programa de coaching.

Realizar reuniones para realizar retroalimentación.

Buscar un mentor que sea un ejemplo en el desarrollo de habilidades blandas para aprender de su experiencia.

f. Programa de actividades

Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
Los líderes evaluarán sus propias habilidades blandas y reconocer en que áreas necesita mejora.	x	x	x	x												
Llevar a cabo el programa de coaching.					x	x	x	x								
Realizar reuniones para realizar retroalimentación.									x	x	x	x				
Buscar un mentor que sea un ejemplo en el desarrollo de habilidades blandas para aprender de su experiencia.													x	x	x	x

g. Presupuesto

Actividades	Inversión
Los líderes evaluarán sus propias habilidades blandas y reconocer en que áreas necesita mejora.	-
Llevar a cabo el programa de coaching.	-

Realizar reuniones para realizar retroalimentación.	S/ 500.00
Buscar un mentor que sea un ejemplo en el desarrollo de habilidades blandas para aprender de su experiencia.	S/ 500.00
TOTAL	S/ 1,000.00

Presupuesto total de la implementación de estrategias

ESTRATEGIAS	METAS	COSTOS
Fortalecer la cultura organizacional de la empresa para mejorar la resiliencia de los lideres.	Lograr el 90% de lideres que fomenten la diversidad e inclusión. Lograr el 70% de lideres enfocados a la meta.	S/ 2,000.00
Implementación de un programa de mentoring empresarial dirigido a los lideres.	Lograr el 80% de lideres que fomenten la diversidad e inclusión. Lograr el 90% de retención del talento humano.	S/ 1,000.00
Desarrollar una buena comunicación dentro de la organización para mejorar la inteligencia emocional de los líderes.	100% de mejora en la comunicación. 100% de lideres emocionalmente inteligentes.	S/ 1,500.00
Desarrollar habilidades blandas de liderazgo a través del Coaching.	Porcentaje de lideres y colaboradores motivados. N° de lideres empáticos.	S/ 1000.00
TOTAL		S/ 5,500.00

VIABILIDAD

Brindar capacitaciones a los colaboradores es importante porque van a estar en constante aprendizaje, lo cual mejorará su desempeño, es decir va a existir mejor calidad en las funciones encomendadas. Asimismo, aumentar la cooperación de los trabajadores va a permitir a la empresa promover el trabajo en equipo, esto va

a conllevar al cumplimiento de los objetivos de la empresa, también es importante emplear tácticas de conexión que fortalezca el vínculo laboral para conocer y comprender las diferentes actitudes que posee el personal para lograr afianzar un clima de trabajo estable. Finalmente, desarrollar habilidades blandas de liderazgo a través del Coaching dentro de una organización es fundamental para los colaboradores, ya que, se sentirán valorados, serán más eficientes y su productividad aumentará.