



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación laboral y liderazgo en las mueblerías de la ciudad de
Huaraz 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ortecho Cacha, Jesica Melina (orcid.org/[0009-0008-7338-5008](https://orcid.org/0009-0008-7338-5008))

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle (orcid.org/[0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organización

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, cuya inquebrantable dedicación y apoyo han sido la fuerza motriz detrás de este logro académico. A mi familia y amigos, por su constante aliento y comprensión. A mis profesores y mentores, por su sabiduría y orientación invaluable. A todos aquellos que, de una forma u otra, han sido parte de este viaje académico, les dedico este trabajo con profundo agradecimiento.

Esta tesis es el resultado de esfuerzos conjuntos, y mi gratitud hacia ustedes es imposible de medir. Su influencia en mi vida y en este trabajo perdurará como un recordatorio constante de la importancia de la colaboración y el apoyo mutuo.

Gracias por ser parte de este camino y por contribuir a mi crecimiento personal y académico.

AGRADECIMIENTO

En la culminación de esta meta académica, me gustaría expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa en su realización.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por haberme dado la vida, acompañado a lo largo de mi carrera, por ser mi luz en mi camino y por darme la sabiduría, fortaleza para alcanzar mis objetivos.

A mis padres y familiares por su apoyo incondicional a lo largo de mi trayecto educativo. Su aliento constante y su fe en mis capacidades han sido fundamentales para superar los desafíos que se presentaron en este camino.

A mis amigos y seres queridos, les agradezco por brindarme momentos de distracción y alegría, y por comprender mis ausencias durante esta etapa de estudio. Su comprensión y cariño fueron un gran apoyo emocional.

Quiero expresar mi gratitud a mis profesores y asesores, cuya sabiduría, paciencia y orientación han sido fundamentales en la construcción de este trabajo. Sus consejos expertos y comentarios críticos han contribuido en gran medida a la calidad de esta tesis.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento por formar parte de este proyecto y por enriquecer mi camino académico con su presencia y apoyo constante.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz 2023", cuyo autor es ORTECHO CACHA JESICA MELINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

HUARAZ, 26 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 31-01-2024 18:24:47

Código documento Trilce: TRI - 0736063

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORTECHO CACHA JESICA MELINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JESICA MELINA ORTECHO CACHA DNI: 43487164 ORCID: 0009-0008-7338-5008	Firmado electrónicamente por: JMORTECHO el 26-01- 2024 16:55:28

Código documento Trilce: TRI - 0736064

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	27
3.2. Variables y operacionalización:.....	28
3.3. Población, muestra y muestreo.....	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7. Aspectos éticos	35
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	60
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrato de empresas de mueblerías de Huaraz 2023	30
Tabla 2. Estrato de trabajadores en las mueblerías de Huaraz 2023	31
Tabla 3. Dimensión Necesidad de Logro	36
Tabla 4. Dimensión Necesidad de Poder.....	37
Tabla 5. Dimensión Necesidad de Afiliación	38
Tabla 6. Variable Motivación Laboral.....	39
Tabla 7. Dimensión Liderazgo Transformacional.....	40
Tabla 8. Dimensión Liderazgo Transaccional	41
Tabla 9. Dimensión Liderazgo Laissez Faire	42
Tabla 10. Variable Liderazgo	43
Tabla 11. Relación entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional .	44
Tabla 12. Relación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional	45
Tabla 13. Relación entre la motivación laboral y el liderazgo laissez faire	46
Tabla 14. Relación entre la motivación laboral y el liderazgo	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Necesidad de Logro.....	36
Figura 2. Necesidad de Poder.	37
Figura 3. Necesidad de Afiliación.....	38
Figura 4. Motivación Laboral.....	39
Figura 5. Liderazgo Transformacional.	40
Figura 6. Liderazgo Transaccional.....	41
Figura 7. Liderazgo Laissez Faire.....	42
Figura 8. Liderazgo.....	43

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de la motivación laboral con el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023. La metodología empleada se caracterizó por un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental, descriptivo, correlacional mediante un corte transversal. Se tomó una población de 30 trabajadores de 10 empresas dedicadas al mismo rubro de mueblerías, donde los 30 representaron la muestra a los cuales posteriormente se les aplicó un cuestionario. En relación a la motivación laboral y el liderazgo se concluyó que, existió una correlación positiva moderada entre estas dos variables ($r = 0.411$). Además, esta correlación fue estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo que indicó que, la relación identificada no fue un resultado del azar. En cuanto al nivel de motivación laboral, se concluyó que, existen dos categorías principales: "Nivel Medio" y "Nivel Alto". La mayoría se encontraban en la categoría de "Nivel Medio" (65.6%). Un porcentaje significativo (34.4%) expresó un "Nivel Alto" de motivación laboral, indicando un alto grado de compromiso. Conforme a la percepción del liderazgo, se identificaron tres categorías: "Nivel Bajo", "Nivel Medio" y "Nivel Alto". Una minoría percibió un "Nivel Bajo" (12.5%).

Palabras clave: Motivación laboral, liderazgo, mueblerías, trabajo, relación.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between work motivation and leadership in furniture stores in the city of Huaraz during the period 2023. The methodology used was characterized by a quantitative approach, under a non-experimental, descriptive, correlational design using a cross section. A population of 30 workers was taken from 10 companies dedicated to the same field of furniture stores, where the 30 represented the sample to whom a questionnaire was subsequently applied. In relation to work motivation and leadership, it was concluded that there was a moderate positive correlation between these two variables ($r = 0.411$). Furthermore, this correlation was statistically significant ($p < 0.05$), which indicated that the identified relationship was not a result of chance. Regarding the level of work motivation, it was concluded that there are two main categories: "Medium Level" and "High Level". The majority were in the "Medium Level" category (65.6%). A significant percentage (34.4%) expressed a "High Level" of work motivation, indicating a high degree of commitment. According to the perception of leadership, three categories were identified: "Low Level", "Medium Level" and "High Level". A minority perceived a "Low Level" (12.5%).

Keywords: Work Motivation, leadership, furniture stores, work, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral se consideró como una temática necesaria entre los entornos organizacionales relacionados con los recursos humanos, por ello, Ryun (2018) destacó la importancia de establecer hábitos y rutinas que mantengan la motivación en el tiempo. En la misma línea, Eisenhower (2018) enfatizó el foco en la importancia de hacer que los empleados querían hacer algo por sí mismos, en lugar de simplemente cumplían con una orden; finalmente, Rodríguez (2019) enfatizó el impacto positivo que pudo tener la motivación en el ambiente laboral, a través de la creación de entusiasmo y energía entre los empleados. Es decir, no bastó con tener una motivación inicial, sino que se requerían de un esfuerzo constante para mantenerla en el tiempo.

Por otra parte, el liderazgo fue un concepto amplio y complejo que ha sido esclarecido por diferentes formas con el pasar de la historia y en diversos contextos. Bennis (2018) afirmó sobre este término, como la habilidad de crear un panorama tangible como también palpable en los rubros necesarios. Por otro lado, McGannon (2020) señaló que el liderazgo no solo se trató de una posición o un título, sino que se manifestó a través de la acción y el ejemplo. Finalmente, Maxwell (2019) propuso que un líder es aquel que conocía el camino, lo recorre y luego lo mostró. Es decir, no conoció ningún límite según la autoridad legal que poseía dentro de una organización, sino que se trató de cómo se actúa y se influyó en los demás a través de las acciones cotidianas.

A nivel internacional, en diversas organizaciones, la motivación laboral y el liderazgo fueron fundamentales para lograr la excelencia en cuanto a sus actividades diurnas y funciones que comprendió el capital humano según su contexto laboral. Sin embargo, según Allen (2018), existió una situación conflictiva en la que los trabajadores tenían una baja motivación debido a que el liderazgo no logró motivarlos adecuadamente durante sus labores diarias. Según estudios de la Universidad de California, Los Ángeles (UCLA), la falta de motivación laboral redujo la productividad en un 78,3%. Además, un 67,8% afirmó que, esto generó un aumento en el absentismo y la rotación de personal, así como un clima laboral poco saludable y una imagen negativa de la empresa (Rodríguez, 2019).

Por otro lado, otro estudio desarrollado por el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) en la misma ciudad, detectó que, el 71,3% del personal de labores se manifestó de manera poco empática y predispuesto con sus labores asignadas durante sus jornadas. En consideración con Alcázar (2018) destacó que, a pesar de los esfuerzos del liderazgo para incentivarlos con bonos y promociones, la situación no mejoró. Mientras que, el 65,2% de los trabajadores se quejaban por la ausencia de mejoras laborales y del crecimiento entre sus puestos, y el 81,4% consideró, la falta de reconocimiento por su desempeño. Por esta razón, Del Valle (2019) reconoció que, el liderazgo no parece estar abordando las causas subyacentes de la desmotivación, lo que llevó a una sensación de desconfianza y falta de respeto hacia sus líderes.

En México, la falta de motivación laboral y liderazgo pudo manifestarse de varias maneras dentro de una organización o entidad empresarial, uno de estos indicadores fue, la baja productividad, la falta de compromiso y lealtad de los empleados, el aumento del absentismo y la rotación de personal. Para Gretchen (2019) estos efectos pudieron afectar la calidad del trabajo y la imagen de la entidad empresarial y generar un clima laboral desdeñable.

A nivel nacional, según lo señalado por Gómez (2021), se identificaron las posibles relaciones y elementos que conformaban el problema de motivación y liderazgo en el ámbito laboral. En el caso específico de Lima, se encontraban diversas preocupaciones que contribuían a estos problemas, como la falta de oportunidades de crecimiento, la falta de reconocimiento de las contribuciones de los trabajadores, la mala comunicación y falta de confianza entre líderes y colaboradores, y una comprensión insuficiente de las necesidades y expectativas de la fuerza laboral. Por lo tanto, fue crucial abordar estos factores fundamentales y buscar soluciones viables que fomentaban la mejora de la motivación y las habilidades de liderazgo dentro de la empresa.

Según una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en el año 2021, se evidenció que, únicamente el 20% de la fuerza

laboral en las entidades objeto de estudio manifestó predisposición hacia sus asignaciones laborales, mientras que un preocupante 85% experimenta falta de motivación, según lo señalado por Pedraja (2018). Asimismo, fue importante resaltar que el 75% de los trabajadores a nivel mundial tomaron la decisión de renunciar a sus empleos, siendo una de las principales razones la insatisfactoria relación laboral con sus superiores directos. Estos datos revelaron la urgencia de abordar y mejorar las dinámicas laborales para promover un ambiente más positivo y productivo en el ámbito laboral. Por otro lado, un estudio realizado por el INEI en 2019, reveló que el 63% de los empleados del Perú no se sentían motivado en su trabajo y el 44% de ellos consideraban que en su empresa no contaban con un buen liderazgo (INEI, 2020).

A nivel local en el sector de muebles, se pueden observar un problema de motivación laboral y liderazgo que afecta a las empresas. La falta de productividad, disminución en la calidad del trabajo y la insatisfacción laboral fueron problemas que afectan la imagen y rentabilidad de las empresas. Los trabajadores también se sienten insatisfechos debido a la falta de reconocimiento y ausencia de oportunidades de crecimiento y especialización en sus áreas. La falta de liderazgo efectivo también generó una falta de confianza y comunicación entre líderes y empleados. Estos problemas deben ser abordados para mejorar la situación laboral y empresarial en el sector (INEI, 2020).

Frente a esta realidad, se diseñó el problema de investigación: a) ¿En qué medida se relaciona la motivación laboral con el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?

De la misma manera se plantearon los problemas específicos: a) ¿En qué nivel de motivación laboral perciben los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?; b) ¿En qué nivel de liderazgo perciben los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?; c) ¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el liderazgo transformacional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?; d) ¿De qué modo se relaciona la motivación laboral con el liderazgo

transaccional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?;

e) ¿De qué forma se relaciona la motivación laboral con el liderazgo laissez faire en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?

En tal sentido, esta investigación incorporó contenidos y principios teóricos para examinar la relación entre variables. Al utilizar datos empíricos, su objetivo fue proporcionar un marco de referencia y aportar conocimientos novedosos en el campo. Por lo cual el propósito central del presente estudio fue analizar la incidencia entre la motivación laboral y el liderazgo, por lo que proporcionó información esencial para la comunidad científica o entidades empresariales.

De la misma manera, los próximos hallazgos brindaron aclaración y visualización sobre el impacto de la motivación laboral y el liderazgo en las empresas de muebles en Huaraz durante el período 2023, además de cómo se pudo dar viabilidad a las adversidades que presentaban estas entidades empresariales durante su gestión y desarrollo de actividades entre su personal; por ende, pudo garantizar una óptima descripción del servicio en su respectivo rubro.

En síntesis, la finalidad del estudio fue consolidar si hubo incidencia entre la motivación laboral y el liderazgo, además utilizó una técnica cuantitativa, empleando procesos que funcionaron como instrumentos de validación vía juicio de expertos, asegurando así la confiabilidad y validez de los datos recolectados. El uso de estas herramientas aprobadas también facilitó la progresión de estudios futuros en este tema en particular.

Seguido, se diseñó el objetivo general: a) Determinar la relación de la motivación laboral con el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.

De la misma manera, se detallaron los objetivos específicos: a) Identificar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023; b) Identificar el nivel de liderazgo percibido por los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo

2023; c) Reconocer la relación entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023; d) Reconocer la relación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023; e) Reconocer la relación entre la motivación laboral y el liderazgo laissez faire con la motivación laboral en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.

Finalmente, debido al diseño metodológico, se establecieron la hipótesis general:

Hi: Sí existe relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023. Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.

De la misma manera, se detallan las hipótesis específicas: a) Sí existe el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023; b) Sí existe el nivel del liderazgo de los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023; c) Sí existe relación positiva entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023; b) Sí existe relación positiva entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023; e) Sí existe la relación positiva entre la motivación laboral y el liderazgo laissez faire en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios del entorno internacional, Tarí y Palacios (2021) emplearon un estudio de tipo cualitativo, donde los resultados demostraron una incidencia estadísticamente evidente entre el liderazgo y la predisposición de la fuerza de labores. Además, el estudio reveló que, los líderes que exhibieron un estilo de liderazgo caracterizado por cualidades transformadoras y un enfoque en las necesidades y el bienestar de sus subordinados evidenciaron un efecto provechoso en la predisposición de la fuerza laboral de sus trabajadores. En conclusión, se reveló que, la presencia de estilos de liderazgo autocrático y orientado a tareas tenía un impacto perjudicial en la motivación laboral. Finalmente, los autores recomendaron que, la investigación postuló que las clases y funciones de liderazgo desempeñaron un rol necesario a la hora de influir en la motivación laboral.

De la misma manera en el contexto internacional, para los autores Avey y Reichard (2019) un estudio desarrollado en Oklahoma, Estados Unidos; bajo una investigación cualitativa de tipo documental, donde los resultados evidenciaron una incidencia tangible entre las variables analizadas hacia la predisposición de la fuerza laboral de la entidad empresarial. En conclusión, el estudio reveló una correlación sustancial entre la clase liderazgo transformador, definido por la inspiración y motivación de los seguidores, y la predisposición de los trabajadores. Los hallazgos estudiaron evidenciaron que no hubo una relación significativa entre el liderazgo transaccional, caracterizado por el empleo de incentivos y castigos para inspirar a los seguidores, y la motivación laboral.

Por otro lado, en el mismo sector, Pardo y Morejón (2019) bajo una investigación cuantitativa de tipo descriptiva correlacional de corte transversal. En efecto, los hallazgos del estudio revelaron una asociación estadísticamente positiva y favorable entre las categorías consultadas y analizadas en los empleados dentro de las organizaciones examinadas. En conclusión, el estudio reveló una correlación sustancial entre ambas categorías tanto interna como extrínseca entre los trabajadores. De la misma manera, el autor recomendó que, el diseño de una propuesta fue probable que el liderazgo transformador tuviera una incidencia más

pronunciada en la motivación intrínseca de los trabajadores, en contraposición a su motivación extrínseca.

En consideración a los estudios internacionales de Gutiérrez y Echevarría, (2018) bajo una investigación cuantitativa de tipo descriptiva correlacional de corte transversal. En efecto, los resultados manifestaron una relación tangible y dependiente en las categorías analizadas entre los empleados en las empresas estudiadas. Por lo tanto, los autores concluyeron que, se halló que la primera dimensión del (LT) explicó el 45% de la variabilidad de la predisposición de los empleados. Para finalizar los autores recomendaron que, la dimensión de liderazgo se debió desarrollar y reforzar en conjunto con la motivación laboral como también la subcategoría del liderazgo "estimulación intelectual".

De la misma manera en este entorno, los autores como Giménez y Martínez (2019) desarrollaron un estudio de tipo básico, bajo un diseño no experimental, descriptivo, donde atinó a realizar una aproximación empírica en la administración pública, desarrollado en La Mancha, España. En consecuencia, las actividades del estudio mostraron un gran número de la fuerza laboral percibe un considerable LT y la predisposición de la fuerza de trabajo en su organización. Por lo tanto, se concluyó, una incidencia concreta entre las categorías analizadas, mediante del Rho de Spearman (0,526). Al finalizar los autores recomendaron que, el (LT) poseían un impacto considerable durante la predisposición de la fuerza de labores de la entidad pública del estado de España.

Desde la perspectiva de los estudios nacionales, como afirmaron López y Delgado (2019) se empleó una metodología de tipo básica, mediante un diseño no experimental, descriptivo; de la misma manera, el estudio utilizó una escala de 1 a 5 para medir ambas categorías de los empleados de una entidad empresarial RETAIL, ubicada en Perú. En efecto, los resultados evidenciaron que, el porcentaje de liderazgo transformacional fue del 61,6%, mientras que la motivación laboral obtuvo un porcentaje del 67,9%; por lo tanto, la correlación se analizó mediante la evaluación no paramétrica denominada como Rho de Spearman y concluyó una incidencia tangible y positiva entre las categorías analizadas ($r=0,621$, $p<0,01$).

Finalmente, los autores sugirieron que, el liderazgo es un elemento necesario para reforzar la predisposición de la fuerza laboral a cargo.

Según los autores como Gonzales y Gallego (2021) utilizaron una metodología de tipo básica, mediante un diseño no experimental, descriptivo. En efecto, los resultados, evidenciaron una incidencia entre la dimensión *laissez-faire* y motivación laboral, encontrando una correlación negativa y positiva (-0.425) a través de la evaluación no paramétrica denominada Rho de Spearman, lo que indicó que, a medida la dimensión *laissez-faire* aumentó, la predisposición de la fuerza laboral disminuyó en cuanto a sus funciones o labores estipuladas. En síntesis, se logró evidenciar que, los porcentajes obtenidos a través de la escala de Likert mostraron que el 59.7% de los participantes percibieron un liderazgo *laissez-faire* bajo en la empresa, mientras que el 11.4% lo percibió como alto. Al finalizar, los autores sugirieron invocar a la reflexión, debido que la primera categoría se estableció como elemento necesario para poder reforzar la identificación de la fuerza laboral.

En la misma línea del estudio nacional, los autores como Chávez y Paredes (2022) emplearon una metodología de tipo básica, mediante un diseño no experimental, descriptivo en consecuencia, el resultado determinó que, el liderazgo *laissez faire* incidió denodadamente con la predisposición de la fuerza de labores, es decir, a medida que la primera categoría aumenta, la predisposición de la fuerza laboral disminuyó. Por consiguiente, se concluyó que, el 50% de la fuerza de labores percibían un liderazgo *laissez faire* en su jefe directo y el 44.2% de ellos manifestaron una baja motivación laboral. Finalmente, los autores recomendaron que, el liderazgo *laissez faire* fue perjudicial para la predisposición de la fuerza de labores y pudo tener consecuencias negativas en la producción, funciones y gestiones de la entidad empresarial.

Desde el estudio nacional, Alva y Mendoza (2020), emplearon una metodología de tipo básica, mediante un diseño no experimental, descriptivo. Para medir el liderazgo, y la medición de la fuerza laboral de Porter y Lawler, los cuales se analizaron empleando una prueba paramétrica denominada como Rho

Spearman. En tal sentido, los resultados mostraron una asociación dependiente positiva entre las categorías analizadas ($r=0.50$, $p<0.01$), mientras que el liderazgo transaccional y el liderazgo laissez-faire no se correlacionaron significativamente con la fuerza laboral. Asimismo, se concluyó que, se consideró que, la primera categoría transformacional se manifestó como un factor necesario para la predisposición de la fuerza laboral en una empresa de servicios en Perú. Del mismo modo, se recomendó laborar a partir de un plan de trabajo donde considere las necesidades de las fuerzas labores, como también estableciendo sus asignaciones, las cuales deberán de estar comprometidas a las normas establecidas, de tal manera puedan generar un buen clima laboral.

En la misma línea, Carazas y Villena (2021) se empleó una metodología de tipo básica, mediante un diseño no experimental, descriptivo de corte transversal. Los cuales enfatizaron como objetivo determinar la incidencia de la motivación laboral y el liderazgo. En efecto, los resultados manifestaron una incidencia directa entre las categorías analizadas como el LT y la predisposición de la fuerza de labores de la entidad ($r=0.68$, $p<0.001$) adicionalmente como la LT y la predisposición que manifestaron el personal ($r=0.52$, $p<0.001$). En cuanto a la conclusión, el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional demostraron una incidencia positiva y significativa con la motivación laboral de los empleados en las entidades empresariales peruanas. Finalmente, los autores sugirieron que, los líderes empresariales utilizaban estas clases de liderazgo para mejorar la predisposición de sus empleados.

En consideración con el sector nacional, Sánchez y Barrera (2019) desarrollaron un estudio básico, de tipo descriptivo. En consecuencia, los resultados indicaron una relación beneficiosa estadísticamente significativa entre las clases de liderazgo hacia la predisposición de la fuerza laboral de la entidad empresarial. Además, se encontró que el coeficiente proporcionado por la prueba no paramétrica conocida como Rho de Spearman para la asociación entre estas categorías era 0,721, lo que indicó un fuerte vínculo positivo. Por el contrario, la correlación entre liderazgo transaccional y motivación laboral arrojó un coeficiente de 0,511, lo que sugirió una relación positiva moderada. En conclusión, los

hallazgos de esta investigación indicaron la presencia de estilos de liderazgo en sus diversos tipos, por ende, fue crucial para mejorar la predisposición de la fuerza laboral dentro de la empresa minera bajo investigación.

Entre los estudios locales, Santillán y Muro (2018) emplearon una metodología básica, mediante un diseño descriptivo, correlacional, donde se encontró una correlación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral ($r=0,78$; $p<0,01$). Asimismo, se encontró que el 80% de los trabajadores evaluaron positivamente el liderazgo transformacional en la empresa. Por lo tanto, se concluyó que, existió una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en la empresa Compañía Minera San Marcos. Al finaliza el estudio, los autores sugirieron que, los líderes de la empresa deberían enfocarse en desarrollar un estilo de liderazgo transformacional para mejorar la motivación.

De la misma manera, entre los estudios locales, Ortega y Cubas (2019) desarrollaron un estudio de tipo básico, no experimental, correlacional. En consecuencia los resultados determinaron una incidencia tangible y una dependencia positiva evidenciada en ($r_s = 0.738$, $p < 0.01$). Conclusión: se encontró que, la dimensión más influyente del liderazgo transformacional fue la "consideración individualizada" y la dimensión más influyente en la motivación laboral fue la "autorrealización". Al finalizar los autores recomendaron implementar un plan de labores donde la fuerza de trabajo fuera considerada para reforzar su desempeño como también la predisposición diaria de sus funciones.

En consideración con los estudios locales, Villafranca y Tejada, (2019) mediante un estudio de tipo básico, bajo un diseño descriptivo, donde aplicaron un cuestionario a 100 trabajadores de la empresa minera Antamina. En efecto, los resultados evidenciaron una fuerte correlación entre la presencia de estímulo en el lugar de trabajo y la manifestación de liderazgo transformacional. ($r = 0,76$). Al finalizar, se encontró que la subcategoría "estimulación intelectual" del liderazgo transformador fue la más influyente en predisposición de la fuerza de labores. En efecto, los autores recomendaron desarrollar un plan de trabajo que considere tanto

la fuerza laboral como su disposición diaria en sus respectivos puestos, con el objetivo de potenciar su desempeño en la empresa minera Antamina.

Finalmente, entre el estudio local, Cribilleros y Oliva (2020) emplearon una metodología básica, bajo un diseño no experimental, descriptivo. En consonancia con los resultados, se evidenció una fuerte correlación entre la presencia de estímulo en el lugar de trabajo y la manifestación de liderazgo transformacional (67,3%) y una alta motivación laboral (81,5%). Por lo tanto, se halló una incidencia entre las categorías analizadas, donde el más beneficiados es la predisposición de la fuerza de trabajo de la entidad empresarial ($Rho \text{ Spearman} = 0,754, p < 0,05$). Finalmente, los autores recomendaron el desarrollo de un liderazgo transformador el cual, incidió de manera positiva hacia la predisposición de la fuerza de labores de la empresa.

En la siguiente sección del presente estudio se desarrolló la fundamentación teórica según la categoría Motivación laboral. En los siguientes párrafos, explicaremos algunas de las teorías más influyentes en este campo y cómo pueden impactar en la motivación de los empleados:

El lineamiento teórico de la autodeterminación de Ryan y Deci, (2018) esta teoría postuló que la motivación intrínseca, es decir, la motivación proveniente hacia la armonía de las demandas emotivas básicas referentes a la autonomía, ejecución, incidencia, se manifestó como motor necesario hacia la mejoría de la predisposición de las fuerzas de trabajo. De acuerdo con Ryan y Deci, (2018) esta teoría, cuando las personas tuvieron autonomía en su trabajo, se sintieron competentes en las tareas que realizaron y experimentaban relaciones positivas con los demás, fueron más propensas a estar motivadas y comprometidas con su labor.

Según Marín y Placencia (2018) los individuos experimentaron una secuencia de necesidades que deben satisfacerse en orden de prioridad, comenzando con necesidades simples relacionadas con la fisiología, como alimentos y agua, y terminando con aquellas relacionadas con asegurar su bienestar, como la estabilidad laboral y la protección; a medida que se satisfacían

estas necesidades, las personas buscaban satisfacer las necesidades de pertenencia, como el sentido de conexión y afiliación con los demás, y las necesidades de estima, como el reconocer la ardua labor y el compromiso gradualmente de sus logros, los cuales fueron premiados.

Asimismo, el lineamiento según Vroom (1995) destaca que la predisposición está determinada por la expectativa de que un esfuerzo en el trabajo conducirá a un desempeño exitoso y que este desempeño exitoso fue recompensado de manera valiosa y atractiva. Según esta teoría, las personas evalúan la relación entre el tesón, la ardua labor y los reconocimientos esperados, y toman decisiones motivadas en función de sus expectativas sobre estas variables (García y Forero, 2019).

A lo largo de la investigación, se han presentado diversas perspectivas sobre cómo se define y se comprende la motivación en el entorno laboral. En los siguientes párrafos, se determina algunas de estas definiciones para obtener una visión más completa y enriquecedora de la motivación laboral.

Según Ryan y Deci (2018), la motivación laboral se refirió al impulso intrínseco que surgió cuando las personas experimentan un sentido de autonomía, competentes y conexión con los demás en su trabajo, esto los llevó a involucrarse y comprometerse de manera proactiva. Por otro lado, Maslow (1991), sostiene que la motivación laboral implicó que el impulso interno que lleva a los individuos a satisfacer sus necesidades a través del trabajo, desde las necesidades básicas de supervivencia hasta las necesidades de autorrealización y desarrollo personal. Finalmente, Vroom (1995) planteó que, la motivación laboral argumentó que, se basó en las expectativas individuales de que el esfuerzo invertido en el trabajo resultó en un desempeño exitoso y que este desempeño fue recompensado de manera significativa y valiosa.

En esta sección, se enfatizó las características que nos permitieron comprender cómo se manifestó la motivación en el contexto del trabajo y cómo influyó en el desempeño y el bienestar de los empleados. En los siguientes

párrafos, se determina algunas de las particularidades fundamentales de la motivación laboral y su relevancia en el entorno empresarial.

La predisposición de labores, según el lineamiento de motivación-higiene de Herzberg (2018), se caracteriza por diversas características clave. Una de las características principales son los factores motivadores, los cuales desempeñan un papel fundamental en la generación de satisfacción laboral y motivación intrínseca. Estos factores están directamente relacionados con el contenido del trabajo y tuvieron un impacto significativo en la experiencia laboral positiva. (Herzberg, 2018) Algunos ejemplos de factores motivadores incluyeron el logro personal, que implicó la posibilidad de alcanzar metas desafiantes y experimentar un sentido de éxito, y el reconocimiento, que se refirió a la apreciación y valoración por el trabajo realizado.

Además, Herzberg (2018) destacó que los factores motivadores estuvieron estrechamente relacionados con el crecimiento y desarrollo personal en el trabajo. La oportunidad de aprender, crecer y adquirir nuevas habilidades también se consideró un factor motivador importante; estos aspectos permitieron a los empleados sentir que su trabajo fue significativo y desafiante, lo que a su vez aumentó su predisposición y armonía durante el ámbito laboral.

Por otro lado, Herzberg (2018) identificó los factores de higiene como otra dimensión de la motivación laboral. Estos factores estuvieron relacionados con el entorno y las condiciones externas del trabajo, y aunque no generaron una motivación intrínseca, la carencia o insuficiencia de estos elementos puede generar descontento en el entorno laboral. Ejemplos de factores de higiene abarcaron la remuneración y las prestaciones, las normativas legales de la organización, las circunstancias en el lugar de labores y las dinámicas interpersonales, si estos factores fueron inadecuados o insatisfactorios, pueden crear un ambiente laboral desfavorable que afectó negativamente la motivación y el bienestar de los empleados.

En los siguientes párrafos, se esclareció el proceso formativo de la motivación laboral y su importancia para promover un ambiente laboral motivador y productivo.

Según Villasana y Sánchez (2022), los elementos impulsores se vincularon al contenido de la labor y poseen la capacidad de cultivar una motivación intrínseca y una gratificación en el ámbito laboral, de acuerdo con estos elementos, estuvieron influenciados con las necesidades de crecimiento y desarrollo personal de los individuos; algunos ejemplos de factores motivadores incluyen la oportunidad de lograr, el reconocimiento, el trabajo interesante y desafiante, las responsabilidades significativas y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos factores estaban intrínsecamente relacionados con la complacencia y la predisposición de los empleados, ya que satisfacen su necesidad de crecimiento y autorrealización.

Por otro lado, Sánchez (2018) reconocen los elementos de mantenimiento, que guardan relación con el contexto y las circunstancias externas laborales, estos factores son necesarios para evitar la insatisfacción laboral, pero no generan motivación intrínseca, algunos ejemplos de factores de higiene son el jornal, los diferentes beneficios, las políticas y procedimientos organizacionales, el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y la seguridad laboral. Si estos factores son deficientes o insatisfactorios, pueden causar insatisfacción y malestar entre los empleados, pero su presencia adecuada no garantizó una motivación positiva.

Pérez (2019) sostiene que, los factores motivadores son fundamentales para generar un alto nivel de predisposición y complacencia laboral, mientras que, los factores de higiene fueron esenciales para evitar la insatisfacción, para promover la predisposición de trabajo, enfatizó la relevancia de centrarse en el enriquecimiento del trabajo y en proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo a los empleados: esto implicó asignar tareas desafiantes, brindar reconocimiento por los logros, otorgar autonomía en la gestión de decisiones y promover un entorno de trabajo positivo.

En el siguiente párrafo, se profundizó el modelo teórico de Herzberg y su contribución para comprender cómo fomentar la motivación en el entorno laboral.

Los factores higiénicos abarcaron aspectos como el jornal y los beneficios económicos, las normativas legales y prácticas de la organización, la calidad de las relaciones laborales, el clima y la cultura organizacional, así como las condiciones físicas del entorno de trabajo, estos factores fueron considerados higiénicos porque, al igual que la higiene personal, su ausencia o deficiencia puede causar malestar y descontento (Monchon, 2020).

En un enfoque diferente, los elementos motivadores se vinculan con el carácter del trabajo y las actividades en su esencia, son aquellos que pueden generar satisfacción y motivación intrínseca en los empleados; estos factores se basaron en las necesidades psicológicas más profundas de los individuos y estuvieron vinculados a su sentido de logro, reconocimiento, crecimiento profesional y oportunidades de desarrollo, los factores motivacionales se refirieron a la capacidad de los empleados para experimentar un trabajo desafiante y significativo, y para sentirse valorados y realizados en su rol laboral (Reyes y Zapata, 2019).

La distinción entre los factores higiénicos y motivacionales radica en su efecto diferencial en la satisfacción y la motivación laboral. Mientras que los factores higiénicos previenen la insatisfacción y el malestar, los elementos de estímulo son los verdaderos motores de la satisfacción y la motivación intrínseca en el ámbito laboral; en otras palabras, la mejora de las condiciones de mantenimiento puede prevenir el descontento, pero no necesariamente generó satisfacción y motivación duradera; por otro lado, enfocarse en los factores motivacionales, como proporcionar tareas desafiantes y oportunidades de crecimiento, puede impulsar la satisfacción y la motivación intrínseca de los empleados (Calderón, 2019).

Según Drucker (1974), los factores higiénicos y los factores motivacionales fueron independientes entre sí. Esta independencia significó que, el impacto de uno de estos tipos de factores no estuvo necesariamente relacionado con el otro. Del

mismo modo, la presencia de factores motivacionales, como el reconocimiento o las oportunidades de desarrollo, no compensó la insatisfacción causada por la falta de factores higiénicos adecuados (Monchon, 2020).

Herzberg argumentó que, abordar únicamente los factores higiénicos pudo prevenir la insatisfacción, pero no generará una motivación y satisfacción duraderas (Calderón, 2019). Para lograr una verdadera motivación y satisfacción en el trabajo, fue necesario enfocarse en mejorar los factores motivacionales, como el contenido del trabajo y las oportunidades de crecimiento personal. (Monchon, 2020) Por lo tanto, sostuvo que, tanto los factores higiénicos como los motivacionales debieron ser considerados y mejorados de forma independiente para alcanzar resultados positivos en términos de satisfacción y motivación laboral.

Según la teoría de Frederick Herzberg, los elementos impulsores se definían como aquellos que guardaban una conexión directa con la naturaleza de las labores y las propias tareas en sí (Monchon, 2020). Estos factores fueron fundamentales para generar satisfacción y motivación intrínseca en el trabajo (Calderón, 2019). Herzberg argumentaba que estos factores están vinculados a las necesidades psicológicas más profundas de los individuos y están centrados en su sentido de logro, reconocimiento, crecimiento profesional y oportunidades de desarrollo (Reyes y Zapata, 2019).

Los factores motivacionales se refirieron a la capacidad de los empleados para experimentar un trabajo desafiante y significativo, esto implicó proporcionarles tareas interesantes y variadas que les permitieron utilizar sus habilidades y conocimientos de manera plena (Reyes y Zapata, 2019). Además, implica reconocer y valorar sus logros y contribuciones a través de la retroalimentación positiva, la promoción del crecimiento profesional y las oportunidades de capacitación y desarrollo (Monchon, 2020).

Seguido, se expuso la noción de las dimensiones más relevantes de la motivación laboral, brindando un panorama completo de los factores que impulsaron a los individuos en el entorno laboral:

Necesidad de logro: se aludió a la motivación particular de un sujeto para alcanzar metas desafiantes y destacarse en su rendimiento. Aquellos con una fuerte inclinación hacia el logro se encontraban impulsados por la fijación de metas ambiciosas y se empeñan en superarlas. Buscaron continuamente la mejora y el éxito personal, y se sentían realizadas cuando alcanzaron resultados significativos (Herzberg, 2018).

Necesidad de afiliación: dirija su atención hacia la motivación que surgió de la necesidad de construir y mantener interacciones sociales que sean a la vez emocionalmente satisfactorias y gratificantes. Los individuos que poseían una predisposición pronunciada hacia la afiliación buscaron agresivamente oportunidades de conexión social, apoyo emocional y un sentido de pertenencia dentro de varios grupos. Se sintieron motivadas por la conexión interpersonal, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia a una comunidad laboral. La necesidad de afiliación estuvo vinculada a la satisfacción obtenida al interactuar y colaborar con otros, y a la importancia de las relaciones interpersonales en el contexto laboral (Herzberg, 2018).

Necesidad de poder: se relacionó con la motivación que surgió de la necesidad de influir, controlar y tener impacto en los demás y en el entorno laboral. Los sujetos con un nivel de demanda de autoridad y poder se sienten motivados por tener autoridad, tomar decisiones importantes y liderar a otros. Buscaron influir en su entorno laboral, obtener reconocimiento y estatus, y ejercer control sobre las situaciones y las personas. La necesidad de poder puede manifestarse de diferentes maneras, ya sea en la búsqueda de poder personal o en el deseo de ejercer un poder socialmente responsable para el beneficio del equipo o la organización (Herzberg, 2018).

En el siguiente párrafo, se detallan algunos de los principales indicadores utilizados para evaluar la motivación laboral, lo que nos permitirá identificar áreas de mejora y diseñar estrategias efectivas para promover un ambiente laboral motivador y productivo.

Grado de responsabilidad: se refirió al nivel de autonomía y responsabilidad que se le asignó a un empleado en su trabajo. Cuanto mayor fuera el grado de responsabilidad que se le otorgaba a un individuo, es más probable que se sintiera motivado y comprometido, ya que le permitió tomar decisiones, asumir retos y demostrar sus habilidades y capacidades (Allen, 2018).

Nivel de Comunicación: se relacionó con la excelencia y un entorno asertivo en el entorno laboral. Una comunicación efectiva y abierta entre los miembros de un equipo o entre los empleados y sus superiores jerárquicos puede fomentar la motivación laboral. Cuando existe una comunicación clara, transparente y bidireccional, los empleados se sintieran escuchados, informados y valorados (Pedraja, 2018).

Relaciones interpersonales: hace referencia a la naturaleza de las conexiones que los trabajadores establecen tanto con sus colegas como con sus superiores de nivel superior. Un ambiente de trabajo caracterizado por relaciones interpersonales favorables, solidarias y cooperativas puede ejercer un efecto necesario hacia la fuerza de trabajo (Allen, 2018).

Reconocimiento: se refirió al reconocimiento y la valoración que se otorgaba a los empleados por su desempeño y contribuciones en el trabajo. El reconocimiento pudo manifestarse de diversas formas, como el elogio, las recompensas monetarias, las oportunidades de desarrollo o las promociones (Pedraja, 2018).

Influencia en las personas: hizo alusión a la competencia de un trabajador para ejercer influencia sobre sus compañeros y tuviera un efecto significativo en su entorno de trabajo. Cuando se les otorgó la posibilidad de tomar decisiones, aportar propuestas y participar activamente en la toma de determinaciones, los empleados se sintieran valorados y empoderados (Allen, 2018).

Autoridad: hace referencia al nivel de influencia y poder que un empleado ejerce en relación a sus labores y las elecciones que efectúa. Cuando se concedía la autoridad necesaria para tomar decisiones vinculadas a su ámbito de

responsabilidad, los trabajadores experimentaban una mayor sensación de motivación y compromiso, ya que tuvieran la capacidad de influir en los resultados y el rumbo de su trabajo (Pedraja, 2018).

En los siguientes párrafos, se detallaron algunas de las principales teorías que sustentaron la comprensión del liderazgo y su aplicación en el contexto organizacional.

Una de las teorías fundamentales del liderazgo fue la teoría de los rasgos, que sostuvo que ciertos rasgos personales, como la sapiencia, la seguridad en sí mismo, el carisma y la habilidad para comunicarse, son innatos y determinan la capacidad de una persona para liderar. (Oliveira, 1995) Por otro lado, este lineamiento ha sido criticado por su falta de consideración hacia otros factores contextuales y situacionales que también influyeron en el liderazgo (Alva y Mendoza, 2020).

Una teoría de notable importancia fue la teoría del liderazgo situacional, que sugirió que la eficacia del liderazgo estuvo directamente relacionada con la situación y las particularidades específicas del grupo o la tarea en cuestión. Según esta perspectiva, un líder exitoso debía demostrar la habilidad de adecuar su enfoque de liderazgo a las cambiantes necesidades y requerimientos de su equipo (Cornejo, 2019).

La teoría de los comportamientos de liderazgo se centraba en los comportamientos y las acciones que los líderes demuestran en su interacción con los seguidores. Se han reconocido dos enfoques principales de liderazgo: el liderazgo centrado en la tarea y el liderazgo centrado en las relaciones humanas (Alcázar, 2018). El liderazgo enfocado en la tarea tuvo como prioridad lograr metas y ejecutar tareas, a diferencia del liderazgo centrado en las personas, que demostró su atención en las necesidades y el bienestar de los seguidores. Se ha evidenciado que, ambos estilos de liderazgo podían ser efectivos dependiendo del contexto y las características del equipo (Sánchez y Barrera, 2019).

Asimismo, fue importante destacar que las teorías contemporáneas sobre el liderazgo, como la teoría de la contingencia y la teoría de la transformación, han contribuido significativamente a ampliar nuestra comprensión del liderazgo. La teoría de la contingencia sostuvo que la efectividad del liderazgo se vio influenciada por la interacción entre el estilo de liderazgo adoptado y las características particulares de la situación en la que se aplicó. Por otro lado, la teoría de la transformación enfatiza la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores, promoviendo así un proceso de transformación positiva (Del Valle, 2019).

En el siguiente párrafo, se analizó algunas de las definiciones clave de liderazgo propuestas por destacados autores, lo que nos permitirá comprender mejor este importante fenómeno en el entorno laboral.

Los autores Kouzes y Posner (2018) destacaron que, el liderazgo implicó movilizar y motivar a las personas para trabajar juntas hacia un objetivo compartido, inspirando a otros, fomentando la colaboración y creando un sentido de propósito colectivo. Por otro lado, Drucker (1974) resaltó la importancia de generar un ambiente en el que las personas encuentren su propia motivación y deseen contribuir al logro de los objetivos. Para Warren y Biederman (2007), el liderazgo implicó tener una visión clara y poder comunicar de manera convincente a los demás, asimismo debe ser capaz de adaptarse y gestionar el cambio de manera efectiva.

Según Maxwell (2010), el liderazgo se trató de influir en las personas y lograr que seguían un determinado camino, a través de la inspiración, la persuasión, el ejemplo personal y la capacidad de comunicación. Finalmente, Goleman (2014) destacó la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo, siendo necesario que un líder efectivo sea consciente de sus propias emociones y las de los demás para inspirar, motivar y crear un entorno de trabajo positivo y productivo.

En los siguientes párrafos, se detallaron algunas de las características clave del liderazgo y su importancia para el éxito y la influencia en el entorno organizacional.

Hersey y Blanchard (1981) su teoría del liderazgo es un enfoque caracterizado por la actitud de "dejar hacer" o "no intervención" por parte del líder. En este estilo de liderazgo, el líder delegó autoridad y responsabilidad en los miembros del equipo, otorgándoles una amplia autonomía y libertad para tomar decisiones y realizar su trabajo. Los individuos tuvieron la libertad de actuar según sus propias ideas y enfoques, sin una supervisión directa o instrucciones detalladas por parte del líder.

Una de las principales características del liderazgo laissez-faire fue la delegación de autoridad, el líder confiaba en los miembros del equipo y les brinda la responsabilidad de tomar decisiones y resolver problemas de manera independiente, esta delegación permitió a los individuos desarrollar su autonomía y asumir la responsabilidad de su trabajo (Giménez y Martínez, 2019).

Además, el liderazgo Laissez-Faire se basó en la idea de proporcionar a los miembros del equipo una gran autonomía y libertad en su forma de trabajar. Los individuos tuvieron la libertad de elegir los métodos y enfoques que consideraban más efectivos para lograr los objetivos del equipo. Esto fomentó la creatividad, la innovación y el empoderamiento de los miembros del equipo (Giménez y Martínez, 2019).

Sin embargo, una característica clave del liderazgo laissez-faire fue la falta de dirección y supervisión directa por parte del líder. En lugar de establecer expectativas claras y brindar orientación específica, el líder permitió que los miembros del equipo tomaran sus propias decisiones y trabajaban según sus propios criterios. Esto generó ambigüedad y falta de claridad en cuanto a los roles y responsabilidades, lo que pudo resultar en una menor eficiencia y coordinación en el equipo (Giménez y Martínez, 2019).

En los siguientes párrafos, se detalló las etapas y los elementos clave del proceso formativo del liderazgo, brindando pautas prácticas para su desarrollo y crecimiento en el entorno laboral.

En primer lugar, el liderazgo laissez-faire surgió cuando existió un alto nivel de confianza y autonomía dentro de un grupo o equipo. Los miembros del equipo podían demostrar habilidades y conocimientos sobresalientes en sus respectivas áreas, lo que llevó al líder a confiar en ellos y permitirles tomar decisiones y dirigir sus propias tareas (Rodríguez, 2018).

En este proceso de formación, el líder adoptó un enfoque más pasivo y de apoyo. En lugar de imponer su autoridad o establecer directrices estrictas, el líder se posicionó como un recurso disponible para los miembros del equipo. Está dispuesto a brindar orientación, apoyo y recursos cuando fuera necesario, pero en general, permitió que los miembros del equipo trabajen de manera independiente (Hermosilla y Amutio, 2019).

A medida que los miembros del equipo asumían más responsabilidad y demostraban competencia en sus funciones, el líder reforzó su confianza en ellos y les otorga aún más autonomía. Esto creó un ciclo positivo en el que los miembros del equipo se sintieran valorados, empoderados y motivados para asumir mayores desafíos y responsabilidades (Rodríguez, 2018).

Es importante destacar que, el liderazgo laissez-faire requerían un alto grado de autorregulación y responsabilidad por parte de los miembros del equipo. Cada individuo debió tener una clara comprensión de los objetivos y expectativas, así como la capacidad de tomar decisiones informadas y actuar de manera autónoma. (Hermosilla y Amutio, 2019).

En los siguientes párrafos, se profundizó en el modelo de Hersey y Blanchard, analizando sus componentes y su aplicación práctica en el contexto de liderazgo.

El modelo teórico de Laissez-faire fue un enfoque de liderazgo que se caracterizó por la no intervención o "dejar hacer" por parte del líder. Según este modelo, los líderes adoptaron una actitud de pasividad y permiten a los miembros

del equipo tomar decisiones y dirigir sus propias tareas sin una supervisión o dirección constante (Rubiano, 2019).

En el modelo de Laissez-faire, el líder brinda a los miembros del equipo una gran autonomía y libertad para trabajar de acuerdo con su propio criterio y estilo. Se esperó que, los individuos sean autoiniciados, tomaron la iniciativa y asuman la responsabilidad de sus propias acciones. En este enfoque, el líder actúa más como un recurso y apoyo disponible en caso de necesidad, en lugar de ejercer un control o influencia directa sobre las tareas y decisiones (Cornejo, 2019).

Una de las premisas fundamentales del modelo de Laissez-faire fue que, los miembros del equipo poseían las habilidades, conocimientos y competencias necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva. Por lo tanto, el líder confiaba en la capacidad de los individuos para tomar decisiones informadas y llevar a cabo sus responsabilidades sin una supervisión constante (Rubiano, 2019).

Sin embargo, fue importante tener en cuenta que el modelo de Laissez-faire puede tener limitaciones y desafíos. Si no se establecían límites claros y roles definidos, puede haber ambigüedad y falta de coordinación en el equipo. Además, algunos miembros del equipo pudieron requerir una mayor orientación y dirección para alcanzar su máximo potencial. Por lo tanto, el liderazgo Laissez-faire fue más efectivo en equipos altamente competentes y autónomos, donde los individuos tienen la capacidad y la motivación intrínseca para asumir responsabilidades y tomar decisiones informadas (Cornejo, 2019).

Fue importante destacar que el modelo de Laissez-faire no implicó una falta total de liderazgo o una ausencia completa del líder. En cambio, se basó en una filosofía de empoderamiento y confianza en los miembros del equipo. El líder aún jugó un papel clave al proporcionar recursos, apoyo y orientación cuando fuera necesario, y al establecer una cultura de confianza y autonomía (Cornejo, 2019).

En los siguientes párrafos, se analizó algunas de las dimensiones claves del liderazgo, brindando una perspectiva integral de las habilidades y competencias necesarias para liderar con éxito en un entorno organizacional.

Liderazgo Transformacional: el objetivo principal fue infundir inspiración y motivación entre los seguidores, fomentando así un estado de alto rendimiento y superando las metas previstas. Los líderes transformacionales demostraban una competencia excepcional para comunicar eficazmente una visión cautivadora, establecer puntos de referencia elevados para el desempeño y cultivar una atmósfera profesional dinámica y estimulante. Estos líderes participan activamente en una interacción afectiva con sus seguidores, fomentando el desarrollo de la confianza, el respeto y la adoración. Además, fomentaban el crecimiento personal y profesional de sus seguidores, facilitándoles la consecución de sus máximas capacidades. El liderazgo transformacional se distinguió por la presencia de cualidades carismáticas, la capacidad de inspirar a otros, la promoción de la estimulación intelectual y la prestación de atención individualizada. (Giménez y Martínez, 2019).

Liderazgo transaccional: los líderes transaccionales son especialmente activos en supervisar y controlar el desempeño de sus subordinados. Observaron de cerca el progreso hacia los objetivos y aplican medidas de corrección cuando fue necesario. Además, se basaron en sistemas de recompensas y castigos para influir en el comportamiento de los miembros del equipo. En esencia, el liderazgo transaccional se basó en un enfoque más pragmático y contractual, donde la relación entre el líder y los seguidores se asemejó a un intercambio de servicios: los seguidores cumplían las tareas y los objetivos, y a cambio, recibían recompensas y reconocimiento por su trabajo. Este estilo de liderazgo puede ser efectivo en situaciones donde se requirió un cumplimiento estructurado de tareas y metas, y cuando se deseó un control preciso sobre los procesos y resultados. Sin embargo, también pudo tener limitaciones en términos de fomentar la creatividad, la autonomía y el compromiso intrínseco de los miembros del equipo, ya que se centró principalmente en incentivos externos (Grettchen, 2019).

Liderazgo Laissez Faire: se basó en un intercambio de recompensas y castigos entre el líder y los seguidores. Los líderes transaccionales establecían expectativas claras y brindan recompensas y reconocimiento a los seguidores que cumplen con los objetivos y expectativas establecidos. También intervienen para corregir desviaciones y aplicar consecuencias cuando los seguidores no cumplían con los estándares establecidos. El enfoque transaccional se basó en una relación de intercambio y recompensa, donde el líder y los seguidores tuvieron expectativas mutuas y se esforzaban por alcanzar resultados acordados (Giménez y Martínez, 2019).

En los siguientes párrafos, se analizó algunos de los principales indicadores utilizados para evaluar el liderazgo, brindando una visión más precisa y precisa de cómo medir y desarrollar el liderazgo efectivo en un contexto organizacional.

Influencia idealizada: se refirió a la capacidad del líder para ser un modelo a seguir y generar admiración y respeto en los seguidores. Los líderes con influencia idealizada son percibidos como personas éticas, confiables y con una visión clara, lo que motivaba a los seguidores a seguir sus pasos (Tarí, 2021).

Motivación inspiracional: implicó la habilidad del líder para comunicar una visión convincente y motivar a los seguidores a trabajar en post de metas comunes. Los líderes con motivación inspiracional fueron capaces de transmitir entusiasmo y energía, generando un sentido de propósito y compromiso en los seguidores (Tarí, 2021).

Recompensa contingente: se refirió a la capacidad del líder para recompensar a los seguidores en función de su desempeño y logros. Los líderes que aplicaban la recompensa contingente establecían metas claras y proporcionan incentivos y reconocimiento a aquellos que alcanzaron los objetivos establecidos (Tarí, 2021).

Gerencia por la excepción activa: consistió en la capacidad del líder para monitorear y controlar de cerca las actividades de los seguidores, interviniendo cuando se detectaron desviaciones o problemas. Los líderes que practicaban la

gerencia por la excepción activa están atentos a posibles errores o situaciones problemáticas, y tomaron medidas para corregirlas y evitar que afectaron el rendimiento del equipo (Tarí, 2021)

Gerencia por la excepción pasiva: se refirió a la tendencia del líder a intervenir solo cuando se presentaron problemas graves o situaciones críticas, en lugar de monitorear y controlar de manera constante las actividades de los seguidores. Los líderes que practicaron la gerencia por la excepción pasiva tienden a adoptar un enfoque más reactivo y pueden descuidar el seguimiento regular del progreso y el desempeño del equipo (Tarí, 2021).

Dejar-Hacer (No tiene liderazgo): este indicador implicó que, el líder no ejerce un liderazgo efectivo y adopta un enfoque de "dejar-hacer" o no intervención. En esta situación, el líder no proporcionó orientación, apoyo o supervisión a los seguidores, lo que pudo generar falta de dirección y ambigüedad en el equipo (Tarí, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: Aplicada

La investigación aplicada, según Bernal (2017), se caracterizó por su objetivo de generar conocimientos prácticos y soluciones concretas a problemas o necesidades específicas en el contexto de la realidad. Este tipo de estudio se enfocó en la aplicación directa de los hallazgos científicos y teóricos para resolver situaciones reales.

3.1.2. Diseño de la investigación:

El diseño de investigación no experimental, según Cohen y Gómez (2019), se caracterizó por la ausencia de manipulación deliberada de variables independientes y la falta de control sobre las condiciones del estudio. En este tipo de diseño, el investigador recopiló datos sin intervenir en la realidad o modificarla.

El diseño de investigación transversal, según Cortés e Iglesias (2017), se caracterizó por recolectar datos de manera simultánea y en un solo momento de tiempo, con el objetivo de analizar la relación entre variables en un determinado momento. En este tipo de diseño, los datos se obtuvieron de una muestra representativa de la población y se analizó para identificar patrones, tendencias o asociaciones entre variables.

Los diseños descriptivos para Hernández y Fernández (2017), se centró en describir características o fenómenos, se recopila información de manera sistemática y se analizó de forma cuantitativa o cualitativa para obtener una descripción detallada de los datos. Mientras que, los diseños propositivos se enfocan en proponer soluciones o intervenciones.

El diseño de investigación correlacional, según Mejía (2019), el objetivo principal de este estudio fue examinar la asociación entre muchos factores, sin intentar establecer un vínculo de causa y efecto. En este diseño particular, se

recopilaron datos relacionados con las variables de interés y luego se empleó un análisis estadístico para determinar la presencia o ausencia de una relación entre dichas variables.

El diseño de investigación documental, según Ramírez (2018), se basó en la recopilación y análisis de información proveniente de fuentes documentales existentes, como libros, artículos, informes, archivos y otros documentos escritos o electrónicos.

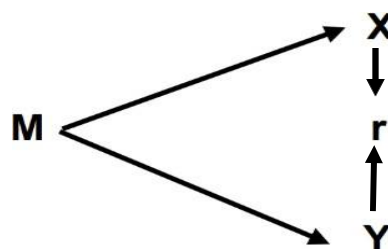
En resumen, nuestro estudio empleó un diseño correlacional transversal no experimental, que fue diseñado de acuerdo con el siguiente marco.

M: muestra.

X: Motivación.

Y: Liderazgo.

R: Posible relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización:

El estudio de las variables Motivación laboral y Liderazgo es de gran relevancia en el ámbito organizacional, ya que ambos aspectos desempeñan un papel fundamental en el rendimiento y la productividad de los colaboradores. Estudiar la interacción entre estas variables permite comprender cómo los estilos de liderazgo impactan en la motivación de los empleados, y cómo esta a su vez afecta el clima laboral, la calidad del trabajo y la eficacia organizacional. Un análisis profundo de estas variables puede proporcionar herramientas para mejorar el desempeño y la satisfacción de los colaboradores, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Variable 1: Motivación laboral

- **Definición conceptual:** La motivación laboral se refiere al impulso interno que experimenta un individuo para desempeñar sus tareas laborales de

manera entusiasta, comprometida y con un alto grado de esfuerzo. (Herzberg, 2018).

- **Definición operacional:** La medición de la motivación laboral se llevó a cabo mediante un cuestionario fundamentado en escalas validadas. Este instrumento evaluará el nivel de diversas dimensiones, entre las cuales se destacan la Necesidad de Logro, la Necesidad de Afiliación y la Necesidad de Poder. La elección de estas dimensiones específicas proporcionó una evaluación integral y detallada de los diferentes aspectos que influyen en la motivación de los individuos en el ámbito laboral.
- **Indicadores:** De la misma manera los indicadores serán: Nivel de Comunicación, Relaciones interpersonales, Reconocimiento, Influencia en las personas y la Autoridad.
- **Escala de medición:** ordinal

Variable 2: Liderazgo

- **Definición conceptual:** se refiere a la capacidad y habilidad de una persona para influir, dirigir, motivar y guiar a un grupo de individuos hacia el logro de metas y objetivos comunes. Implica la facultad de tomar decisiones, establecer una visión clara, comunicarse efectivamente, fomentar la colaboración y generar un ambiente de confianza y respeto. (Aaker y Joachimsthaler, 2019).
- **Definición operacional:** La evaluación del liderazgo se llevará a cabo mediante un cuestionario exhaustivo que abarcará diversas dimensiones fundamentales. Entre ellas, se incluirán el Liderazgo Transformacional, que se centra en inspirar y motivar a los miembros del equipo hacia el logro de objetivos compartidos; el Liderazgo Transaccional, que se enfoca en el intercambio de recompensas y cumplimiento de expectativas; y el Liderazgo Laissez-Faire, que se caracteriza por un enfoque más permisivo y menos directivo. La incorporación de estas dimensiones permitirá una evaluación completa y detallada de las distintas facetas del liderazgo, ofreciendo una visión integral de las prácticas y estilos adoptados en el contexto evaluado.

- **Indicadores:** están conformados por Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Recompensa contingente, Gerencia por la excepción activa, Gerencia por la excepción pasiva, Dejar-Hacer (No tiene liderazgo).
- **Escala de medición:** ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Las mueblerías se refirieron a las empresas o establecimientos dedicados a la fabricación, venta y comercialización de muebles en la ciudad de Huaraz, ubicada en la región Ancash, Perú. Esta población estuvo compuesta por 32 trabajadores de las 10 empresas dedicadas al rubro de negocios y talleres de diferentes tamaños y especialidades, que ofrecían una amplia gama de productos de mobiliario, como mesas, sillas, camas, armarios y otros elementos para el hogar o espacios comerciales.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores, los cuales se encontraban empleados en las mueblerías ubicadas en la ciudad de Huaraz durante el año 2023.
- Trabajadores con disponibilidad de participar en el estudio y proporcionar información relevante.

Criterios de exclusión:

- Se excluyeron aquellos trabajadores que no laboran en el sector de mueblerías en Huaraz durante el año 2023.
- Trabajadores que no otorgaron su consentimiento informado.
- En caso de que un trabajador dejó de estar empleado en una mueblería durante el transcurso del estudio.

Tabla 1

Estrato de empresas de mueblerías de Huaraz 2023

Empresas de Mueblerías	Nº de Mueblerías
Mueblería 1 (Jr. Caraz 2da cuadra)	1
Mueblería 2 (Jr. Huascarán 3ra cuadra)	1
Mueblería 3 (Jr. Simón Bolívar)	1

Mueblería 4 (Teresa Gonzales de Fanning)	1
Mueblería 5 (Av. Centenario)	1
Mueblería 6 (Jr. Leonisa Lezcano)	1
Mueblería 7 (Jr. Mariscal Cáceres)	1
Mueblería 8 (Jr. San Martin)	1
Mueblería 9 (Av. Agustín Gamarra)	1
Mueblería 10 (Psje. Primavera)	1
Total	10

Nota: Número de entidades de mueblerías en Huaraz que se tomaron durante el periodo 2023.

3.3.1. Muestra:

Una muestra fue un subconjunto de una población más grande que se eligió para ser estudiada con el fin de sacar conclusiones y hacer generalizaciones sobre toda la población objetivo. Una muestra se refirió a un subconjunto de casos, individuos o elementos que se eligieron deliberadamente para recopilar datos y sacar conclusiones sobre la población más amplia bajo estudio. (Cohen y Gómez, 2019). En el presente estudio se conformó por 32 trabajadores de las 10 empresas dedicadas al rubro de mueblerías.

Tabla 2

Estratos de trabajadores en las mueblerías de Huaraz 2023

Estratos	Total
Trabajadores de las empresas de mueblerías en la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.	32
Total	32

Nota: número de trabajadores que se tomaron de las mueblerías en Huaraz durante el periodo 2023.

3.3.2. Muestreo:

Por otro lado, el muestreo se refirió al proceso mediante el cual se eligió y se seleccionó la muestra de manera sistemática y rigurosa. Implicó la aplicación de métodos y técnicas para garantizar la representatividad de la muestra y minimizar

los sesgos, asegurando así la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos (Bernal, 2017). En consecuencia, se optó por aplicar un muestreo no probabilístico censal.

3.3.3. Unidad de análisis:

La unidad de análisis para este estudio fue cada trabajador de las 10 mueblerías en la ciudad de Huaraz. Ya fuera un negocio familiar o una empresa más grande, sería considerada como una unidad de análisis separada. Se recopiló información específica, como sus características, tamaño, especialidades, prácticas de negocio y desafíos que enfrentan.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para Hernández, y Fernández (2017) la encuesta se desempeñó como una técnica de recolección de datos en el proceso de la investigación, que consistió en la formulación de preguntas estandarizadas para obtener información de los participantes. Por lo cual se aplicó para la recolección de los datos.

3.4.2. Instrumento

El cuestionario, según Hernández, y Fernández (2017) por su parte, fue el instrumento utilizado en la encuesta para recopilar los datos. Consistió en una serie de preguntas formuladas de manera sistemática, con opciones de respuesta predefinidas o espacios en blanco para que los participantes proporcionen sus respuestas. Un cuestionario debe ser válido, es decir, medir lo que pretende medir, y confiable, asegurando la consistencia y precisión de las respuestas obtenidas. Por lo cual para medir las dos variables se emplea este instrumento.

Para la presente investigación se emplearon cuestionarios validados según la ficha técnica ver (Anexo 3).

La "validez" se refirió al grado en que dicho instrumento midió lo que pretende medir. Es decir, evaluó si las preguntas y los indicadores del cuestionario

fueron realmente representativos y pertinentes para la variable o constructo que fue investigando (Bernal, 2017).

Por otro lado, la "confiabilidad" se refirió al grado de coherencia y estabilidad en las respuestas adquiridas al emplear un determinado instrumento en varias instancias y/o con diferentes evaluadores. Una alta confiabilidad fue indicativa de la capacidad del cuestionario para entregar consistentemente respuestas precisas y consistentes, lo que implicó que, las mediciones no estuvieran influenciadas por factores aleatorios o errores de medición (Bernal, 2017).

En este estudio se emplearon cuestionarios validados que cumplían con las especificaciones técnicas descritas en la ficha correspondiente. Además, se añadió algunas preguntas y se realizaron pequeñas adaptaciones en los cuestionarios para adecuarlos a las necesidades específicas de la investigación ver (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

De acuerdo al procesamiento de datos se empleó el análisis datos, se ejecutó mediante el programa Excel y el software estadístico SPSS, el cual, se aplicó para la obtención de resultados considerando las acciones que se especificaban lo siguiente:

- a) Tabulación: se delineó una vista de datos, en la cual se registró las puntuaciones obtenidas a través del instrumento de evaluación, realizado las agrupaciones y rectificaciones que correspondan.
- b) Graficación: se procesó las frecuencias absolutas y relativas, donde procuró resaltar la representación de porcentajes de datos, organizándose a través de gráficos, conjuntamente con las metas de la investigación.
- c) Análisis estadísticos: se ejecutó los análisis estadísticos descriptivos, basados en los resultados en función a los objetivos e hipótesis de la Investigación que se presentó, para la explicación respectiva de cada uno de los indicadores respecto al análisis de datos.
- d) Interpretación: se recalcó el significado de los valores estadísticos que se efectuó y los más representativos de las tablas y gráficos, de acuerdo a los objetivos e hipótesis de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El método que se empleó en la investigación es el hipotético-deductivo, de acuerdo con Hernández y Sampieri (2017) fue un enfoque científico utilizado en la investigación para probar o refutar una hipótesis mediante la aplicación de la lógica deductiva. Este método se emplea para probar la validez de una teoría o explicación mediante la formulación de una hipótesis que se somete a prueba.

El estudio empleó el método descriptivo, debido a que fue una técnica de investigación que se utilizó para describir y caracterizar fenómenos o situaciones tal como se presentaron en la realidad. (Bernal, 2017) Este método se enfocó en recolectar datos objetivos y precisos relacionados a la Motivación laboral y El liderazgo a través de observaciones, encuestas o análisis de registros.

Por otro lado, también se empleó el método inferencial, debido a que, buscó ir más allá de la simple descripción y tuvo como objetivo realizar inferencias o generalizaciones sobre una población o fenómeno a partir de una muestra representativa (Bernal, 2017). Utilizando técnicas estadísticas, se extrajeron conclusiones sobre la población en general en base a los datos recolectados en la muestra relacionados por la Motivación laboral y El liderazgo.

Debido a que se empleó el método hipotético-deductivo, la investigación constó de varias etapas.

- a) Primero, el investigador formuló una hipótesis que estableció una relación entre dos o más variables.
- b) Luego, se dedujeron las consecuencias de la hipótesis y se establecieron predicciones específicas que fueron ser comprobadas mediante la recolección de datos.
- c) Después de formular las predicciones, se recopilaron datos a través de la observación o experimentación y se comparó con las predicciones hechas en la hipótesis.
- d) Si los datos recopilados no coincidieron con las predicciones de la hipótesis, se rechazó la hipótesis.

- e) Si los datos recopilados fueron consistentes con las predicciones de la hipótesis, se aceptó la hipótesis como válida.

3.7. Aspectos éticos

Entre los principios que consolidaban a la Universidad César Vallejo fueron:

La presente investigación se desarrolló con los siguientes principios éticos (Universidad César Vallejo, 2023):

Autonomía: Los participantes de la investigación tuvieron la capacidad de decidir si participar o no en la investigación cuando fuera necesario.

Justicia: fue el trato igualitario de todos los participantes en la investigación para el mejor desarrollo de la investigación.

Beneficencia: La investigación fue a buscar beneficios para los participantes.

Normas APA: salvaguarda la ética de quien escribía al evitar el plagio (tomar un texto, idea, entre otros, sin reconocer al autor a través de una cita) y el autoplagio (utilizar ideas o textos propios sin referenciar o citar en obras nuevas).

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

A continuación, se presentaron los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos para las variables estudiadas según los objetivos planteados:

Tabla 3

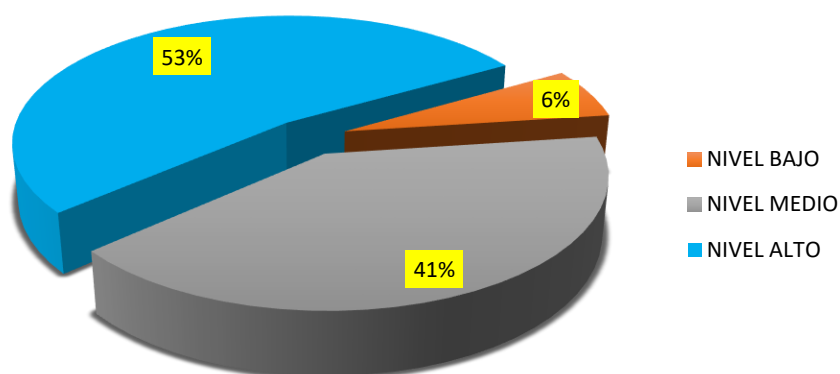
Dimensión "Necesidad de logro"

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Nivel Bajo	2	6.3%	6.3	6.3
	Nivel Medio	13	40.6%	40.6	46.9
	Nivel Alto	17	53.1%	53.1	100.0
Total		32	100%	100.0	

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Figura 1.

Necesidad de logro



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Interpretación: entre los participantes, el 6.3% indicó que experimentaba un "Nivel Bajo" de responsabilidad en relación con la necesidad de logro. Por su parte, un 40.6% de los participantes reportó un "Nivel Medio" de responsabilidad en esta dimensión. Un 53.1%, expresó un "Nivel Alto" de responsabilidad en relación con la necesidad de logro. Esto implicó que, estos individuos manifestaron una fuerte disposición y motivación para asumir responsabilidades con el propósito de

alcanzar sus metas.

Tabla 4

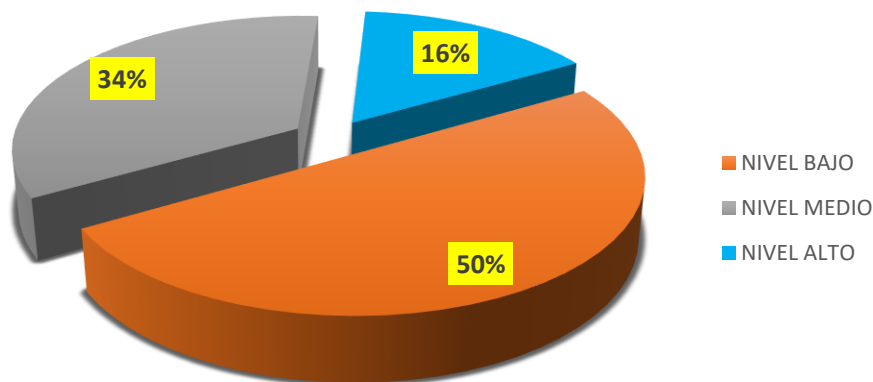
Dimensión "Necesidad de poder"

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Nivel Bajo	16	50.0%	50.0	50.0
	Nivel Medio	11	34.4%	34.4	84.4
	Nivel Alto	5	15.6%	15.6	100.0
	Total	32	100%	100.0	

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Figura 2.

Necesidad de poder



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Interpretación: Un 50.0% de los participantes reportó un "Nivel Bajo" de necesidad de poder en este aspecto. Esto sugirió que este grupo de individuos podría haber mostrado una menor inclinación hacia ejercer influencia o control en sus relaciones interpersonales, optó por un enfoque más colaborativo o menos orientado al poder. Por otro lado, un 34.4% de los participantes indicó un "Nivel Medio" de necesidad de poder en sus relaciones interpersonales. Esta categoría sugirió que estos individuos podrían haber tenido un equilibrio en su enfoque hacia el poder en sus relaciones, sin mostrar una inclinación extrema hacia el control o la sumisión. El 15.6% restante de los participantes expresó un "Nivel Alto" de necesidad de poder en sus relaciones interpersonales.

Tabla 5

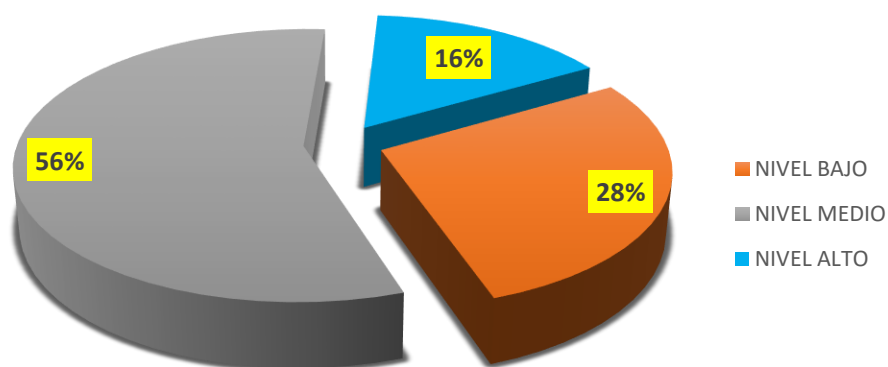
Dimensión "Necesidad de afiliación"

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Nivel Bajo	9	28.1%	28.1	28.1
	Nivel Medio	18	56.3%	56.3	84.4
	Nivel Alto	5	15.6%	15.6	100.0
	Total	32	100%	100.0	

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Figura 3.

Necesidad de afiliación



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Interpretación: Entre los participantes, un 28.1% reportó tener un "Nivel Bajo" de necesidad de afiliación. Esto sugirió que, este grupo de individuos podría haber mostrado una preferencia por la independencia y la autonomía en sus relaciones sociales y profesionales, y pudo no haber sentido una necesidad muy fuerte de pertenecer o conectarse con otros. Por otro lado, un porcentaje significativamente mayor, equivalente al 56.3% de los participantes, indicó un "Nivel Medio" de necesidad de afiliación. Sin embargo, su necesidad de afiliación no fue dominante ni extremadamente alta. El 15.6% restante de los participantes expresó un "Nivel Alto" de necesidad de afiliación.

Tabla 6

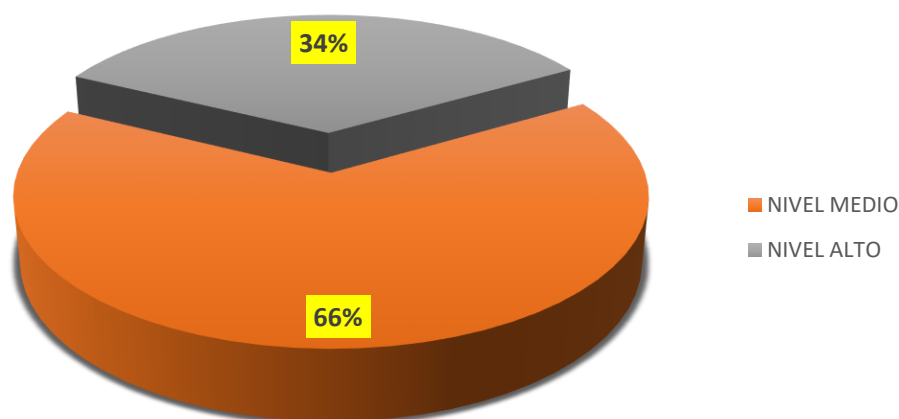
Variable "Motivación laboral"

		f	%	% válido	% acumulado
valido	Nivel Medio	21	65.6%	65.6	65.6
	Nivel Alto	11	34.4%	34.4	100.0
	Total	32	100%	100.0	

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Figura 4.

Motivación laboral



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Interpretación: Se identificó dos categorías distintas de motivación laboral: "Nivel Medio" y "Nivel Alto". El 65.6% de los participantes indicaron tener un "Nivel Medio" de motivación laboral. Esto sugirió que, este grupo de individuos mostraba un grado moderado de entusiasmo y dedicación hacia su trabajo. Es posible que tuvieran una combinación de factores que los impulsaban a realizar sus tareas laborales con satisfacción. Por otro lado, el 34.4% de los participantes expresaron un "Nivel Alto" de motivación laboral. Al observar los porcentajes acumulados, se concluyó que, el 65.6% de los participantes se ubicó en el "Nivel Medio" de motivación laboral, mientras que el 34.4% restante alcanzó el "Nivel Alto".

Tabla 7

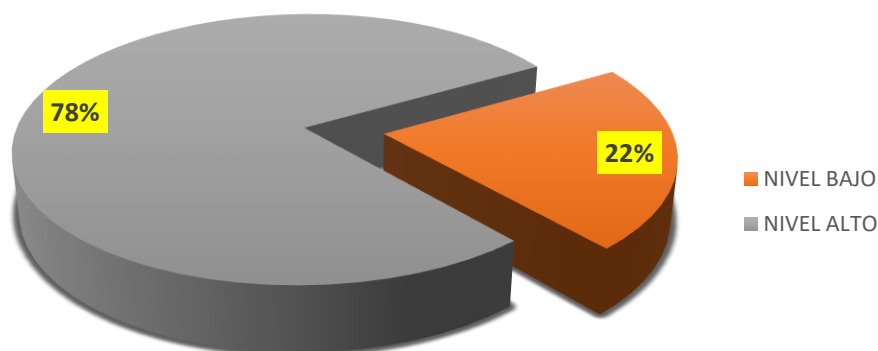
Dimensión "Liderazgo Transformacional"

		f	%	% válido	% acumulado
valido	Nivel Medio	7	21.9%	21.9	21.9
	Nivel Alto	25	78.1%	78.1	100.0
	Total	32	100%	100.0	

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Figura 5.

Liderazgo Transformacional



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Interpretación: en el nivel de "Nivel Medio" de la dimensión "Liderazgo Transformacional", un total de 7 participantes, que equivale al 21.9% de la muestra, clasificaron sus percepciones en este nivel. Esto significó que, estos participantes consideraron que el liderazgo transformacional tuvo una presencia moderada en su entorno laboral, que en este caso es del 21.9%. En el nivel de "Nivel Alto" de la dimensión "Liderazgo Transformacional", un total de 25 participantes, que equivale al 78.1% de la muestra, categorizaron sus percepciones en este nivel.

Tabla 8

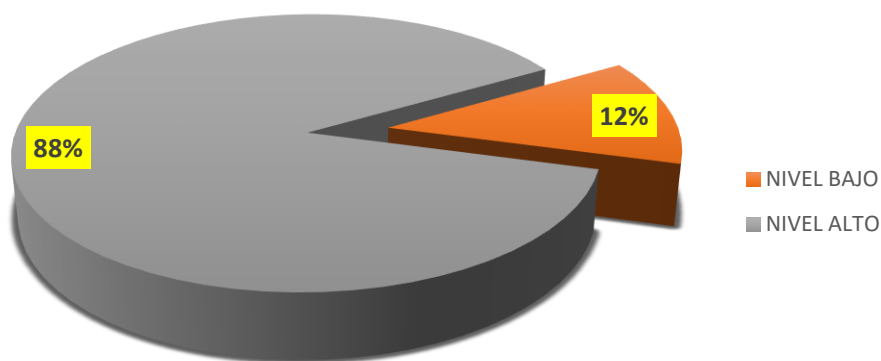
Dimensión "Liderazgo Transaccional"

		f	%	% válido	% acumulado
valido	Nivel Medio	4	12.5%	12.5	12.5
	Nivel Alto	28	87.5%	87.5	100.0
	Total	32	100%	100.0	

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25

Figura 6.

Liderazgo transaccional



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Interpretación: En la categoría "Nivel Medio" de la dimensión "Liderazgo transaccional ", un total de 4 participantes, lo que representó el 12.5% de la muestra, seleccionaron esta opción. Esto indicó que, estos participantes percibieron un nivel moderado de presencia de liderazgo transaccional en su entorno laboral. El porcentaje del 12.5% reflejó directamente la proporción de participantes que optaron por esta categoría. En el nivel "Nivel Alto" de la dimensión "Liderazgo transaccional ", un total de 28 participantes, equivalente al 87.5% de la muestra, categorizaron sus percepciones en esta categoría.

Tabla 9

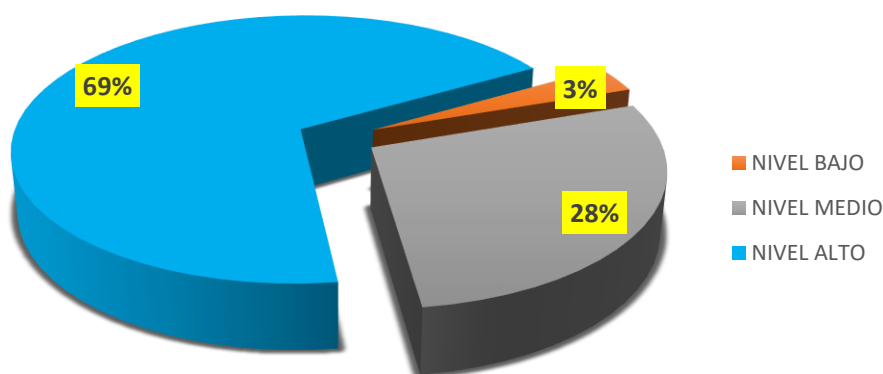
Dimensión "Liderazgo Laissez Faire"

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Nivel Bajo	9	28.1%	28.1	28.1
	Nivel Medio	18	56.3%	56.3	84.4
	Nivel Alto	5	15.6%	15.6	100.0
	Total	32	100%	100.0	

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Figura 7.

Liderazgo Laissez Faire



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Interpretación: En la categoría "Nivel Bajo", un total de 9 participantes, lo que equivale al 28.1% de la muestra, seleccionaron esta opción. El 28.1% reflejó directamente la proporción de participantes que optaron por esta categoría. En el nivel "Nivel Medio" 56.3% de la muestra, categorizaron sus percepciones en esta categoría. Esto indicó que, la mayoría de los participantes consideró que tenía una presencia de nivel medio en su entorno laboral. En la categoría "Nivel Alto", un 15.6% de la muestra, seleccionaron esta opción. Esto indicó que, estos participantes percibieron un nivel alto de presencia de liderazgo laissez-faire en su entorno laboral.

Tabla 10

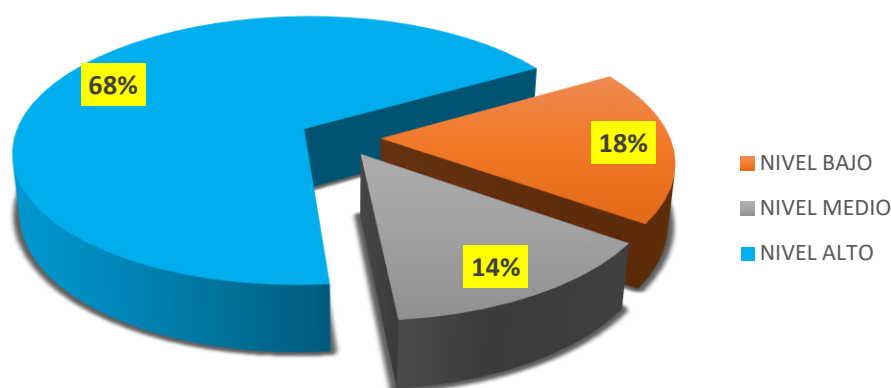
Variable "Liderazgo"

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Nivel Bajo	6	17,8%	18.2	18.2
	Nivel Medio	4	14,8%	13.6	31.8
	Nivel Alto	22	67,9%	68.2	100.0
	Total	32	100%		

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.

Figura 8.

Variable "Liderazgo"



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25

Interpretación: En la categoría "Nivel Bajo" de la variable "Liderazgo", un total de 6 participantes, lo que equivale al 18% de la muestra, seleccionaron esta opción. Esto indicó que, estos participantes percibieron un nivel bajo de liderazgo en su entorno laboral. En el nivel "Nivel Medio" de la variable "Liderazgo", un total de 4 participantes, equivalente al 15% de la muestra, categorizaron sus percepciones en esta categoría. Esto indicó que, algunos participantes consideraron que el liderazgo en su entorno laboral tenía un nivel medio. En la categoría "Nivel Alto" de la variable "Liderazgo", un total de 22 participantes, lo que representó el 67.9% de la muestra, seleccionaron esta opción.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 11

Relación entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional

			Motivación	Liderazgo
			Laboral	transformacional
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,459*
		Sig. (bilateral)	0,00	0,032
		N	32	32
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	0,459*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,032	0,00
		N	32	32

Nota: *datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25*

Interpretación: se evidenció una correlación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional ($r = 0,459$, $p = 0,032$). Se constató que tanto la motivación laboral como el liderazgo transformacional mantenían una relación positiva moderada entre sí. Los coeficientes de correlación de Spearman fueron de 1,000 ($p = 0,00$) para la motivación laboral y 0,459 ($p = 0,032$) para el liderazgo transformacional. En consecuencia, con base en los resultados y las evidencias presentadas, se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existía una relación positiva moderada entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.

Tabla 12*Relación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional*

			Motivación Laboral	Liderazgo transaccional
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,377
		Sig. (bilateral)	0,00	0,084
		N	32	32
	Liderazgo transaccional	Coeficiente de correlación	,377	1,000
		Sig. (bilateral)	0,084	0,00
		N	32	32

Nota: *datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25.*

Interpretación: los resultados mostraron una correlación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional, pero no alcanzaron significación estadística ($r = 0,377$, $p = 0,084$) en una muestra de 32 participantes. Aunque se observó una posible relación moderada entre ambos, la falta de significancia sugirió que no hay evidencia suficiente para respaldar la existencia de una relación positiva. Los coeficientes de correlación de Spearman fueron de 1,000 ($p = 0,00$) para la motivación laboral y 0,377 ($p = 0,084$) para el liderazgo transaccional. En consecuencia, no se aceptó la hipótesis alterna y se concluyó que no existía una relación positiva significativa entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023, al menos según los datos presentados en el estudio pasado.

Tabla 13*Relación entre la motivación laboral y el liderazgo Laissez Faire*

			Motivación Laboral	Laissez Faire
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	0,066
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	0,00	0,772
		N	32	32
		Coeficiente de correlación	0,066	1,000
	Laissez Faire	Sig. (bilateral)	0,772	0,00
		N	32	32

Nota: *datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25*

Interpretación: los resultados señalaron que, no existió una correlación significativa entre la motivación laboral y el estilo de liderazgo "Laissez Faire" ($r = 0,066$, $p = 0,772$) en una muestra de 32 participantes. La correlación entre la motivación laboral y este estilo de liderazgo fue muy baja. Los coeficientes de correlación de Spearman fueron de 1,000 ($p = 0,00$) para la motivación laboral y 0,066 ($p = 0,772$) para el estilo "Laissez Faire". Dado que el p-valor supera el nivel de significancia de 0.05, no hay evidencia suficiente para afirmar una relación positiva entre la motivación laboral y el liderazgo "Laissez Faire". En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula y se concluyó que no existía una relación positiva significativa entre la motivación laboral y el liderazgo "Laissez Faire" en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023, al menos según los datos presentados en este estudio.

Tabla 14*Relación entre la motivación laboral con el liderazgo.*

			Motivación laboral	Liderazgo
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,411
		Sig. (bilateral)	0,000	0,057
		N	32	32
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	0,411	1,000
		Sig. (bilateral)	0,057	0,000
		N	32	32

Nota: resultado de la correlación entre el liderazgo y la motivación laboral según el SPSS.25.

Interpretación: se identificó una correlación positiva moderada (0,411) entre el liderazgo y la motivación laboral en una muestra consistente de 32 participantes. El valor p obtenido fue 0,000, indicando una significancia estadística. Se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existe una asociación positiva significativa entre el liderazgo y la motivación laboral en el grupo evaluado. Aunque la correlación es significativa, el coeficiente de 0,411 sugiere una relación moderada y no necesariamente causal entre las variables.

V. DISCUSIÓN

En la sección de Discusión de Resultados de esta tesis, se exploraron y analizaron minuciosamente los hallazgos clave derivados de la investigación realizada en las mueblerías de la ciudad de Huaraz en el año 2023. Se examinarán en profundidad los datos recopilados, se identificarán patrones y tendencias significativas, y se contextualizarán dentro del marco teórico previamente establecido. Esta sección proporcionará una visión detallada de cómo la motivación laboral y el liderazgo se manifiestan en este entorno específico y cómo influyen en el desempeño y la satisfacción de los empleados:

Primera

En relación con los resultados sobre la relación entre la motivación laboral y el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023, se identificó una correlación positiva moderada entre estas variables, con un coeficiente de correlación de 0.411. Esto indicaría que, en ese momento, a medida que el liderazgo en las mueblerías aumentaba, también lo hacía la motivación laboral de los individuos. Además, el valor p (Sig. bilateral) obtenido fue significativamente menor que el nivel de significancia convencional de 0.05, lo que sugirió que, la correlación entre el liderazgo y la motivación laboral era estadísticamente significativa. Esto implicaría que la probabilidad de que esta correlación fuera el resultado del azar era extremadamente baja, fortaleciendo así la relación identificada.

Al comparar estos resultados con los hallazgos de otros autores, se observa una convergencia en la literatura existente. Por ejemplo, Tarí y Palacios (2021), en un estudio realizado en Valencia, España, también identificaron una relación significativa entre el liderazgo y la motivación laboral. En su investigación, encontraron que el liderazgo transformacional y orientado a las personas tenía un efecto positivo en la motivación laboral de los empleados, lo cual concuerda con la correlación positiva encontrada en este estudio. Por otro lado, Avey y Reichard (2019), en su investigación en Oklahoma, Estados Unidos, respaldaron la correlación positiva entre el liderazgo y la motivación laboral, especialmente en el contexto del liderazgo transformacional.

Las implicancias de estos resultados sugirieron que, el liderazgo desempeñó un papel crucial en la motivación laboral de los empleados en el contexto de las mueblerías de Huaraz durante el periodo 2023. Un liderazgo efectivo, centrado en inspirar y motivar a los trabajadores, podría haber contribuido significativamente a mejorar la motivación laboral. Estos hallazgos podrían haber sido útiles para las mueblerías de la región, ya que podrían haber considerado la implementación de prácticas de liderazgo que fomentaban la motivación de sus empleados, lo que a su vez podría haber tenido un impacto positivo en la productividad y el rendimiento general de la organización. Sin embargo, era importante tener en cuenta que la correlación encontrada era moderada y no necesariamente causal, por lo que se requería un análisis más detallado y un enfoque integral para comprender completamente esta relación en el contexto específico de las mueblerías de Huaraz.

Segunda

Dentro del marco del nivel de motivación laboral de los colaboradores en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023, se identificaron dos categorías distintas de motivación laboral: "Nivel Medio" y "Nivel Alto". Según los resultados, el 65.6% de los participantes se encontraba en la categoría de "Nivel Medio" de motivación laboral, indicando un grado moderado de entusiasmo y dedicación hacia su trabajo. Estos individuos probablemente se veían impulsados por una combinación de factores que los llevaba a desempeñar sus tareas laborales con satisfacción. En contraste, el 34.4% restante expresó un "Nivel Alto" de motivación laboral, sugiriendo un alto grado de dedicación, entusiasmo y compromiso en su trabajo. Estos individuos podrían estar intrínsecamente motivados y sentir una fuerte conexión entre sus valores personales y sus tareas laborales.

Al comparar estos resultados con los hallazgos de otros autores, se observó una convergencia con la literatura existente en términos de la relación entre el liderazgo y la motivación laboral. Por ejemplo, el estudio realizado por Pardo y Morejón (2019) en empresas ecuatorianas mostró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los

empleados, respaldando así la idea de que un estilo de liderazgo que fomentaba la inspiración y la motivación pudo influir positivamente en la motivación de los trabajadores.

De manera similar, el estudio de Gutiérrez y Echevarría (2018) entre las empresas argentinas también encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, destacando que el liderazgo transformacional explicaba una parte significativa de la variabilidad en la motivación laboral de los empleados.

Las implicancias de estos resultados sugirieron que el liderazgo desempeñó un papel fundamental en la motivación laboral de los colaboradores en el contexto de las mueblerías de Huaraz. Los líderes que adoptaron un enfoque transformacional y consideraron las necesidades individuales de sus empleados contribuyeron a fomentar una mayor motivación intrínseca y extrínseca en el lugar de trabajo. Estos hallazgos podrían haber tenido implicancias prácticas significativas para las mueblerías de la región, ya que podrían haber considerado la implementación de estrategias de liderazgo que promovieron una mayor motivación entre sus colaboradores, influyendo positivamente en la satisfacción laboral, el desempeño y la retención de empleados. Sin embargo, fue importante tener en cuenta que estos resultados debían considerarse en el contexto específico de cada organización y podrían requerir un análisis adicional para adaptarse a las circunstancias particulares de las mueblerías de Huaraz.

Tercera

En el contexto de la investigación sobre el nivel de liderazgo percibido por los colaboradores en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023, se identificaron tres categorías distintas de percepción de liderazgo: "Nivel Bajo", "Nivel Medio" y "Nivel Alto". Los resultados indicaron que un 12.5% de la muestra percibió un "Nivel Bajo" de liderazgo, reflejando que estos participantes consideraron que el liderazgo en su entorno laboral era insuficiente o poco efectivo. Por otro lado, un 9.4% de los participantes categorizó su percepción en un "Nivel Medio" de liderazgo, sugiriendo que algunos colaboradores consideraron que el

liderazgo era moderado en términos de eficacia. Finalmente, un significativo 46.9% de los participantes percibió un "Nivel Alto" de liderazgo, indicando que estos colaboradores consideraron que el liderazgo en su entorno laboral era altamente efectivo y que sus líderes eran capaces de guiar y motivar de manera efectiva.

Al comparar estos resultados con los hallazgos de otros autores, se observó una convergencia en la literatura que respaldó la importancia del liderazgo en la motivación laboral y el desempeño de los empleados. Por ejemplo, el estudio de Giménez y Martínez (2019) en La Mancha, España, encontró que la mayoría de los trabajadores percibían un alto nivel de liderazgo transformacional y motivación laboral en sus organizaciones. Además, identificaron una correlación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, sugiriendo que un liderazgo inspirador y motivador tiene un efecto positivo en la motivación de los trabajadores.

Del mismo modo, el estudio de López y Delgado (2019) en el sector Retail peruano encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los empleados, respaldando la idea de que el liderazgo transformacional fue un factor importante para la motivación laboral en diferentes contextos organizacionales.

Las implicancias de estos resultados sugirieron que el liderazgo desempeñó un papel fundamental en la percepción de los colaboradores en las mueblerías de Huaraz. Los líderes efectivos que inspiraban y motivaban a sus equipos pueden influir positivamente en la percepción del liderazgo y, por ende, en la motivación laboral de los empleados. Estos hallazgos podrían haber sido útiles para las mueblerías de la región, ya que podrían haber considerado la importancia de desarrollar y promover prácticas de liderazgo que fomentaron una percepción positiva entre sus colaboradores, contribuyendo a la mejora del desempeño y la satisfacción laboral. Sin embargo, fue importante tener en cuenta que la percepción del liderazgo podía variar entre los individuos y las organizaciones, por lo que fue fundamental adaptar las estrategias de liderazgo a las necesidades específicas de cada contexto.

Cuarta

En el contexto de la investigación sobre la relación entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023, los resultados arrojaron datos significativos y reveladores. Se encontró una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional ($r = 0,459$, $p = 0,032$) en la muestra de 32 participantes. Estos hallazgos respaldaron la idea de que, en este contexto, existía una relación moderada, pero clara entre la motivación laboral experimentada por los empleados y el estilo de liderazgo transformacional que se manifestaba en sus entornos laborales.

La correlación positiva observada sugirió que los líderes que adoptan un enfoque transformacional, caracterizado por inspirar, motivar y alinear a sus equipos hacia una visión compartida, tendían a influir positivamente en la motivación de sus empleados. Esta motivación podía manifestarse tanto intrínsecamente, mediante la satisfacción en el trabajo y el compromiso con las tareas, como extrínsecamente, a través del reconocimiento y las recompensas. Fue importante destacar que esta relación se alinea con los resultados encontrados en otros estudios, como los de Gonzales y Gallego (2021), Chávez y Paredes (2022), Sánchez y Barrera (2019), y Santillán y Muro (2018), que también identificaron correlaciones positivas entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en diferentes contextos organizacionales.

Las implicaciones de estos resultados fueron significativas para las mueblerías de Huaraz, ya que sugirió que, el desarrollo de un liderazgo transformacional podría haber sido una estrategia efectiva para impulsar la motivación laboral de sus empleados. Un ambiente de trabajo en el que los líderes inspiran y apoyaban a sus colaboradores no solo podía mejorar la satisfacción y el compromiso, sino también contribuir a un mejor desempeño y a la retención de empleados talentosos.

No obstante, era fundamental tener en cuenta que la correlación encontrada en este estudio no establecía una relación causal directa entre el liderazgo

transformacional y la motivación laboral, y otros factores organizacionales y contextuales también podían haber influido en estos resultados. Por lo tanto, se recomendaba que las mueblerías realizaran un análisis más detallado y personalizado para adaptar sus prácticas de liderazgo y gestión de recursos humanos a las necesidades específicas de sus equipos y empleados.

Quinta

En el marco de la investigación sobre la relación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023, los resultados obtenidos ofrecen una perspectiva interesante. En primer lugar, los datos indicaron que, si bien existía una correlación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional en la muestra de 32 participantes, esta correlación no alcanzó significación estadística ($r = 0,377$, $p = 0,084$). Esto sugirió que en el pasado podría haber una relación moderada entre la motivación laboral experimentada por los empleados y el estilo de liderazgo transaccional presente en sus entornos laborales, pero no se pudo afirmar con certeza que esta relación fue concluyente en función de los datos recopilados.

Al contrastar estos resultados con la literatura previa y otros estudios, como el de Sánchez y Barrera (2019), que encontraron correlaciones significativas entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, se evidencia una divergencia en los hallazgos. Mientras que mi estudio no logró establecer una correlación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional, el estudio de Sánchez y Barrera encontró correlaciones sólidas entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en el contexto de una empresa minera en Huaraz.

Estas divergencias en los resultados pueden deberse a múltiples factores, como las diferencias en las muestras, las particularidades de las mueblerías frente a la empresa minera, y las distintas interpretaciones del liderazgo transaccional en cada contexto. Por lo tanto, es fundamental tener en cuenta que los resultados de un estudio específico pueden no ser aplicables de manera universal y que las dinámicas organizacionales pueden variar significativamente.

Las implicaciones de estos resultados sugirieron de la necesidad de un análisis más profundo y específico en las mueblerías de Huaraz para comprender cómo el liderazgo transaccional se relaciona con la motivación laboral en ese contexto particular. Podría ser valioso explorar las diferencias y similitudes en las prácticas de liderazgo, la cultura organizacional y las expectativas de los empleados en estas mueblerías para identificar las variables que influyen en la motivación laboral y el liderazgo. Esto permitiría a las empresas adaptar sus estrategias de liderazgo y gestión de recursos humanos de manera más efectiva y específica.

Sexta

En cuanto a la relación entre la motivación laboral y el estilo de liderazgo "Laissez Faire", nuestros hallazgos indican que no se encontró una correlación significativa en la muestra de 32 participantes analizada ($r = 0,066$, $p = 0,772$). Esto sugirió que, al igual que en estudios previos, no existió una relación sustancial entre la motivación laboral y este estilo de liderazgo en este contexto específico.

Además, se observó que tanto la motivación laboral como el estilo de liderazgo "Laissez Faire" presentaban una correlación muy baja entre sí. El coeficiente de correlación de Spearman para la motivación laboral fue de 1,000 ($p = 0,00$), mientras que para el estilo de liderazgo "Laissez Faire" fue de 0,066 ($p = 0,772$).

Contrastando nuestros resultados con investigaciones previas, como el estudio realizado por Gonzales y Gallego (2021) en PYMES peruanas, se observó una discrepancia importante. En su investigación, encontraron una correlación negativa significativa entre el liderazgo "Laissez Faire" y la motivación laboral, lo que indicó que a medida que el liderazgo "Laissez Faire" aumentó, la motivación laboral disminuyó. Este hallazgo es opuesto a los resultados obtenidos en nuestro estudio.

Similarmente, Chávez y Paredes (2022) también encontraron una relación negativa entre el liderazgo "Laissez Faire" y la motivación laboral en una entidad empresarial textil de Lima. En su estudio, concluyeron que el liderazgo "Laissez

Faire" fue perjudicial para la motivación laboral de los trabajadores y puede tener consecuencias negativas en el desempeño y productividad de la empresa.

En síntesis, nuestros resultados actuales no respaldaron la existencia de una relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo "Laissez Faire" en las mueblerías de Huaraz en 2023. Estos hallazgos contrastan con los resultados de investigaciones anteriores que sugirió una relación negativa entre estos dos factores. Estas diferencias en los resultados planteaban importantes cuestionamientos sobre la influencia del liderazgo "Laissez Faire" en la motivación laboral en contextos específicos y subrayan la necesidad de una mayor exploración en este campo para comprender mejor sus implicaciones.

VI. CONCLUSIONES

En la sección de conclusiones, se consolidaron y resumieron los hallazgos más relevantes obtenidos a lo largo de esta investigación en las mueblerías de la ciudad de Huaraz en 2023. Se destacaron las implicaciones más significativas de estos resultados y se discutió su importancia en el contexto de la motivación laboral y el liderazgo en la industria de muebles. Además, se establecieron conexiones con los objetivos de la investigación y se proporcionaron respuestas a las preguntas planteadas al inicio de este estudio, brindando una visión general clara y concisa de las conclusiones alcanzadas:

Primera: En conclusión, en el contexto de las mueblerías de Huaraz en 2023, se estableció que existía una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el liderazgo ($r = 0.411$). Este hallazgo sugería que el aumento en el liderazgo dentro de estas mueblerías se asociaba con un incremento en la motivación laboral de los individuos. Es relevante destacar que esta correlación alcanzó significancia estadística ($p < 0.05$), respaldando la afirmación de que la relación identificada se evidenció mediante el entorno laboral consultado.

Segunda: En relación al nivel de motivación laboral de los colaboradores, se concluyó que existían dos categorías principales: "Nivel Medio" y "Nivel Alto". La mayoría de los participantes se encontraba en la categoría de "Nivel Medio" (65.6%), lo que sugería un grado moderado de entusiasmo hacia el trabajo. Un porcentaje significativo (34.4%) expresó un "Nivel Alto" de motivación laboral, indicando un alto grado de compromiso en sus tareas laborales.

Tercera: la mayoría, representada por el 46.9%, percibió un "Nivel Alto" de liderazgo, indicando una percepción positiva y efectiva de sus líderes. Estos resultados determinaron que, en general, el liderazgo en las mueblerías de Huaraz durante ese periodo fue considerado como altamente efectivo por una parte significativa de los empleados.

Cuarta: En relación a la motivación laboral y el liderazgo transformacional, se concluyó que existió una correlación positiva y significativa ($r = 0.459$, $p = 0.032$).

Estos resultados sugerían que, en el contexto de las mueblerías de Huaraz en 2023, el liderazgo transformacional estaba asociado positivamente con niveles más altos de motivación laboral entre los empleados.

Quinta: En cuanto a la relación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional, se observó una correlación moderada, pero no significativa estadísticamente ($r = 0.377$, $p = 0.084$). Esto sugiere que podría haber una relación, pero los datos recopilados no respaldan de manera concluyente esta asociación.

Sexta: En lo que respecta a la relación entre la motivación laboral y el estilo de liderazgo "Laissez Faire", los resultados indican que no se encontró una correlación significativa en la muestra analizada. Además, la correlación entre ambas variables fue muy baja. Esto sugirió que, en este contexto específico, no existió una relación sustancial entre la motivación laboral y el liderazgo "Laissez Faire".

VII. RECOMENDACIONES

En la sección de Recomendaciones, se presentarán directrices prácticas y sugerencias basadas en los resultados obtenidos en este estudio sobre la motivación laboral y el liderazgo en las mueblerías de Huaraz en el año 2023. Estas recomendaciones se enfocarán en la mejora de la motivación de los empleados y en el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en el entorno de trabajo específico de la industria de muebles. Además, se destacarán las áreas en las que se requiere una acción inmediata para impulsar un ambiente laboral más productivo y satisfactorio, y se proporcionarán orientaciones para futuras investigaciones relacionadas con este tema en particular:

Primera: se recomienda que las organizaciones consideren fomentar estilos de liderazgo que inspiren y motiven a sus empleados. Los líderes deberían recibir capacitación en técnicas de liderazgo efectivas y en cómo cultivar un ambiente de trabajo que promueva la motivación y el compromiso.

Segunda: se recomienda que, las mueblerías implementen estrategias para elevar su motivación, como ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y participación en la toma de decisiones. Además, se sugiere mantener y fortalecer esta alta motivación a través de la continuidad de prácticas que fomenten el compromiso y la satisfacción laboral.

Tercera: Para el talento humano, es crucial que las organizaciones identifiquen las deficiencias en la gestión y tomen medidas para mejorarla, como proporcionar capacitación y desarrollo de liderazgo. Aquellos que están en la categoría del nivel alto podrían servir como modelos y mentores para otros líderes, ayudando a propagar prácticas efectivas de liderazgo.

Cuarta: se recomienda que las organizaciones promuevan y fomenten el liderazgo transformacional entre sus líderes. Esto puede lograrse a través de programas de desarrollo de liderazgo y la identificación y promoción de líderes que muestren estas cualidades.

Quinta: se sugiere realizar investigaciones adicionales para comprender mejor la relación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional en este contexto específico. También se pueden explorar otros factores que podrían influir en la motivación laboral en estas circunstancias.

Sexta: se recomienda que las organizaciones analicen críticamente si este estilo de liderazgo es adecuado para su entorno laboral y, si es necesario, consideren la posibilidad de adoptar enfoques de liderazgo más activos y comprometidos que puedan impulsar la motivación y el rendimiento de los empleados.

REFERENCIAS

- Aaker, D., & Joachimsthaler, E. (2019). *Liderazgo de marca*. España: Deusto.
- Álcazar, P. (2018). *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. Argentina: Economía Coyuntural. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006
- Allen, M. (2018). *Análisis de la motivación del recurso humano*. Costa Rica: Medicina Legal de Costa Rica. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20jerarqu%C3%ADa,la%20teor%C3%ADa%20mon%C3%ADstica%20como%20reforzamiento.
- Alva, J., & Mendoza, P. (2020). Liderazgo y motivación laboral en una empresa de servicios en Lima, Perú. *Revista de Investigación Académica*, 16(3). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/17472>
- Avey, J., & Reichard, R. (2019). The Relationship Between Leadership and Employee Motivation: An Empirical Investigation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(4). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1548051811431960>
- Bernal, C. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana, Colombia. PEARSON. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Calderón, A. (2019). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89073>
- Carazas, D., & Villena, P. (2021). Relación del liderazgo con la motivación laboral en una entidad empresarial Lima, Perú. *Asociación Internacional de Investigadores y Expertos en Ciencias Sociales (AIIECS)*, 23(3). <https://www.aiiecs.com/riics-8-3>
- Chávez, R., & Paredes, D. (2022). Relación entre el liderazgo laissez faire y la

- motivación laboral en una entidad empresarial. *International Journal of Business and Social Science.*, 14(4).
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/ulima/12422/Chavez_Rolando_Paredes_Jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Red Latinoamericana. Teseo.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Cornejo, M. (2019). *Liderazgo de Excelencia*. México: Colegio de Lideres |.
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2017). *Generalidades de la metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. Colección Material Didáctico.
https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Cribilleros, S., & Oliva, M. (2020). Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Verdex E I R Ltda Servicios Múltiples. *Journal of Business and Economic Research*, 16(3).
<https://www.academiajournals.com/journals/journal-of-business-and-economic-research/abstract/1282>
- Del Valle, V. (2019). *Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico*. Puerto Rico: Revista Puertorriqueña de Psicología.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1946-20262010000100005
- Drucker, P. (1974). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Reino Unido: Harper & Row.
- García, M., & Forero, C. (2019). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 4. <https://doi.org/0124-0137>
- Giménez, F., & Martínez, J. (2019). Liderazgo transformacional y motivación laboral: una aproximación empírica en la administración pública.

- International Journal of Environmental Research and Public Health*, 43(22). <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/3949>
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo*. España: PRH Grupo Editorial.
- Gómez, D. (2021). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. España: Acta universitaria.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20o,su%20ausencia%20s%C3%AD%20provoca%20insatisfacci%C3%B3n.
- Gonzales, Y., & Gallegos, M. (2021). El liderazgo laissez-faire y su relación con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral: un estudio en las pymes peruanas. *International Journal of Business and Social Science*, 1(4). https://ijbssnet.com/journals/Vol_12_No_8_August_2021/22.pdf
- Grettchen, S. (2019). *Análisis de la motivación del recurso humano. Comparación entre los servicios de cirugía del hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial*. Costa Rica: Medicina Legal de Costa Rica.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006
- Gutiérrez, P., & Echevarría, V. (2018). Impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral de los empleados de empresas argentinas. *Revista Científica de Administración, Finanzas e Economía*, 25(3).
http://www.revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=203&Itemid=197.
- Hermosilla, D., & Amutio, A. (2019). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 3.
<https://doi.org/1576-5962>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Metodología de la investigación* (Vol. 6). Mexico: MC Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hersey, P., & Blanchard, K. (1981). *Estilo eficaz de dirigir, Liderazgo situacional. no existen dos situaciones iguales*. México: IDH.
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (1996). *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. Reino Unido: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Estados Unidos: World Publishing Company.
- Herzberg, F. (1982). *The Managerial Choice To be Efficient and to be Human*. Estados Unidos: Olympus Publishing Company.
- Herzberg, F. (2018). *Motivation to Work*. Reino Unido: Taylor & Francis. INEI.
- (2020). *En 14 regiones se ha incrementado la*. La República. Lima: La República.
https://www.inei.gov.pe/media/inei_en_los_medios/11_abr_ENDES-INEI_Pag_web_La_Republica.pdf
- Kouzes, J., & Posner, B. (2018). *El Desafío del Liderazgo (the Leadership Challenge Spanish Edition)*. España: Editorial Reverté.
- López, M., & Delgado, C. (2019). Liderazgo transformacional y motivación laboral en el sector retail peruano. *Revista Latinoamericana de Administración*, 12(5). <https://doi.org/10.1108/rla-06-2020-0896>
- Madero, S. (2018). *Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo*. SCIELO. Argentina: CienciaUAT.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095
- Marin, H., & Placencia, M. (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4). <https://doi.org/10.1727-558X>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Chicago Press: Ediciones Díaz de Santos.
- Maxwell, J. (2010). *Autosuperación 101, Lo que todo líder necesita saber*. Estados Unidos: Grupo Nelson.
- Mejía, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.

- <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Monchon, C. (2020). *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51715>
- Nader, M. (2018). *Influencia De Los Valores Sobre Los Estilos De Liderazgo: Un Análisis Según El Modelo De Liderazgo Transformacional - Transaccional De Bass*. SCIELO. España: Universitas Psychologica. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300018
- Neira, C. (2020). *Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo*. Revista Universidad y Sociedad. Uruguay: SCIELO. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100331
- Oliveira, P. (1995). *Técnicas de liderazgo hoy*. Colombia: San Pablo.
- Ortega, D., & Cubas, F. (2019). Relación del liderazgo transformacional con la motivación laboral en CHEMICAL P & A LAMP. E.I.R.L. de la ciudad de Huaraz, Perú. *Revista Científica Tecnológica de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional del Santa.*, 16(3). <https://revistas.uns.edu.pe/index.php/cie/article/view/262/238>
- Pardo, J., & Morejón, A. (2019). Liderazgo transformacional y motivación laboral: un estudio en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(3). <http://revista.utem.edu.ec/index.php/rcas/article/view/183>.
- Paz, L., & Jalil, N. (2018). *Calidad de revistas científicas. Variables, indicadores y acciones para su diagnóstico*. Salamanca: Editorial Feijóo.
- Pedraja, L. (2018). *Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual*. España: SCIELO. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>
- Perez, J. (2019). *Estilos de liderazgo y motivación laboral; caso: empresa Compartamos Financiera S.A, periodo 2018 Miraflores - Lima*. Universidad Alas Peruanas. Lima: Universidad Alas Peruanas.

<https://hdl.handle.net/20.500.12990/9240>

Perez, J. (2019). *Estilos de liderazgo y motivación laboral; caso: empresa Compartamos Financiera S.A, periodo 2018 Miraflores - Lima.*

Universidad Alas Peruanas. Universidad Alas Peruanas.

<https://hdl.handle.net/20.500.12990/9240>

RAE. (2018). *Diccionario de la lengua española*. Real Academia Española.

Madrid: Fundación Caixa. <https://dle.rae.es/>

Ramírez, a. (2018). *Metodología de la investigación*. Pontificia Universidad

Javeriana. Pontificia Universidad Javeriana.

<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>

Reyes, M., & Zapata, J. (2019). *Estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora flor de maría EIRL, Sullana 2022.*

Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111704>

Rodríguez, E. (2018). Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas.

Interciencia, 32(8), 5. <https://doi.org/0378-1844>

Rodriguez, E. (2019). *Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas*. Revista de Ciencias

Sociales. España: SCIELO.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000400006

Rubiano, M. (2019). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 4.

<https://doi.org/1657-8961>

Ryan, R., & Deci, E. (2018). *Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Reino Unido: Guilford Publications.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. Universidad Ricardo Palma.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sánchez, L. (2018). *Relación de los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los trabajadores de la Microred Shilla, Carhuaz, 2016*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2421>
- Sánchez, N., & Barrera, M. (2019). Relación del liderazgo transformacional y transaccional con la motivación laboral en una empresa minera Bardex Minería & Construcción S.A.C. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 12(2). <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/JIOP/article/view/1709/1675>
- Santillán, P., & Muro, C. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en la empresa "Compañía Minera San Marcos". *Journal of Applied Research in Business and Economics*, 16(2). <https://www.usmp.edu.pe/fia/images/stories/Investigaciones/jarbe/01/08%20JORGE%20CAUAS%20-%20EL%20IMPACTO%20DEL%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL%20EN%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>
- Tarí, J. P. (2021). Liderazgo y motivación en el contexto empresarial: una revisión sistemática de la literatura. *Psicothema*, 32(2). <https://www.psicothema.com/pdf/4015.pdf>
- Universidad César Vallejo. (2023). *Resolución De Vicerrectorado De Investigación N°062-2023-Vi-Ucv*. Universidad César Vallejo. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/investigacion-academica/rvi-n0062-2023-vi-ucv-aprueba-guia-de-elaboracion-de-trabajos-conducentes-a-gradados-y-titulosguia/55243519>
- Villafranca, Á., & Tejada, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral en la Empresa Minera Antamina. *Científica*, 16(3). <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/cientifica/article/view/982/1244>.
- Villasana, L., & Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*, 1(49),3. <https://doi.org/1390-7247>
- Vroom, V. (1995). *Work and Motivation*. Estados Unidos: R.E. Krieger Publishing Company.

Warren, B., & Biederman, P. (2007). *Organizing Genius, The Secrets of Creative Collaboration*. Estados Unidos: Basic Books.

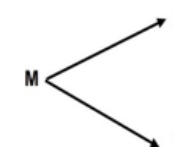
White, J., & Prywes, Y. (2010). *La naturaleza del liderazgo*. Estados Unidos: Grupo Nelson.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz De Consistencia

Título: “Motivación Laboral Y Liderazgo En Las Mueblerías De La Ciudad De Huaraz 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	MOTIVACION LABORAL	Necesidad de Logro	Grado de Responsabilidad Nivel de Comunicación	En resumen, se trabajó con un diseño, no experimental, correlacional de corte transversal; está diseñado por el siguiente esquema.
¿En qué medida se relaciona la motivación laboral con el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?	Determinar la relación de la motivación laboral con el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.	Hi: Sí existe relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023. Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.		Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales Reconocimiento	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Necesidad de poder	Influencia en las personas Autoridad	
¿En qué nivel de motivación laboral perciben los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?	Identificar el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023	Sí existe el nivel de la motivación laboral de los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023		Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada Motivación inspiracional	
¿En qué nivel de liderazgo perciben los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?	Identificar el nivel de liderazgo percibido por los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023	Sí existe el nivel del liderazgo de los colaboradores de las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023	LIDERAZGO	Liderazgo Transaccional	Recompensa contingente	
¿De qué manera se relaciona la motivación laboral con el liderazgo transformacional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?	Reconocer la relación entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023	Sí existe relación positiva entre la motivación laboral y el liderazgo transformacional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023		Liderazgo Transaccional	Gerencia por la excepción activa	
¿De qué modo se relaciona la motivación laboral con el liderazgo transaccional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?	Reconocer la relación entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023	Sí existe relación positiva entre la motivación laboral y el liderazgo transaccional en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023		Liderazgo Laissez Faire	Gerencia por la excepción pasiva	
¿De qué forma se relaciona la motivación laboral con el liderazgo laissez faire en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023?	Reconocer la relación entre la motivación laboral y el liderazgo laissez faire con la motivación laboral en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023.	Sí existe la relación positiva entre la motivación laboral y el liderazgo laissez faire en las mueblerías de la ciudad de Huaraz durante el periodo 2023			Dejar-Hacer (No tiene liderazgo)	



Fuente: elaboración propia (2023).

Anexo 2: Cuadro De Operacionalización de las variables

Título: “Motivación Laboral Y Liderazgo En Las Mueblerías De La Ciudad De Huaraz 2023”

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Se refiere a la fuerza interna que impulsa a un individuo a actuar o realizar una tarea específica en el lugar de trabajo, y que está determinada por factores internos y externos. Estos factores pueden incluir la satisfacción en el trabajo, el salario, el reconocimiento, el ambiente laboral, entre otros, y su influencia puede ser positiva o negativa en el rendimiento y la productividad de los empleados. (Rodríguez, 2019)	La motivación laboral se puede medir a través de encuestas o cuestionarios que evalúen la percepción de los trabajadores sobre los factores que influyen en su motivación y satisfacción en el trabajo, así como a través de indicadores de desempeño y productividad en la organización.	Necesidad de logro	Grado de Responsabilidad	Escala de Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
			Necesidad de afiliación	Nivel de Comunicación	
				Relaciones interpersonales	
Liderazgo	Se centra en la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores hacia la consecución de objetivos comunes. Este estilo se enfoca en fomentar la creatividad y la innovación, y en crear una visión compartida para la organización. Los líderes transformacionales son capaces de influir en sus seguidores a través de su carisma, su capacidad de comunicación y su ejemplo. (Allen, 2018)	El liderazgo es una variable multidimensional que incluye diferentes estilos, enfoques y características que pueden ser evaluados a través de herramientas de medición, como cuestionarios, encuestas y observaciones.	Liderazgo transformacional	Reconocimiento	
				Influencia en las personas	
			Liderazgo transaccional	Autoridad	
				Influencia idealizada	
			Liderazgo laissez faire	Motivación inspiracional	
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente				
	Gerencia por la excepción pasiva				
Liderazgo laissez faire	Gerencia por la excepción activa				
	Dejar-Hacer (No tiene liderazgo)				

Fuente: (Monchon, *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa, 2020*) y (Pérez, *Estilos de liderazgo y motivación laboral; caso: empresa Compartamos Financiera S.A, periodo 2018 Miraflores - Lima, 2019*)

Anexo 3: Ficha Técnica

Ficha técnica de la encuesta de Motivación Laboral

Objetivo del estudio	Estilos De Liderazgo Y Motivación Laboral En El Área De Solución De Negocios Compartamos Financiera S.A Miraflores- Lima, Periodo 2018.
Fuente de información	Colaboradores del área de Solución de Negocios, de la Empresa Compartamos Financiera S.A, Lima
Método de recolección de datos	Encuesta Google Forms
Instrumento de recolección	Encuesta personal
Población	84 colaboradores
Muestra	15 personas
Número de Preguntas	24 ítems
Escala de medición y de valoración	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo (escala de Likert).
Método de selección de la muestra	Probabilística
Confiabilidad	0.978 de confiabilidad
Validadores	Mg. Soledad Mg. Juan Rivera Quiroz Mg. Roberto Zea Maldonado
Fecha de campo	20 /05/2019
Enlace de la investigación	Tesis estilos liderazgo motivación laboral empresa Compartamos Financiera S.A Miraflores.pdf

Nota: *elaboración propia.*

Ficha técnica de la encuesta de Liderazgo

Objetivo del estudio	Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo
Fuente de información	colaboradores entre las edades de 18 años a más siendo varones y mujeres de la organización ODESSA PGS SAC
Método de recolección de datos	Entrevista
Instrumento de recolección	Encuesta personal
Población	40 colaboradores
Muestra	40 personas
Número de Preguntas	38 ítems
Escala de medición y de valoración	(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo (escala de Likert).
Método de selección de la muestra	Probabilística
Confiabilidad	0.846 de confiabilidad variable estilos de liderazgo 0.846 de confiabilidad variable motivación laboral
Validadores	Mg. Tito Orlando Chunga Díaz Mg. David Enrique Bances Saavedra Mg. Angel Manchay Calvay
Fecha de campo	15 /11/2019
Enlace de la investigación	https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51715/Monchon_LCFSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nota: elaboración propia.

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MUEBLES EN LA CIUDAD DE HUARAZ DURANTE EL PERIODO 2023

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa dedicadas al rubro de mueblerías en la ciudad de Huaraz, 2023, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la gestión del talento humano y productividad laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4		5		
	(TD) Total, desacuerdo	(D) Desacuerdo	(I) Indeciso	(A) De acuerdo		(TA) Totalmente de acuerdo		
Motivación laboral y liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz 2023				TD	D	I	A	TA
Variable: Motivación laboral								
Dimensión 1: Necesidad de logro								
1	Intento mejorar mi desempeño laboral							
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes							
3	Me gusta que me asignen en tareas complejas							
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas							
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil							
Dimensión 2: Necesidad de poder								
6	Me gusta trabajar en competencia y ganar							
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión							
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo							
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo							
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos							
Dimensión 3: Necesidad de afiliación								
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo							
12	Me gusta estar en compañía de otras personas							
13	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones							
14	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)							
15	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo							

Fuente: “Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral; Caso: Empresa Compartamos Financiera S.A, Periodo 2018, Miraflores – Lima” (Pérez, 2018)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: EL LIDERAZGO EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE MUEBLERÍAS EN LA CIUDAD DE HUARAZ DURANTE EL PERIODO 2023.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa dedicadas al rubro de mueblerías en la ciudad de Huaraz, 2023, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la gestión del talento humano y productividad laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5			
	(TD) Total, desacuerdo	(D) Desacuerdo	(I) Indeciso	(A) De acuerdo	(TA) Totalmente de acuerdo			
Motivación laboral y liderazgo en las mueblerías de la ciudad de Huaraz 2023				TD	D	I	A	TA
Variable: Liderazgo								
Dimensión 1: Liderazgo Transformacional								
1	¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?							
2	¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?							
3	¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?							
4	En mi entorno de trabajo, el líder fomenta el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, inspirándolos a superar sus propias expectativas y desafiándolos a alcanzar metas más altas.							
Dimensión 2: Liderazgo transaccional								
5	¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?							
6	¿Usted considera que buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en su vida?							
7	¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar?							
8	¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?							
Dimensión 3: Liderazgo Laissez Faire								
9	¿Usted considera se siente motivado por su líder?							
10	¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?							
11	¿Usted considera que al tener una buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?							
12	¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?							
13	¿Usted considera que se siente comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?							
14	En mi entorno de trabajo, el líder adopta una actitud de "Liderazgo Laissez Faire" en la toma de decisiones y la dirección de las tareas.							
15	El líder muestra una falta de involucramiento y supervisión activa, permitiendo a los miembros del equipo tomar sus propias decisiones y dirigir sus propias actividades en mi entorno de trabajo.							

Fuente: "Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral; Caso: Empresa Compartamos Financiera S.A, Periodo 2018, Miraflores – Lima" (Pérez, 2018)

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Rosario Casella Jara
 1.2. Institución donde Labora: Universidad del Atlántico
 1.3. Cargo que desempeña: Docente
 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: Maestría en Gerencia
 1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación:
 Cuestionario para los colaboradores del área de selección de negocios.
 1.6. Título de la Tesis: Estilos de liderazgo y motivación laboral; caso: empresa
 Compañía Financiera S.A., período 2016, Miflores - Lira.
 1.7. Autor del Instrumento: Peris Casalla, Jenny Natuly

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI ()	NO ()	
2	El instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI ()	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI ()	NO ()	
4	El instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI ()	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI ()	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI ()	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI ()	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO ()	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 3 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					70%
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					70%
3. Objetividad, el instrumento resiste ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					70%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90 %

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser modificado, antes de ser aplicado

Considere las recomendaciones y aplicar al trabajo:

Lima, Sáb. 19/07/2016 del 2016


 ROSARIO CASALLA JARA
 DNI: 87026132

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Dr. Wilfredo Escobar
- 1.2. Institución donde Labora: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ
- 1.3. Cargo que desempeña: PROFESOR
- 1.4. Mención de Maestría/Doctorado que ostenta: MAESTRÍA ECONOMÍA
- 1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación:
Cuestionario para los colaboradores del área de solución de negocios.
- 1.6. Título de la Tesis: Estilos de liderazgo y motivación laboral; caso: empresa corporativa financiera S.A., periodo 2018, Miraflores - Lima.
- 1.7. Autor del instrumento: Perez Casalta, Jerry Nathaly

II. APRECIACIONES DEL EXPERTO:

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
1	El instrumento ¿Responde al planteamiento del problema?	SI ()	NO ()	
2	El instrumento ¿Responde a las variables de estudio?	SI ()	NO ()	
3	Las dimensiones que se han considerado ¿Son las adecuadas?	SI ()	NO ()	
4	El instrumento ¿Responde a la operacionalización de la variable?	SI ()	NO ()	
5	La estructura que presenta el instrumento ¿Facilita las opciones de respuesta?	SI ()	NO ()	
6	Las preguntas ¿Están redactadas de forma clara y precisa?	SI ()	NO ()	
7	¿El número de preguntas es el adecuado?	SI ()	NO ()	
8	¿Se debe eliminar alguna pregunta?	SI ()	NO ()	

III. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

REQUISITOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. Confiabilidad, el instrumento produce resultados consistentes y coherentes.					100%
2. Validez, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					100%
3. Objetividad, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					100%

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD


- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado, antes de ser aplicado.

Considere las recomendaciones y aplicar el trabajo.


Lima, 02 de Mayo del 2018.


Wilfredo Escobar
 05188110

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	Tito Orlando Chunga Diaz					
Profesión	Psicologo					
Mayor grado académico obtenido	Magister					
Experiencia Profesional (en años)	07 años					
Institución donde labora	Universidad Alas Peruanas					
Cargo	Docente					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivacion laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo – 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Liderazgo					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems estan redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.					X
Organización	Los ítems del instrumento estan organizadas en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					X
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitira analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					X
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL		48				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						
Es aplicable						
D.N.I. N°:		 Mg. Tito Orlando Chunga Diaz PSICOLOGO C.P.P. N° 20838				
FECHA: 11/11/2019		FIRMA				

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	David Enrique Bances Saavedra					
Profesión	Ingeniero					
Mayor grado académico obtenido	Magister - MBA					
Experiencia Profesional (en años)	06 años					
Institución donde labora	Universidad Señor de Sipán					
Cargo	Docente					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo - 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Liderazgo					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.				X	
Organización	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación				X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permita analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación				X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan y se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio				X	
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.			X		
TOTAL					41	
OPINIÓN DE APLICABILIDAD						
Es aplicable						
D.N.I. N°: <div style="text-align: center; font-size: 1.2em;">40444130</div>	 ING DAVID BANCES S. CIP: 107568					
FECHA	FIRMA					
15-11-2019						

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES						
Nombres y apellidos del experto:	Angel Manchay Calvay					
Profesión	Enfermero					
Mayor grado académico obtenido	Magister					
Experiencia Profesional (en años)	05 años					
Institución donde labora	Hospital regional , Iambayeque / Universidad Alas Peruanas					
Cargo	Asistencial, investigación / catedrático					
Desarrollo de la tesis	Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa pgs sac, Chiclayo – 2019.					
Autora	Bach. Monchon Lazo Clayssi Fiorella.					
Nombre del instrumento validado	Escala de Liderazgo					
Detalle del instrumento:	Esta encuesta será aplicada a los trabajadores de la empresa. Agradeceré evaluar los ítems marcando con un aspa (x) en "1" Muy deficiente, "2" Deficiente, "3" Aceptable, "4" Bueno y "5" Excelente.					
CRITERIOS DE VALIDACIÓN						
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
Claridad	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
Objetividad	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las variables de estudio.					X
Organización	Los ítems del instrumento están organizadas en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación					X
Suficiencia	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio				X	
Consistencia	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permita analizar, describir y explicar la realidad o motivo de la investigación					X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					X
Metodología	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación					X
Pertinencia	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL		47				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD Apropiado para el estudio						
D.N.I. N°: 42178867	 ANGEL MANCHAY CALVAY LIC. ENFERMERO CEP. 74559					
FECHA 12-11-19	FIRMA					

ANEXO 6: BASE DE DATOS

MOTIVACION LABORAL																																
5= (TA) Totalmente de acuerdo. 4= (A) De acuerdo. 3= (I) Indeciso. 2= (D) Desacuerdo. 1= (TD) Total desacuerdo																																
CUESTIONARIO 1																																
Items	1	2	3	4	5	TOTAL	PROMEDIO	6	7	8	9	10	TOTAL	PROMEDIO	11	12	13	14	15	TOTAL	PROMEDIO	TOTAL	PROMEDIO									
Encuestados	Necesidad de Logro					TOTAL	PROMEDIO	Necesidad de Poder					TOTAL	PROMEDIO	Necesidad de Afiliación					TOTAL	PROMEDIO	TOTAL	PROMEDIO									
	1	5	4	4	5			4	22	4	4	3			4	3	3	17	3					4	4	4	3	4	19	4	58	4
	2	4	3	4	4			5	20	4	3	2			3	2	1	11	2					3	4	4	3	2	16	3	47	3
	3	5	4	4	5			5	23	5	3	2			4	3	3	15	3					2	4	4	5	3	18	4	56	4
	4	4	4	4	4			4	20	4	4	4			3	4	3	18	4					2	4	3	3	4	16	3	54	4
	5	3	2	2	3			2	12	2	2	2			2	2	2	10	2					2	3	2	2	2	11	2	33	2
	6	4	5	4	4			4	21	4	4	3			4	4	4	19	4					4	5	4	4	4	21	4	61	4
	7	4	5	4	5			5	23	5	4	4			3	5	4	20	4					4	4	4	4	4	20	4	63	4
	8	4	4	4	4			4	20	4	5	1			2	4	4	16	3					2	4	4	4	2	16	3	52	3
	9	4	4	4	4			4	20	4	4	2			2	2	2	12	2					2	4	4	4	4	18	4	50	3
	10	5	3	4	5			5	22	4	5	3			4	4	5	21	4					4	4	4	4	4	20	4	63	4
	11	4	4	4	5			5	22	4	4	2			4	4	5	19	4					4	4	4	4	4	20	4	61	4
	12	5	5	5	5			5	25	5	5	4			4	5	4	22	4					4	5	4	4	4	21	4	68	5
	13	5	4	3	4			4	20	4	4	3			4	4	4	19	4					4	5	5	5	5	24	5	63	4
	14	4	3	2	4			4	17	3	4	2			4	3	3	16	3					4	4	4	4	4	20	4	53	4
	15	4	3	3	4			4	18	4	4	3			4	3	4	18	4					4	3	3	3	4	17	3	53	4
	16	5	4	2	4			5	20	4	2	1			4	2	4	13	3					2	4	4	4	4	18	4	51	3
	17	5	5	5	5			4	24	5	5	4			4	5	4	22	4					4	5	5	5	5	24	5	70	5
	18	4	3	4	5			4	20	4	4	1			2	2	4	13	3					2	5	4	5	4	20	4	53	4
	19	4	2	3	4			4	17	3	4	4			2	3	4	17	3					2	4	3	4	3	16	3	50	3
	20	4	4	3	4			5	20	4	2	4			4	2	4	16	3					2	4	5	2	4	17	3	53	4
	21	5	5	5	5			4	24	5	5	2			5	2	5	19	4					2	4	4	2	3	15	3	58	4
	22	4	4	3	4			4	19	4	4	2			4	2	4	16	3					2	4	4	4	4	18	4	53	4
	23	5	4	4	4			5	22	4	4	3			3	3	3	16	3					2	2	4	3	3	14	3	52	3
24	5	5	4	4	5	23	5	4	2	5	4	4	19	4	4	3	4	4	3	18	4	60	4									
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	24	5	4	4	3	5	5	21	4	70	5									
26	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	20	4	67	4									

27	5	5	5	5	4	24	5	2	2	4	3	4	15	3	2	4	4	5	4	19	4	58	4
28	4	5	5	5	5	24	5	1	1	2	3	3	10	2	1	4	4	2	4	15	3	49	3
29	5	3	5	5	5	23	5	4	2	5	1	2	14	3	1	3	2	3	3	12	2	49	3
30	4	4	2	4	4	18	4	4	2	3	3	4	16	3	4	4	4	3	4	19	4	53	4
31	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	61	4
32	2	3	2	2	2	11	2	3	2	3	4	4	16	3	4	4	3	4	4	19	4	46	3

VALOR MAXIMO **25**
 VALOR MINIMO **11**
 RANGO 14
 INTERVALO 5
 NIVEL BAJO

11	16
16	20

 NIVEL MEDIO

16	20
----	-----------

 NIVEL ALTO

20	25
-----------	-----------

VALOR MAXIMO **24**
 VALOR MINIMO **10**
 RANGO 14
 INTERVALO 5
 NIVEL BAJO

10	15
15	19

 NIVEL MEDIO

15	19
----	----

 NIVEL ALTO

19	24
----	-----------

VALOR MAXIMO **24**
 VALOR MINIMO **11**
 RANGO 13
 INTERVALO 4
 NIVEL BAJO

11	15
15	20

 NIVEL MEDIO

15	20
----	----

 NIVEL ALTO

20	24
----	-----------

VALOR MAXIMO **70**
 VALOR MINIMO **33**
 RANGO 37
 INTERVALO 12
 NIVEL BAJO

33	45
45	58

 NIVEL MEDIO

45	58
----	----

 NIVEL ALTO

58	70
----	-----------

LIDERAZGO

5= (TA) Totalmente de acuerdo. 4= (A) De acuerdo. 3= (I) Indeciso. 2= (D) Desacuerdo. 1= (TD) Total desacuerdo

CUESTIONARIO 2

Items	16	17	18	19			20	21	22	23			24	25	26	27	28	29	30				
Encuetados	Liderazgo Transformacional				TOTAL	PROMEDIO	Liderazgo transaccional				TOTAL	PROMEDIO	Liderazgo Laissez Faire						TOTAL	PROMEDIO	TOTAL	PROMEDIO	
	1	3	3	3	4	13	3	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	4	3	2	27	4	72
2	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	15	4	4	5	4	4	4	4	5	30	4	75	5
3	4	4	3	4	15	4	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	4	4	4	29	4	78	5
4	3	3	3	3	12	3	3	4	4	3	14	4	4	3	4	3	4	3	4	25	4	65	4
5	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	4	16	2	40	3
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	5	29	4	77	5
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	1	24	3	72	5
8	3	2	1	2	8	2	2	5	1	1	9	2	1	1	1	2	3	1	1	10	1	36	2
9	4	3	2	3	12	3	2	4	3	3	12	3	3	2	2	2	4	4	4	21	3	57	4
10	4	4	5	4	17	4	4	4	4	3	15	4	5	5	4	4	4	4	4	30	4	77	5
11	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	17	4	4	2	3	4	4	4	4	25	4	75	5
12	4	4	4	4	16	4	5	4	4	1	14	4	4	4	4	5	5	4	1	27	4	71	5
13	5	4	4	3	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	2	25	4	73	5
14	4	4	5	3	16	4	2	5	4	5	16	4	3	4	4	3	4	2	4	24	3	72	5
15	3	2	3	2	10	3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	3	3	20	3	54	4
16	3	2	2	4	11	3	4	5	3	4	16	4	4	4	4	4	4	4	2	26	4	69	5
17	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	4	27	4	77	5
18	4	3	2	4	13	3	3	5	4	4	16	4	3	3	2	2	4	2	1	17	2	62	4
19	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	2	4	4	4	26	4	73	5
20	4	4	3	5	16	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	4	4	4	32	5	88	6
21	4	4	2	5	15	4	4	5	5	5	19	5	5	4	4	4	5	4	2	28	4	81	5
22	4	3	4	4	15	4	4	4	5	5	18	5	4	4	4	5	4	4	2	27	4	78	5
23	2	3	3	2	10	3	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	4	3	3	22	3	58	4
24	5	5	4	4	18	5	5	5	4	5	19	5	5	5	4	4	5	5	2	30	4	86	6
25	5	5	3	4	17	4	4	5	3	3	15	4	3	4	2	4	4	3	3	23	3	70	5

26	3	4	4	4	15	4	3	5	4	5	17	4	4	4	4	4	5	2	3	26	4	75	5
27	3	2	1	1	7	2	1	5	1	1	8	2	1	2	1	2	4	3	4	17	2	40	3
28	4	3	4	4	15	4	3	5	3	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	73	5	
29	5	2	2	1	10	3	4	1	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	3	17	2	49	3
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	76	5	
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	5	4	30	4	78	5	
32	4	4	4	3	15	4	4	3	3	3	13	3	4	4	4	4	4	2	3	25	4	66	4

VALOR MAXIMO

18

VALOR MAXIMO

20

VALOR MAXIMO

32

VALOR MINIMO

7

VALOR MINIMO

8

VALOR MINIMO

10

RANGO

11

RANGO

12

RANGO

22

INTERVALO

4

INTERVALO

4

INTERVALO

7

NIVEL BAJO

7	11
11	14
14	18

NIVEL BAJO

8	12
12	16
16	20

NIVEL BAJO

10	17
17	25
25	32

NIVEL MEDIO

NIVEL MEDIO

NIVEL MEDIO

NIVEL ALTO

NIVEL ALTO

NIVEL ALTO

ANEXO 7: EVIDENCIAS DE LA ENCUESTA



MOTIVACIÓN LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MUEBLERIAS EN LA CIUDAD DE HUARAZ 2023.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa dedicadas al rubro de mueblerías en la ciudad de Huaraz, 2023, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la gestión del talento humano y productividad laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con la alternativa que considere la adecuada:

1: (TD) Total Desacuerdo, 2: (D) Desacuerdo, 3:(I) Indeciso, 4: (A) De Acuerdo, 5: (TA) Totalmente de Acuerdo.

¡ AGRADECEMOS SU PARTICIPACION EN ESTA INVESTIGACION!

- Lea cada pregunta cuidadosamente y asegúrese de comprender su significado antes de responder.
- Sus respuestas son anónimas y confidenciales. No se solicitará ninguna información personal identificable, por lo que sus respuestas se utilizarán únicamente con fines de investigación.
- Intente responder todas las preguntas. No hay respuestas correctas o incorrectas, solo estamos interesados en sus percepciones y opiniones personales.
- Marque la casilla correspondiente según su apreciación para una sola respuesta.
- Recuerde que todas las preguntas se refieren específicamente a la gestión del talento humano y productividad laboral.
- Le agradecemos de antemano su tiempo y cooperación en este estudio. Sus respuestas nos ayudan a comprender mejor la gestión del talento humano y productividad laboral.

Este formulario recopila automáticamente los correos electrónicos de todas las personas que lo responden. [Cambiar la configuración](#)

1.- ¿Intento mejorar mi desempeño laboral?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

2.- ¿Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

3.- ¿Me gusta que me asignen en tareas complejas?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

4.- ¿Me gusta fijar y alcanzar metas realistas?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

...

5.- ¿Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

6.- ¿Me gusta trabajar en competencia y ganar?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

7.- ¿Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

8.- ¿Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

...

9.- ¿Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

10.- ¿Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

11.- ¿A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

12.- ¿Me gusta estar en compañía de otras personas?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

13.- ¿Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

14.- ¿Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

15.- ¿Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

16.- ¿Usted considera que pertenece a un equipo de trabajo unido?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

17.- ¿Usted considera que su líder se relaciona con su persona?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

18.- ¿Usted considera que tiene confianza con su jefe para poder hablar sobre problemas personales?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

19.- ¿En mi entorno de trabajo, el líder fomenta el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, inspirándolos a superar sus propias expectativas y desafiándolos a alcanzar metas más altas?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

20.- ¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

20.- ¿Usted considera que su jefe reconoce la calidad de trabajo de sus compañeros?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

21.- ¿Usted considera que buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en su vida?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

22.- ¿Usted considera que su jefe lo motiva en cada una de sus actividades a realizar?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

23.- ¿Usted considera que a su jefe le agrada trabajar en equipo?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

24.- ¿Usted considera se siente motivado por su líder?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

25.- ¿Usted considera que el liderazgo de su superior influye directamente en su desempeño?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

26.- ¿Usted considera que al tener una buena comunicación efectiva hace que su jefe sea considerado líder?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

27.- ¿Usted considera que su jefe está comprometido con el equipo?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

28.- ¿Usted considera que se siente comprometido con los proyectos o tareas de la empresa?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

29.- ¿En mi entorno de trabajo, el líder adopta una actitud de "Liderazgo Laissez Faire" en la toma de decisiones y la dirección de las tareas?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

30.- ¿El líder muestra una falta de involucramiento y supervisión activa, permitiendo a los miembros del equipo tomar sus propias decisiones y dirigir sus propias actividades en mi entorno de trabajo?

- (TD) Total Desacuerdo
- (D) Desacuerdo
- (I) Indeciso
- (A) De Acuerdo
- (TA) Totalmente de Acuerdo

1:04



docs.google.com/forr



MOTIVACIÓN LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS EN LA CIUDAD DE HUARAZ 2023.

Se ha registrado tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.
[Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ANEXO 8: PRUEBA DE NORMALIDAD

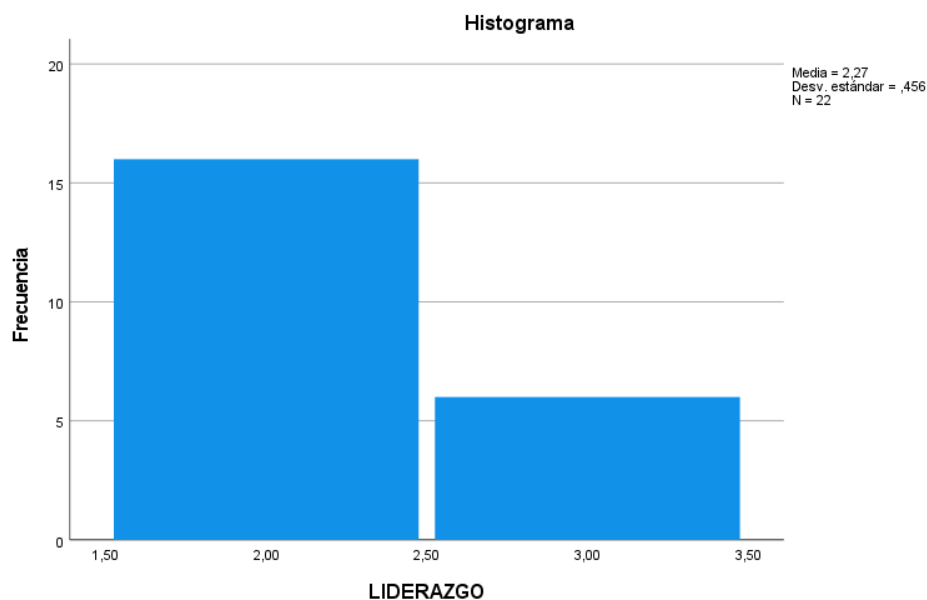
Resultados de la evaluación de la normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.561	22	0.000
Motivación	0.633	22	0.000

Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25

Interpretación: En el análisis de las variables "Liderazgo" y "Motivación", se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar si las muestras seguían una distribución normal. En ambos casos, los resultados revelaron que los valores de significancia (Sig.) fueron significativamente menores que el nivel de significancia comúnmente establecido en 0.05. Esto conduce a la conclusión de que las muestras no exhibieron una distribución normal, lo que implica que las variables "Liderazgo" y "Motivación" no siguieron una distribución típica en el conjunto de datos analizado.

Histograma de la variable "Liderazgo"

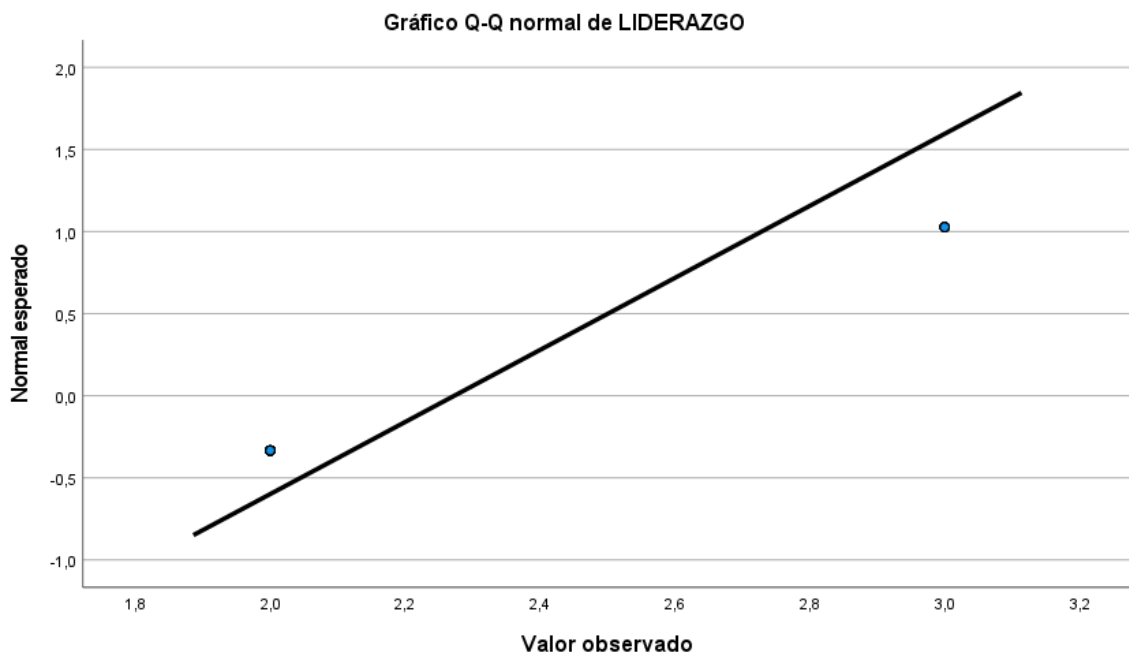


Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25

Interpretación: Para la variable "Liderazgo", se realizó un análisis de la distribución de los datos y se llevó a cabo la prueba de Shapiro-Wilk. El estadístico W obtenido

fue de 0.561, y el valor p (Sig.) fue de 0.000. En este contexto, la hipótesis nula (H0) plantea que los datos siguen una distribución normal. Sin embargo, dado que el valor p es significativamente menor que el nivel de significancia convencional de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que la variable "Liderazgo" no sigue una distribución normal, lo que sugiere que los datos presentan una distribución anormal.

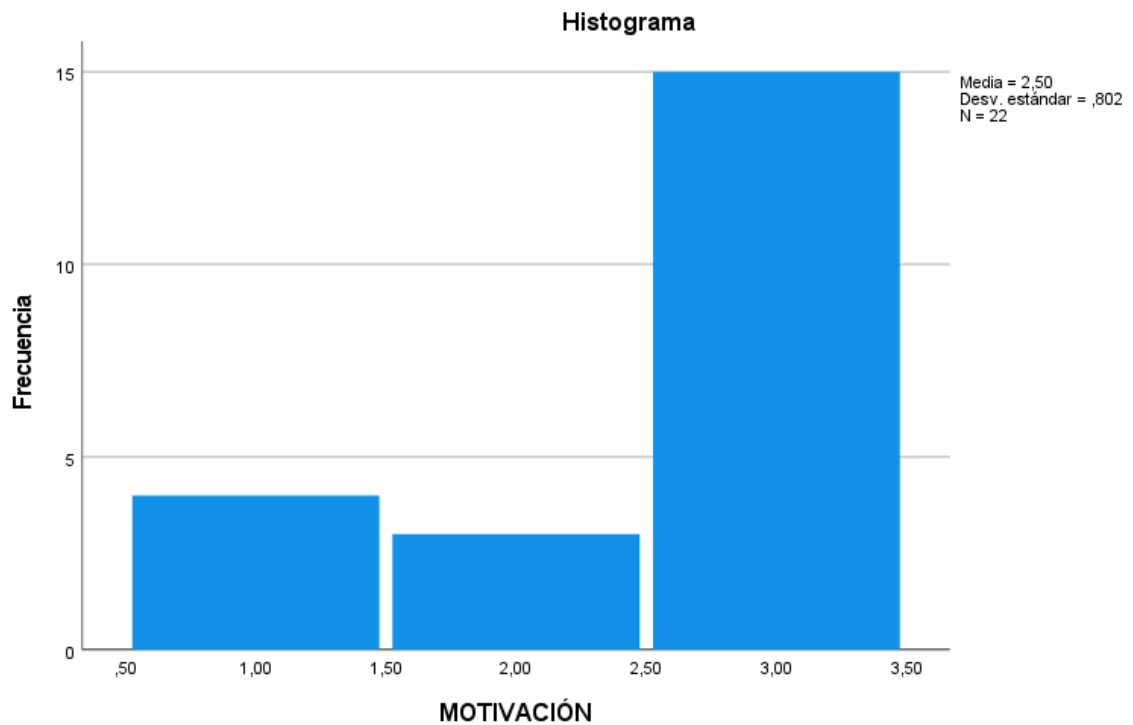
Normalidad de la variable "Liderazgo"



Nota: *datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25*

Interpretación: Para la variable "Liderazgo", se realizó un análisis de la distribución de los datos y se llevó a cabo la prueba de Shapiro-Wilk. El estadístico W obtenido fue de 0.561, y el valor p (Sig.) fue de 0.000. En este contexto, la hipótesis nula (H0) plantea que los datos siguen una distribución normal. Sin embargo, dado que el valor p es significativamente menor que el nivel de significancia convencional de 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que la variable "Liderazgo" no sigue una distribución normal, lo que sugiere que los datos presentan una distribución anormal.

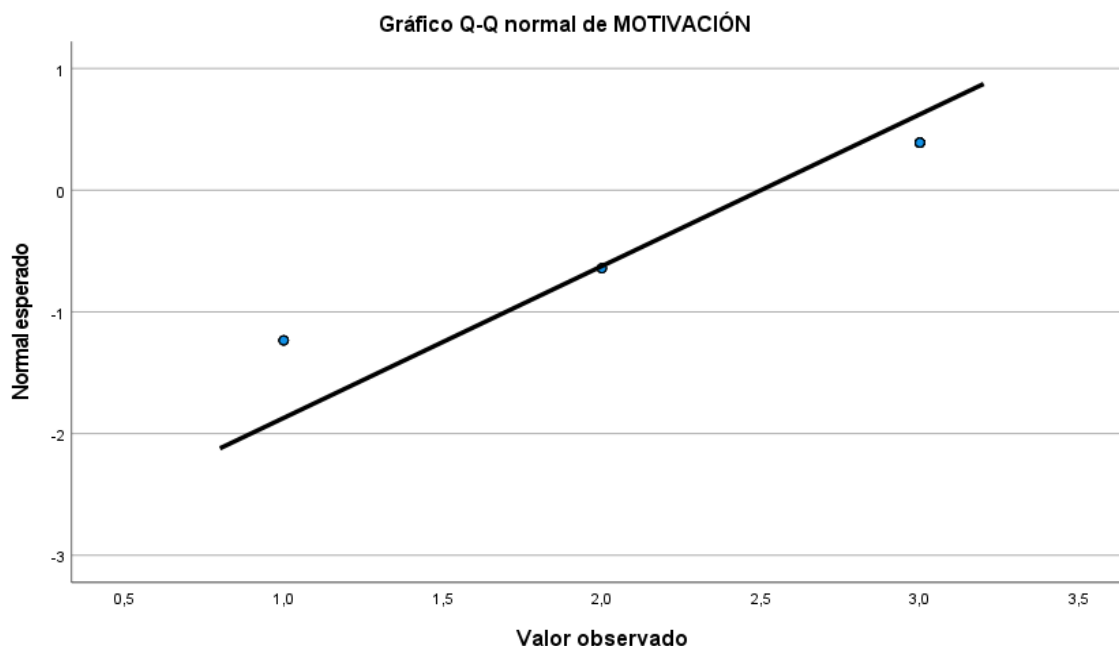
Histograma de la variable "Motivación Laboral"



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25

Interpretación: En cuanto a la variable "Motivación", se realizó un análisis similar utilizando la prueba de Shapiro-Wilk. El estadístico W obtenido fue de 0.633, y el valor p (Sig.) fue de 0.000. Nuevamente, el valor p es significativamente menor que 0.05, lo que lleva a la conclusión de que la variable "Motivación" no sigue una distribución normal y presenta una distribución anormal. Estos hallazgos sugieren que tanto la variable "Liderazgo" como la variable "Motivación" exhiben una distribución que difiere de una distribución normal, lo que debe tenerse en cuenta al realizar análisis estadísticos posteriores o tomar decisiones basadas en estas muestras.

Gráfico de Normalidad de la variable "Motivación laboral"



Nota: datos recolectados durante la aplicación del cuestionario según el SPSS.25

Interpretación: En cuanto a la variable "Motivación", se realizó un análisis similar utilizando la prueba de Shapiro-Wilk. El estadístico W obtenido fue de 0.633, y el valor p (Sig.) fue de 0.000. Nuevamente, el valor p es significativamente menor que 0.05, lo que lleva a la conclusión de que la variable "Motivación" no sigue una distribución normal y presenta una distribución anormal. Estos hallazgos sugieren que tanto la variable "Liderazgo" como la variable "Motivación" exhiben una distribución que difiere de una distribución normal, lo que debe tenerse en cuenta al realizar análisis estadísticos posteriores o tomar decisiones basadas en estas muestras.