

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad De Ciencias De La Salud

Escuela Profesional De Psicología



TESIS

Título : MOTIVACIÓN LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN HUANCAYO,2022

Para Optar : El Título profesional de Psicóloga

Autor : Bach. INGA ROMERO Estefany Daricel Melany

Asesor metodológico : Mg. Nilton David Vílchez Galarza

Asesor temático : Ps. José Antonio Cuadros Espinoza

Línea de Investigación Institucional: Salud y Gestión de la salud

Fecha de inicio y culminación: Agosto 2022-Enero 2023

Huancayo – Perú - 2022

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a Dios por darme salud y fortaleza, brindarme paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis padres Edwin Inga y Nelly Romero, por fortalecerme y acompañarme incondicionalmente en este proceso, ya que gracias a ellos hoy logro un objetivo mas en mi vida.

A mi esposo Rubén por ser mi apoyo en este nuevo logro para formarme como profesional. A mi adorado hijo Jeyco Matías por ser mi soporte y motivación para lograr mis metas anheladas.

La Autora

AGRADECIMIENTO

A mis asesores Mg. Nilton David Vélchez Galarza y Ps. José Cuadros Espinoza por su apoyo y sugerencias para la culminación de la tesis.

A los colaboradores de las Micro y Pequeñas Empresas que contribuyeron en el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación.

Estefany

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final titulado:

MOTIVACIÓN LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN HUANCAYO, 2022

Cuyo autor (es) : INGA ROMERO ESTEFANY DARICEL MELANY
Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional : PSICOLOGIA
Asesor (a) : MG. NILTON DAVID VÍLCHEZ GALARZA
MG. JOSÉ ANTONIO CUADROS ESPINOZA

Que fue presentado con fecha: 04/01/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 12/01/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 24%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

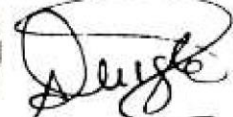
Observaciones: Se analizó con el software una sola vez.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 12 de enero de 2023



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud



Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

INTRODUCCION

De acuerdo a Pérez (2019) quien refiere que en estos últimos años en el Perú ha habido un incremento y avance tecnológico, tal es así que las empresas buscan posicionarse dentro del mercado peruano, este es un hecho bastante importante que le concierne al ámbito de recursos humanos, ya que es desde ahí donde nace y recae una organización. Además, refiere que el éxito de toda empresa es el trabajo conjunto de todo un equipo de colaboradores, por ende, es imprescindible dar prioridad al recurso humano, para de esta forma obtener una mejora en la productividad y eficiencia de la empresa. Se debe emplear charlas orientativas y talleres para mejorar el ambiente en el trabajo, y así de esta forma buscar una mejora en cuanto a la motivación de los colaboradores.

Por tal motivo que la investigación se realizó con el objetivo general de “Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”. Asimismo, de acuerdo al marco metodológico de la investigación se utilizó el método científico como método general, tipo básico, llegando a un nivel descriptivo – correlacional y presentando un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 50 colaboradores de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, toda esta información será recabada aplicando el instrumento de Cuestionario de Motivación Laboral y el Manual para Lideres de equipo. A continuación, se pasará a explicar los capítulos:

En el primer capítulo, se comenzó por describir el planteamiento del problema, argumentando la descripción problemática, delimitando el problema, considerando a su vez el problema general y los específicos, también se detalló la justificación social y teórica.

En el segundo capítulo, se detalló el Marco teórico, además de los antecedentes nacionales e internacionales.

El tercer capítulo, corresponde a la hipótesis general y específicas, además, se detalló las variables con sus definiciones conceptuales y de operacionalización.

En el cuarto capítulo, se explicó la metodología, precisándose el tipo de investigación, nivel de investigación, la población, la muestra, la técnica del procesamiento, además del aspecto ético.

El capítulo cinco, se destinó a determinar los resultados encontrados en tablas y figuras, luego se realizó la contrastación de hipótesis, discusión de resultados.

Finalmente, se presentó la conclusión, recomendaciones, referencias y los anexos.

La autora

CONTENIDO

PORTADA	
INTRODUCCIÓN.....	ii
CONTENIDO.....	v
CONTENIDO DE TABLAS.....	ix
CONTENIDO DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Delimitación del problema.....	19
1.3. Formulación del problema.....	19
1.3.1. Problema General.....	19
1.3.2. Problemas Específicos.....	19
1.4. Justificación.....	20
1.4.1. Social.....	20
1.4.2. Teórica.....	20
1.4.3. Metodológica.....	21
1.5. Objetivos.....	21
1.5.1. Objetivo General.....	21
1.5.2. Objetivo(s) Específico(s).....	21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	27
2.3. Marco Conceptual.....	39
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS.....	42
3.1 Hipótesis General	42
3.2 Hipótesis específico	42
3.3 Variables.....	42
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....	45
4.1 Método de Investigación	45
4.2 Tipo de Investigación	45
4.3 Nivel de Investigación.....	46
4.4 Diseño de la Investigación	46
4.5 Población y muestra.....	47
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	48
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	52
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.....	52
CAPÍTULO V: RESULTADOS	54
5.1 Resultados.....	54
5.2 Contrastación de hipótesis.....	62
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70

CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS.....	80
Anexo 01: Matriz de consistencia	80
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	84
Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento.....	88
Anexo 04: El instrumento(os) de investigación.....	90
Anexo 05: Consentimiento informado.	93
Anexo 06: Declaración de confidencialidad.....	99
Anexo 07: Compromiso de autoría.....	101
Anexo 08: Solicitud a las empresas.....	102
Anexo 09: Carta de aceptación de las empresas.....	103
Anexo 10: Constancia de validación.....	104
Anexo 10: Base de datos de la confiabilidad.....	112
Anexo 11: Base de datos general.....	113
Anexo 12: Evidencias.....	114

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Resultado de la motivación laboral en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	56
Tabla 2 Resultado necesidades de logro en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	57
Tabla 3 Resultado de necesidades de afiliación en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	59
Tabla 4 Resultado de necesidades de poder en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	60
Tabla 5 Resultado de liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	61
Tabla 6 Tabla de correlacion	63
Tabla 7 Correlación entre la motivación laboral y liderazgo	64
Tabla 8 Correlación entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo	65
Tabla 9 Correlación entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo	66
Tabla 10 Correlación entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo	68

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Influencia de la actitud del líder frente a la Motivación del personal	15
Figura 2 Influencia de la Motivación en la Productividad	17
Figura 3 Jerarquía de Necesidades según Maslow	30
Figura 4 Resultado de la motivación laboral en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	57
Figura 5 Resultado necesidades de logro en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	58
Figura 6 Resultado de necesidades de afiliación en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	59
Figura 7 Resultado de necesidades de poder en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	60
Figura 8 Resultado de liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022	62

RESUMEN

En la presente investigación se formuló el problema ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, 2022?, Por lo que se formuló la hipótesis: Existe relación positiva entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022. El objetivo de la presente investigación fue establecer la relación que existe entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022, La investigación corresponde al tipo de investigación básica, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. En cuanto al tipo de muestreo empleado es no probabilístico intencional, la población estuvo conformada por 1320 colaboradores de la industria de calzados de las Micro y Pequeñas Empresas de Huancayo, Tambo y Chilca, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la industria de calzados, a quienes se les aplicó los instrumentos Cuestionario de Motivación laboral y Manual para Lideres de equipos. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que el 88,0% de la muestra consideran regular la motivación laboral y el 50% consideran regular el liderazgo. Aplicando rho de spearman se tiene $r_s = ,420$ la misma que se ubica en relación directa moderada Además $0,002 < 0,05$ entonces se corrobora la relación. Al concluir se llegó a la deducción que Existe relación directa moderada entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022. Por último, se recomienda desarrollar talleres para fortalecer la motivación laboral y los efectos que este conlleva al liderazgo, para así obtener resultados eficientes y óptimos.

Palabras claves: *motivación laboral, liderazgo, colaboradores*

ABSTRACT

In the present investigation, the problem was formulated: What relationship exists between work motivation and leadership in the collaborators of the footwear industry of Micro and Small Companies in Huancayo, 2022?, Therefore, the hypothesis was formulated: There is a positive relationship between the Labor motivation and leadership in the collaborators of the footwear industry of Micro and Small Companies in Huancayo,2022. The objective of the present investigation was to establish the relationship that exists between work motivation and leadership in the collaborators of the footwear industry of Micro and Small Companies in Huancayo,2022. The investigation corresponds to the type of basic investigation, cross-sectional non-experimental design and correlational in scope. Regarding the type of sampling used, it is non-probabilistic intentional, the population was made up of 1320 employees of the footwear industry of Micro and Small Companies, the sample was made up of 50 employees of the footwear industry, to which it was applied the instruments Work Motivation Questionnaire and Manual for Team Leaders. After applying the research instruments, 88.0% of the sample consider regulating work motivation and 50% consider regulating leadership. Applying Spearman's rho, we have $r_s = .420$, which is located in a moderate direct relationship. In addition, $0.002 < 0.05$, then the relationship is corroborated. At the conclusion, it was concluded that there is a moderate direct relationship between work motivation and leadership in the collaborators of the footwear industry of Micro and Small Companies in Huancayo, 2022. Finally, it is recommended to develop workshops to strengthen work motivation and the effects that this entails on leadership, in order to obtain efficient and optimal results.

Keywords: *work motivation, leadership, collaborators*

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

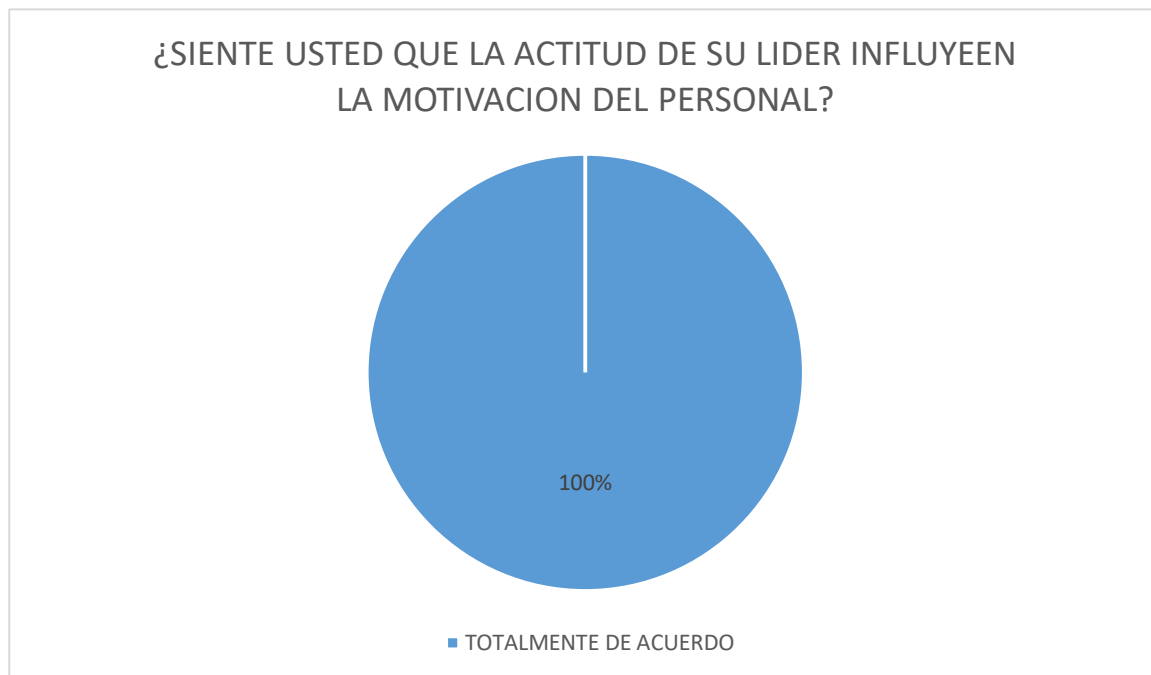
1.1. Descripción de la realidad problemática

El Diario El Peruano (2019), precisa que el Perú es uno de los países con un gran índice de rotación laboral (20%), y que una de las principales causas es la falta de motivación, siendo los más afectados los colaboradores que trabajan dentro de las organizaciones, debido a ello se genera una baja rentabilidad y resultados nada óptimos. Por tal motivo, es importante mantener un equipo motivado en toda empresa actualmente. A su vez, también se observa una clara correlación entre el bienestar emocional de los trabajadores y su satisfacción con el trabajo, su productividad y el logro de metas a corto o largo plazo de la empresa. (Agencia Peruana de Noticias [ANDINA], 2022)

Los datos que aportan Lizana y Samamé (2020) corroboran esta realidad, donde los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A del Distrito de Olmos, presentan el índice totalmente de acuerdo que representa el 100%, esto evidencia que la actitud del líder influye en la motivación del personal

Figura 1

Influencia de la actitud del líder frente a la Motivación del personal



Nota: La figura muestra el porcentaje en cuanto a motivación personal

Según (Tatamuez et al., citado en Scielo, 2019) refieren que el ausentismo laboral es un indicio de salud pública que ha generado baja productividad en las empresas, así como también consecuencias en el ámbito personal del trabajador, y uno de estos factores es la baja probabilidad de crecimiento profesional dentro de la organización. Estos datos a su vez argumentan con los resultados obtenidos por el Diario La República (2022), el cual refiere que uno de los indicios que los trabajadores reportan como razones para perder la motivación dentro de la organización es a

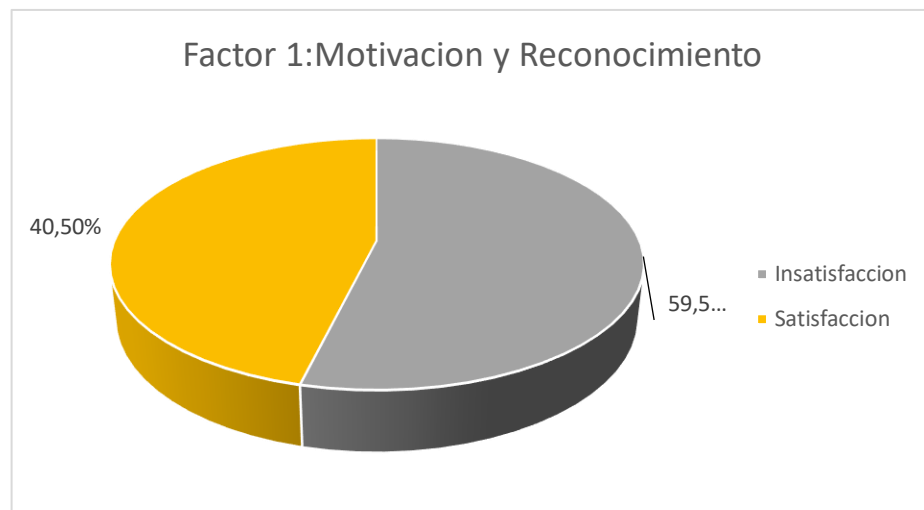
gran escala la ausencia de crecimiento profesional, seguido también de la ausencia que tienen los trabajadores de crecer profesionalmente y la escasa probabilidad de obtener incrementos salariales.

Por otro lado, en Santa Elena se diseñó un reciente plan motivacional que estuvo conformada por 155 funcionarios del consejo de la Judicatura, donde se identificó que el 57,1% de encuestados respondieron que la motivación laboral incrementa la productividad laboral, concluyendo así que dicho plan motivacional busca mejorar la productividad de los empleados.(Valentín 2021).Estos datos a su vez son complementados con los datos que precisa el Diario La República (2022), de forma general refiere que el 74% de los colaboradores que sobrevivieron a un despido masivo reflejan que su propia productividad a nivel laboral ha ido descendiendo, de igual manera un 64% de personas refieren que la motivación y eficiencia de su equipo de trabajo se vio afectada.

Según un estudio reciente por la Guía del Mercado Laboral (2022), realizado en España describe que alrededor del 54% de encuestados no se siente motivado con su trabajo actualmente, mientras que en el año 2021 se obtuvo un índice del 47% de personas menos motivadas frente a su trabajo, esto evidencia que año a año el trabajador muestra una insatisfacción o falta de motivación en su ambiente laboral. Estos datos a su vez son complementados con Mora (2020) quien aduce que el 59,50% de personas muestra insatisfacción con respecto al factor de motivación y reconocimiento, viéndose a este porcentaje un gran aporte para implementar estrategias que impulsen el hecho de tener más motivado al personal, y que en efecto incremente la productividad de la empresa.

Figura 2

Influencia de la Motivación en la Productividad



Nota: La figura muestra los porcentajes de insatisfacción y reconocimiento de motivación

British Broadcasting Corporation (BBC, 2021) precisa que a causa de la pandemia del COVID-19 la economía mundial se ha visto afectada, por ende, muchas empresas quebraron y por tal motivo existe una gran preocupación por parte de los empleados, esto viene generando en ellos una escasa motivación en cuanto al trabajo, ya que ha habido una baja productividad en estos últimos años, los cuales viene afectando a muchas empresas, por ello toman la decisión de reducir personal. Estos datos a su vez guardan relación con lo que refiere Harvard Business School (2021) quien aduce que un 85% de empleados presenta una desmotivación laboral posterior a la pandemia de la COVID-19, reflejando así que el factor motivación laboral es un elemento importante en el aspecto interno del ser humano, y por consiguiente se debe de buscar herramientas que ayuden a incrementar la motivación en los colaboradores, viéndose así resultados eficientes y de calidad.

1.2. Delimitación del problema

Delimitación temporal

La duración de esta investigación se llevó a cabo desde el 27 de agosto del 2022, hasta el 28 de enero del 2023, obteniendo como periodo de desarrollo cinco meses.

Delimitación espacial

El estudio se realizó en MyPes (Micro y Pequeñas Empresas) de Huancayo, la primera es Metrocalza (S.A.C), ubicada en Jr. Piura Nueva y Av. Ferrocarril -Huancayo, la segunda es Calzcenter (E.I.R.L), ubicada en Jr. Cajamarca y Jr. Ancash #344 -Huancayo, la tercera es Pantera (E.I.R.L), ubicada en Jr. Valderomar #122 y Av. Melchor Gonzales El Tambo-Huancayo, la cuarta es Zisary (E.I.R.L), ubicada en Av. Leoncio Prado y Jr. Jacinto Ibarra #864 Chilca-Huancayo.

Delimitación temática

La presente investigación estuvo fundamentada bajo los argumentos teóricos de Robbins y Judge (2017), quienes precisan que la motivación es uno de los procesos que incide en la persistencia del esfuerzo propio que realiza una persona para alcanzar una meta. Consideran 3 dimensiones: necesidades de logro, necesidades de afiliación, necesidades de poder.

Piqueras (2016), sostiene que el liderazgo es la capacidad que una persona posee para poder influir en la forma de pensar de otros individuos, logrando así que lleguen a un objetivo en común, a su vez contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos de la empresa. Por ende, desde esta explicación, el autor incorpora un modelo para definir el liderazgo, mediante las dimensiones: logro de objetivos, guía e influencia y reconocimiento

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente justificación social de esta investigación buscó conocer la importancia sobre la motivación laboral y el liderazgo, permitiéndonos así detectar información en cuanto a las variables estudiadas. Adoptando una postura que permitirá una mejora en la motivación laboral, siendo este factor un ente muy importante dentro de las organizaciones, proporcionando así dicha información a los gerentes, subgerentes, colaboradores de las empresas a buscar mejores estrategias o incentivos que ayuden y tengan un efecto positivo tanto en rendimiento como en productividad, siendo estos influyentes a lograr obtener resultados óptimos dentro de la empresa u

organización. Con los resultados, se buscó conocer el efecto que tiene la motivación en el factor liderazgo de todos los trabajadores de las Micro y Pequeñas Empresas, lo cual se logrará sensibilizar a través de talleres y charlas de orientación sobre las posibles causas que conlleva a un colaborador a sentirse desmotivado.

1.4.2. Teórica

El presente trabajo tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre la motivación laboral y el liderazgo en los colaboradores de las Micro y Pequeñas empresas (MyPes). El impacto que ha generado el confinamiento en los últimos años, es un precedente para deducir que hay factores que evidencian que la motivación se ha ido incrementado en los colaboradores, por lo que las empresas tienen argumentos e información válida para la búsqueda de un plan de mejora organizacional con el único fin de determinar el éxito de la empresa. La información que se recopiló, analizó y procesó servirá de sustento para aportar nuevos conocimientos sobre esta y otras investigaciones similares, ya que enriquecerá el marco teórico y conocimientos que existe sobre el tema en mención.

1.4.3. Metodológica

La contribución de la presente investigación radicó en la aplicación de instrumentos de evaluación, que servirán para forjar conocimiento válido y confiable, además como material de referencia para investigaciones futuras que se inclinen por el estudio de la motivación laboral y el liderazgo.

De tal manera, se aplicó una estrategia metodológica específica centrada en el uso de instrumentos de evaluación, siendo estos: el Cuestionario de motivación laboral y el Manual para Líderes de Equipos. Por lo que al realizar el trabajo correlacional permitió afirmar el nivel de relación entre dichas variables.

Así mismo, las pruebas pasaron a ser sometidos a juicio de expertos para la validez de contenido, y el Coeficiente Alfa de Cronbach para la confiabilidad para ello, se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores escogidos aleatoriamente de las diferentes Micro y Pequeñas Empresas (MyPes) de Huancayo, a fin de recabar información objetiva; las respuestas fueron medidas mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach obteniendo como resultado ,862.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. A nivel internacional

Gómez (2021), realizó un estudio titulado “*El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz*”, con el objetivo de establecer la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y estilos de liderazgo llevada a cabo en la Unidad Administrativa de la Secretaria de Desarrollo Económico, para alcanzar dicho objetivo se realizó una metodología de tipo correlacional y diseño no experimental. La muestra que participó en el estudio se conformó por 154 integrantes de la unidad antes mencionada, estos participantes fueron seleccionados con una técnica de muestreo no probabilístico según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable estilo de liderazgo, se utilizó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Joan Payeras (2004). Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que un 39% de participantes presenta un nivel promedio de estilos de liderazgo. Se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de dicha organización.

Rivas (2018), realizó un estudio titulado “*La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la Ciudad de Puebla*”, con el objetivo de determinar la importancia que tiene el factor de la motivación hacia los empleados de las pequeñas empresas, para alcanzar este objetivo se utilizó una metodología que se enmarca en un diseño descriptivo simple. La muestra que participó en el estudio estuvo constituida por 564 colaboradores de PYMES que brindan servicio en la Ciudad de Puebla, estos participantes fueron seleccionados con una técnica de muestreo no probabilístico según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable motivación laboral, se utilizó el instrumento de medición elaborado por alumnos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla de la facultad de Contaduría Pública para fines académicos de la tesis antes mencionada. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que un 31 % de participantes presenta un nivel bajo de desempeño laboral. Se concluye que el factor motivación en las empresas coadyuva a un desempeño laboral y productividad eficiente.

Caballero (2020), realizó un estudio titulado “*Incidencia del liderazgo en la rotación de empleados en una empresa de comida preparada*”, con el objetivo de establecer la relación que existe entre la variable liderazgo y rotación laboral, para alcanzar este objetivo se utilizó una metodología que se enmarca en un diseño descriptivo simple. La muestra que participó en el estudio estuvo constituida por 300 empleados que laboran en los restaurantes Mc Donal’s ubicados en la ciudad de Bogotá, estos participantes fueron seleccionados con una técnica de muestreo no probabilístico según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable liderazgo, se utilizó el instrumento de medición Encuesta personal Crew elaborado por (Bass, Bass & Handbook Applications, 1990). Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que un 3,4% de

participantes presenta un índice bajo en cuanto a liderazgo. Se concluye que el liderazgo no tiene repercusión directa en la rotación de empleados de la empresa de comida rápida.

Gonzales (2017), realizó un estudio titulado “*El liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, provincia de Tungurahua*”, con el objetivo de establecer la influencia que tiene el liderazgo sobre el clima organizacional de la población del Área técnica y Administrativa de dicha empresa, para alcanzar este objetivo se utilizó una metodología que se enmarca en un diseño descriptivo simple. La muestra que participó en el estudio estuvo constituida por 50 trabajadores que laboran en la empresa Mao Underaction Ec, estos participantes fueron seleccionados con una técnica de muestreo no probabilístico según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable liderazgo, se utilizó el instrumento de medición Encuesta personal Crew elaborado por (Bass, Bass & Handbook Applications, 1990). Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que un 34% de participantes presenta un índice bajo en cuanto a liderazgo. Se concluye que el liderazgo es deficiente dentro de la organización, el mismo que afecta el clima organizacional.

Ramírez (2021), realizó un estudio titulado “*La motivación laboral y su relación con la productividad en la Industria de hidrocarburos en Colombia*”, con el objetivo de establecer la relación que tiene la motivación laboral con la productividad de los colaboradores de las empresas de hidrocarburos, para alcanzar este objetivo se utilizó una metodología que se enmarca en un diseño descriptivo simple. La muestra que participó en el estudio estuvo constituida por 10 empresas más grandes del sector hidrocarburos de Colombia, estos colaboradores fueron seleccionados con una técnica de muestreo no probabilístico según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable motivación laboral, se utilizó el instrumento de medición Cuestionario de motivación laboral. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado

que un 87% de participantes presenta un índice alto en cuanto a motivación laboral. Se concluye que la motivación laboral es eficiente dentro de la organización, el mismo que involucra a la productividad laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Dioses (2017), realizó un estudio titulado “*Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A,2017*”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de dicha empresa constructora, para alcanzar dicho objetivo se realizó una metodología de tipo correlacional y diseño no experimental. La muestra que participó en el estudio se conformó por 170 colaboradores, estos participantes fueron seleccionados con una técnica de muestreo no probabilístico según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable liderazgo transformacional, se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Transformacional-Adaptado por la Teoría de Liderazgo de Bass. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que un 36,5% de colaboradores presenta un nivel bueno de liderazgo transformacional. Se concluye que existe relación significativa entre las dimensiones de liderazgo transformacional y motivación laboral en los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Marquez (2021), realizó un estudio titulado “*Cultura organizacional y motivación laboral en colaboradores de empresas retail de Lima Metropolitana*”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los colaboradores, para alcanzar este objetivo se utilizó una metodología que se enmarca en un diseño descriptivo. La muestra estuvo constituida por 311 colaboradores de empresas retail, quienes fueron seleccionados mediante el uso de una técnica no probabilística intencional según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable motivación laboral, se utilizó la Escala de motivación -MLPA

de Steers R. y Braunstein D.. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que el 34,4% tiene un nivel de motivación alta. Se concluye que la cultura organizacional guarda relación con la motivación laboral de los colaboradores en empresas retail de Lima Metropolitana.

Álvarez y Campos (2021), realizaron un estudio titulado “*Motivación laboral y compromiso en el personal de producción de la empresa PERHUSA S.A.C- 2020*”, con el objetivo de establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso del personal, para alcanzar este propósito se utilizó una metodología descriptiva correlacional, la cual se enmarca en un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 55 trabajadores mayores de 20 años, del área de producción de la empresa Perhusa S.A.C, quienes fueron seleccionados mediante el uso de una técnica no probabilística intencional según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable motivación laboral, se utilizó la Escala de motivación laboral de Steers R. y Braunstein. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que el 41% de participantes se encontró en un nivel de motivación baja. Se concluye que existe relación significativa entre la motivación laboral y las dimensiones de compromiso en los empleados de producción de la empresa Perhusa S.A.C.

Higinio (2017), realizó un estudio titulado “*Motivación laboral y su influencia en la productividad del colaborador de campo de la empresa Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.C Chiclayo 2017*”, con el objetivo de determinar la influencia de la motivación sobre la productividad laboral, para alcanzar este propósito se utilizó una metodología descriptiva correlacional, la cual se enmarca en un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 54 trabajadores entre varones y mujeres, quienes fueron seleccionados mediante el uso de una técnica no probabilística por conveniencia según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable motivación laboral, se utilizó la Encuesta basada en el análisis de la Teoría

de Vroom. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que el 43,9% de colaboradores presenta motivación baja. Se concluye que la motivación laboral influye de manera significativa en el colaborador de campo de la Empresa Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.C Chiclayo 2017.

Cueva y Sánchez (2020), realizaron un estudio titulado *“El liderazgo y su relación con el emprendimiento corporativo en los jefes de área de la empresa Botica Tony S.R.L San Marcos, Cajamarca-2020”*, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo de dicha empresa, para alcanzar este propósito se utilizó una metodología descriptiva correlacional, la cual se enmarca en un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 05 jefaturas de la empresa Boticas Tony S.R.L, quienes fueron seleccionados mediante el uso de una técnica no probabilística por conveniencia según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable liderazgo, se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Transformacional-Adaptado por la Teoría de Liderazgo de Bass. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que el 40% de participantes presenta la variable liderazgo en promedio. Se concluye que no existe relación significativa entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo en las jefaturas de la empresa Botica Tony S.R.L.

2.1.3. A nivel local

Ccarhuaypiña (2017), realizó un estudio titulado *“El liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa particular Editum Huancayo-2017”*, con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores, para alcanzar este propósito se utilizó una metodología descriptiva correlacional, la cual se enmarca en un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 38 colaboradores, quienes fueron seleccionados mediante el uso de una técnica no probabilística por conveniencia

según criterio del autor, para la recolección de datos de la variable liderazgo, se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Transformacional. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que el 18,42% de participantes presenta la variable liderazgo en promedio. Se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa particular Editum Huancayo.

Muedas (2021), realizó un estudio titulado “*Relaciones humanas y motivación laboral en docentes de la Instituciones Educativas Públicas del distrito de Huayucachi-Huancayo*”, con el objetivo de determinar la relación de las relaciones humanas y motivación social en docentes, para alcanzar este propósito se utilizó una metodología descriptiva correlacional, la cual se enmarca en un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo constituida por 97 docentes, quienes fueron seleccionados mediante el uso de una técnica no probabilística por conveniencia según criterio del autor, para la recolección de los datos de la variable motivación laboral, se utilizó el Cuestionario para medir las Relaciones Humanas en docentes. Tras el procesamiento de los datos se obtuvo como resultado que el 86,60% de docentes presenta la variable motivación laboral regular. Se concluye que existe relación alta significativa entre las relaciones humanas y motivación laboral de los docentes de las Instituciones Públicas del distrito de Huayucachi-Huancayo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación Laboral

Definición de Motivación

Chiavenato (2002) define a la motivación como la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, además todo ello va depender de la situación que el individuo está viviendo

en ese momento. Con ello evidencia que las fuerzas externas influyen en el factor motivación de cada individuo

Robbins y Judge (2017) postulan que la motivación es uno de los procesos que conducen a una dirección determinada, todo ello con el único objetivo de que la persona logre su propósito o meta, además de ello recalca que aquellos individuos que se sienten super motivados, siempre persisten en lograr su objetivo o meta trazada.

Piaget (1969) define a la motivación como aquella necesidad de aprender, y que con el paso del tiempo se va dando un interés del niño por conocer su mundo exterior y de esta forma él se encuentra en la búsqueda y experimentación de su entorno tanto social y familiar.

Herzberg (2017) define la motivación como la implicación de las condiciones tanto físicas como laborales, dentro de los cuales se verán influenciados diversos factores como los ascensos, los beneficios, y el crecimiento laboral del individuo.

Alderfer (1987) conceptualizó a la motivación en tres niveles los cuales detalló como: grupo de existencia, dentro de ella se encuentran las necesidades propias del ser humano; grupo de relación, aquella conformada por los vínculos sociales que establece todo ser humano a lo largo de su vida; necesidad de crecimiento, aquella que compete la autorrealización de cada individuo, y que lo conduce siempre a ser competitivo y optimista para lograr cada propósito que se trace.

Teoría X y Y de Douglas McGregor (1960)

Menciona dos estilos de comportamiento con dos perspectivas diferentes: una positiva a la cual denomino X, y la otra negativa a la cual denomino Y:

Teoría X: En cuanto a este factor el autor menciona que es una postura en la cual los empleados se ven involucrados, tal es así que si algún colaborador le disgusta o muestra desagrado por el

trabajo que desempeña, este es coaccionado con sanciones, tal es así que ellos deberán cumplir dicho trabajo con el único propósito de no ser castigados o sancionados por su jefe inmediato.

Teoría Y: Esta postura hace referencia al trabajo libre y autodireccional que ejercerán los empleados sobre la empresa, en ella hace mención a las responsabilidades y toma de decisiones que los colaboradores asumen dentro de la empresa.

Teoría de las Necesidades de Maslow (1946) planteó que las necesidades humanas deben alcanzar diferentes niveles, dichas jerarquías van desde un nivel inferior a superior, estas necesidades se jerarquizan como sigue a continuación:

Necesidades Primarias: Enfatiza todas aquellas necesidades innatas, las cuales conciernen a todas aquellas que son fuente de supervivencia de ser humano.

Necesidades Secundarias: Incluyen las necesidades sociales, las cuales ayudan a aceptarnos a nosotros mismo y a darle más importancia al mérito y desarrollo propio, las cuales nos permiten seguir avanzando y creciendo para lograr nuestros propósitos.

Figura 3

Jerarquía de Necesidades según Maslow



Fuente: Robbins y Judge, (2017, pag.210) Comportamiento Organizacional

Teoría de las Expectativas de Victor Vroom

Esta teoría postula que un individuo se sentirá motivado siempre que el resultado que obtenga de por medio sea positivo y satisfaga a su vez sus objetivos o beneficios personales. La teoría de Vroom además explica tres relaciones: Relación esfuerzo-desempeño se define como aquella voluntad o esfuerzo físico que el individuo asume para obtener de por medio un desempeño óptimo y eficiente en la organización, Relación desempeño-recompensa el cual se argumenta como el desenvolvimiento eficiente del individuo, lo cual lo llevará hacia su objetivo o meta propuesta; Relación recompensas-metas personales se define como el esfuerzo propio del individuo, que le permite esforzarse mas y aumentar su nivel de productividad, el cual le permitirá alcanzar el logro de sus objetivos. (Vroom, 1964)

Teoría Motivacional de Mc Clelland (1961)

Mc Clelland considera que todo lo que se va viviendo en la niñez va ser un factor correlativo en la edad adulta, ya que va influenciar en que dichas necesidades se sigan proyectando. Los motivos humanos se pueden clasificar en tres categorías:

Necesidad de logro o realización: Deseo de sobresalir y de lucha por alcanzar siempre un propósito, los individuos que se encuentran dentro de esta necesidad siempre buscan asumir nuevos retos y correr riesgos. Algunas de las características que los hacen ser parte de este nivel son:

- Los individuos tienen un gran anhelo de alcanzar el éxito y por ende también un gran temor de llegar al fracaso,
- Les motiva saber que están realizando un trabajo eficiente y productivo, y a cambio de ello recibir un beneficio económico.

- Tienen el deseo e intención de siempre estar innovando, ver las cosas de manera diferente para así lograr sus metas, por tanto evitan siempre caer en la rutina.

Necesidad de poder

Mc Clelland (1961) considera que dentro de esta necesidad se encuentran los individuos con alto poder autoritario, que argumenta que en la infancia fueron indefensos e inseguros. Algunas características que los describen son:

- Se sienten poderosos, es así de esta forma como evocan sentimientos de inferioridad o superioridad.
- Se inclinan por seguir una profesión influyente, ya que de esta forma pueden ejercer formas de poder y prestigio para con su grupo social,
- Se caracterizan además por buscar la atención de los demás, tienden a sufrir además mayores riesgos físicos,

Necesidad de Afiliación

Mc Clelland (1961) argumenta que dicha necesidad es en gran medida la satisfacción que tiene una persona al disfrutar de algún lazo afectivo con aquellas personas de tu entorno social, la cual se basa en la amistad mutua que debe dar la otra persona y que a su vez el individuo también devolverá ese vínculo afectivo. Algunas características que los describen son:

- Estos individuos muestran mayor empeño y optimismo, siempre que se establezca de por medio un incentivo o beneficio.
- Siempre se muestran mucho mas comunicativos y sociables, por ende, disfrutan de estar con amigos, son más sensibles al cruzar o entablar miradas con otras personas.
- Son personas que evitan en todo momento un conflicto o problema con su entorno o grupo social en el cual se desarrolla.

Tipos de Motivación

Anteriormente se han argumentado las distintas definiciones sobre motivación, además también existen diferentes tipos, entre ellos están:

Clasificación de la Motivación

Según López (2017) se clasifica en:

- **Motivación Positiva:** se conceptualiza por aquel deseo y ansias de superación, que conlleva a la persona a alcanzar sus propósitos con una mentalidad ganadora y un espíritu positivo.
- **Motivación Negativa:** definida como aquella necesidad que necesita ser contemplada, pero que lo realizamos con el único fin de evitar los castigos o amenazas.
- **Motivación Intrínseca:** Es la fuerza interna que le motiva al individuo a seguir con su propósito de vida, siempre buscando alcanzar el logro de sus metas y objetivos.

Dentro de su clasificación también se encuentra:

- a) **Motivación intrínseca hacia la realización:** Los individuos se enfocan más en sí mismos, con el único fin de alcanzar el logro de sus resultados a corto o largo plazo.
- b) **Motivación intrínseca hacia experiencias estimulantes:** Se da cuando la persona ejecuta una acción con el fin de experimentar diversas sensaciones.

- **Motivación Extrínseca:** se conceptualiza como la realización de la actividad o tarea, pero obteniendo de por medio una ventaja o beneficio a mérito propio, además de ello el individuo siempre va proyectar su conducta a contingencias pasadas.

Motivación Laboral

Drucker (1993) postula que el hecho de conocernos a nosotros mismos es un gran factor que determinará el hecho de conseguir un empleo a medida que nos desarrollemos en el ámbito social o familiar, y que a largo plazo será un factor para determinar cuál o tal elección.

Tipos de Motivación Laboral

Según Chiavenato (2004) se clasifica en:

Motivación extrínseca, el origen rige en la propia persona, y le permite al colaborador trabajar de manera libre e independiente, sin tener que realizar alguna actividad con la finalidad de recibir premios o castigos. Además de ello esto le genera expectativas de crecimiento dentro y fuera de la empresa.

Motivación intrínseca, está estrechamente relacionada con todos los estímulos que se reciben desde fuera, pero que ser influenciado en él, este tipo de motivación tiene como finalidad recibir recompensas de independencia y de confianza en uno mismo.

Factores que influyen en la motivación

Según Wall Street Journal (2019)

- **Puesto de Trabajo:** Este factor define la adaptabilidad que presenta el empleado en cuanto a su ambiente laboral, además si le da expectativas a seguir creciendo profesionalmente.

- **Autonomía en el trabajo:** Es aquella participación y aportación de ideas que el empleado puede asumir con respecto al crecimiento y visión de la organización, y con ello busca satisfacción laboral.

Factores motivadores del entorno laboral

Zavala (2014, citado en Briceño, 2018) refiere que las condiciones de trabajo como el clima laboral entre compañeros de la empresa, las condiciones físicas que se tiene para que el empleado pueda desarrollar con facilidad y empeño su labor, además del horario de trabajo son algunos de los factores que se ven involucrados en cuanto en cuanto a la desmotivación. Se debe conocer a profundidad sobre estas características para así lograr un trabajo eficiente y productivo de parte de los colaboradores. Además de ello agrega que la estabilidad en el empleo crea en el colaborador una efectividad en cuanto a productividad y empeño, en tanto también planifica mejor su vida personal de lo laboral.

Técnicas motivacionales Briceño (2018) identifica y da a conocer alguna de ellas:

Dinero: refiere que el salario es un elemento motivador ya que puede significar estatus o poder, además es un factor que influye en cuanto a la calidad de vida y el desempeño en el trabajo, dentro de ella también se encuentran las remuneraciones que el trabajador recibe por su trabajo, además de las remuneraciones por horas extras.

Participación: se relaciona con la intención participativa por parte de los colaboradores, y que sean tomados en cuenta cuando se tome una decisión en la empresa, de esta forma se les genera un compromiso y reconocimiento dentro de la empresa. Además de ello se sienten que son parte fundamental e importante dentro de la organización.

Según Chiavenato (2002) refiere que la mejora salarial es fuente motivadora del desempeño laboral, dentro de este concepto menciona que: el salario ha sido como un recurso para

mantener a los trabajadores en cada puesto, aunque este no sea tan eficiente ni competitivo en dicho puesto, lo que las empresas generan en ellos solo es la retribución económica y no el factor motivación.

2.2.2. Liderazgo

Robbins y Judge (2017) lo definen como la habilidad para influir en un grupo, y a que a su vez esto conlleve al logro de una visión o un conjunto de metas, además menciona que los líderes pueden surgir desde el interior de un equipo de trabajo o también desde una perspectiva más formal.

Robbins y Judge (2017) postulan que las organizaciones o grupos de trabajo hoy en día están en la búsqueda de un liderazgo firme y una gerencia sólida con el único propósito de conseguir de manera óptima la eficacia.

Robbins y Judge (2017) refieren que uno de los rasgos que podría indicar que estamos frente a un líder es la inteligencia emocional, ya que esto evidencia un gran indicio de autorregulación y autoconciencia.

Chiavenato (1969) menciona que es la destreza que tiene el individuo para influir al grupo un compromiso con el logro de sus objetivos, uno de los factores para llevar a cabo este proceso es la comunicación.

Fishman (2015) define al liderazgo como el hecho de desplazar personas hacia objetivos con un fin en común, para ello menciona tres niveles de liderazgo; que a continuación se mencionan:

- Liderazgo ausente: Es aquel líder que se refleja poco motivador para con su grupo, se aísla y olvida que tiene personas a su cargo.
- Liderazgo transaccional: Es el líder que quiere obtener recompensas o resultados por medio de un intercambio.

- Liderazgo transformador: Es el líder que busca conllevar a todo su grupo en común en su máximo potencial.

Fiedler (2017) logró definir el liderazgo en dimensiones situacionales:

- Relaciones líder-miembro: Aquel grado de confianza y respeto que los individuos de un grupo reflejan por su líder.
- Estructura de la tarea: Definida como la estructura de las tareas establecidas en los grupos en común.
- Poder de la posición: Grado de importancia que el líder tiene con respecto al salario, despido y contratos.

Características del Liderazgo

Carrasco y Mesías (2019) mencionan que el líder se caracteriza por:

- Actuar de manera transparente y responsable ante cualquier situación que se presenta.
- Siempre en todo momento es entusiasta, y ante las dificultades el siempre sigue adelante con mucho mas esmero.
- Busca proyectarse a futuro, siempre está adquiriendo nuevos conocimientos en búsqueda de sus logros y objetivos.
- Disfruta del trabajo que realiza, y no se deja llevar por la rutina.
- Sabe escuchar y aceptar criticas o sugerencias de manera cordial y respetuosa.

Importancia del Liderazgo: Aranda (2018) muestra a detalle la importancia de ejercer el liderazgo empresarial:

- El líder debe tener gran capacidad para adaptarse al medio al cual se ve involucrado dentro de la empresa, y esto lleva consigo también un nivel elevado de estrés, un adecuado clima laboral con sus compañeros de trabajo.
- Debe de tener una meta u objetivo en común con todos los que son parte de la organización, así de esta forma se podrán obtener resultados mas óptimos y beneficiosos.
- Debe buscar siempre ir mejorando continuamente en cuanto al desarrollo de su trabajo, y siempre buscar adquirir nuevos conocimientos en cuanto a su crecimiento profesional y personal.

Modelo Teórico del Liderazgo Transformacional de Bass

Liderazgo Transformacional

Bass (1985), lo define en base a cuatro componentes los cuales son:

Estimulación Intelectual: Se define como la persuasión que el líder crea en sus seguidores, buscando siempre la forma de aprender nuevas cosas, además de fomentar la creatividad a través del logro de sus objetivos.

Consideración Individualizada: El líder se manifiesta como un ser confiable, así mismo busca siempre apoyar y motivar a su grupo a pesar de las adversidades que se presentan, y además de ello le ofrecen un reconocimiento por cada uno de sus logros ya sea de manera individual o colectiva.

Motivación e Inspiración: El líder en este nivel es fuente de inspiración y visión para sus seguidores, ya que ellos lo ven como un ejemplo, por ello un líder tiene esa capacidad de ayudar a su grupo a motivarse y no retroceder hasta llegar a la meta trazada.

Influencia Idealizada o carisma: Se le ve a líder como un ideal o modelo a seguir para su grupo de trabajo, ya que esto estimula a sus seguidores a aumentar mucho más el optimismo y confianza.

Liderazgo transaccional y transformacional

Robbins y Judge (2017) concluyen que estos liderazgos se complementan entre sí, y que a partir de ello lo define como fuente de inspiración para con sus seguidores, y de esta manera busca trascender los intereses personales en obra y beneficio de una organización.

Las compañías que tienen dentro de su equipo de trabajo a líderes transformacionales, presentan un mayor acuerdo y mejor comunicación para llegar a un mismo objetivo en común. (Robbins y Judge, 2017).

Características de Liderazgo transaccional y transformacional

Según Robbins y Judge (2017)

- Líder transaccional: recompensa contingente (desempeño, reconocimiento de logros), administración (emprende acciones correctivas), laissez faire (evita tomar decisiones), administración pasiva (interviene si no se cumple los estándares).
- Líder transformacional: influencia idealizada (inspira orgullo, respeto y confianza), motivación inspiradora (expresa propósitos de forma sencilla), estimulación intelectual (busca solución a los problemas), consideración individualizada (concede atención individual a sus empleados).

Teorías del Liderazgo Contemporáneo

Liderazgo Carismático

House (1976) refiere que los líderes carismáticos tienen un gran poder para influir en un grupo humano. El líder carismático posee un grado de confianza y autodominio consigo mismo, además de que tiene claro sus convicciones con respecto a las creencias.

Características del líder carismático

Según Robbins y Judge (2017) se clasifica en:

- **Visión y articulación:** En búsqueda de un futuro mejor, además de acotar mucha importancia al termino visionar.
- **Riesgo personal:** Se rige a correr riesgos personales, además incurre en gastar a niveles altos.
- **Sensibilidad ante las necesidades de los seguidores:** Percibe las habilidades de los demás y responde a sus necesidades.
- **Comportamiento poco convencional:** Adopta conductas novedosas.

Liderazgo positivo

La confianza es un estado psicológico, pues tiende a mostrar expectativas positivas sobre la forma como se dan o presentan las cosas; este es uno de los atributos que se involucran con el liderazgo. (Robbins y Judge, 2017)

Efectos de la confianza

Según Robbins y Judge (2017)

- **La confianza fomenta la toma de riesgos:** una buena relación de confianza generará cambios en la toma de riesgos.
- **La confianza facilita el hecho de compartir la información:** los trabajadores se muestran dispuestos a expresarse.
- **Los grupos confiables son más eficaces:** el líder establece un ambiente de confianza en un grupo determinado.
- **La confianza incrementa la productividad:** cuanto mayor sea la confianza, habrá un incremento de productividad.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

Motivación definida como los procesos que determina una persona para alcanzar sus propios ideales. Teniendo como factores la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo (Robbins y Judge, 2017),

Liderazgo, se conceptualiza como la habilidad para influir dentro de un grupo, y a su vez encaminarlos hacia el logro de sus objetivos o ideales personales (Robbins y Judge, 2017).

Micro y Pequeñas empresas (MyPes), se define como aquellas empresas que cumplen con tener en su organización un total de trabajadores de (1-100), y que obtienen de por medio un máximo de 1700 unidades impositivas tributarias (Superintendencia Nacional de Administración Tributaria [SUNAT], 2018).

Colaborador: es aquella persona que tiene la predisposición de colaborar, pero que tiene una participación activa dentro de la empresa, y tiene una meta en común con todo su equipo de trabajo, y donde todos en común buscan superar las expectativas de la empresa. (Banco Industrial, 2021)

Necesidad de logro: definido como aquel impulso que nace de la persona por siempre buscar sobresalir, con el único fin de proponerse como meta siempre alcanzar el éxito, son además las mismas exigencias que el individuo se propone para llegar a alcanzar sus propósitos o ideales. (Robbins y Judge, 2017)

Necesidad de poder: conceptualizada como aquella necesidad que tiene un individuo para influir o actuar en base a los deseos de otro, esta necesidad cumple una función de dependencia, ya que existe la necesidad de que un individuo controle al otro por efectos de obtener algo que se quiere o desea. (Robbins y Judge, 2017)

Necesidad de afiliación: es aquella en donde el individuo busca sentirse siempre rodeado de amigos, le genera un deseo de sociabilizar y generar nuevos lazos interpersonales, dentro de ello

también se conoce a esta necesidad como una de las más importantes en el ser humano, ya que es un impulso natural que casi nadie en el mundo pueda carecer de ello. (Robbins y Judge, 2017)

Logro de objetivos: se define como la contribución que el colaborador da hacia la organización, y en donde el trabajo en equipo es parte fundamental del logro de una meta dentro de la empresa, así mismo esto se complementa con las ideas tomadas en equipo, y cuán importante es tomar la decisión de los colaboradores. (Piqueras, 2016)

Guía e influencia: se representa como la persona o grupo de personas que influyen en la decisión de los otros, ven a esta persona como un líder o modelo a seguir (Piqueras,2016)

Reconocimiento: definido como el factor que hace que los empleados se sientan comprometidos con su trabajo dentro de la empresa, y que de esta forma lleven a una mejora productiva a la organización, además de ello les ayuda a motivarse más cada día por cumplir sus expectativas como también los de la empresa. (Piqueras, 2016)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

- Hi. Existe relación positiva entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.
- Ho. No existe relación positiva entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Hipótesis específicas

- Hi. Existe relación positiva entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

- Ho. No existe relación positiva entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.
- Hi. Existe relación positiva entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.
- Ho. No existe relación positiva entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.
- Hi. Existe relación positiva entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.
- Ho. No existe relación positiva entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

3.3 Identificación de variables

Variable 1:

Definición conceptual de motivación laboral

Según el autor señala que la motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que una persona realiza para alcanzar una meta (Robbins y Judge, 2017).

Definición operacional de motivación laboral

Para identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores se administró el Cuestionario de Motivación laboral elaborado por los autores Steers R. y Braunstein D. (2012), que consta de 20 ítems, en ello deberán marcar con un aspa (X) en las respuestas, (1) Nunca ;(2) Casi nunca;(3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre; los cuales se categorizara en los niveles: necesidad de logro (7 ítems), necesidad de poder (7 ítems), necesidad de afiliación (6 ítems). Además consta de 5 niveles los cuales son: Alto(21-25 puntos), Parcial alto(17-20 puntos), Regular(13-16 puntos), Parcial bajo(9-12 puntos), Motivación Baja(5-8 puntos).

Variable 2:

Definición conceptual de Liderazgo

El autor define al liderazgo como cierta habilidad para buscar influir dentro de un grupo y así de esta manera lograr enfocarlo hacia el logro de objetivos o metas. (Robbins y Judge, 2017).

Definición operacional de liderazgo

En el reconocimiento del liderazgo se hizo uso del Manual para Lideres de equipos elaborado por el autor Piqueras (2016), el cual indica que deberán marcar con un (X) en las respuestas siempre(S), casi siempre (CS), muchas veces (MV), a veces (AV), nunca(N), ellos se clasificarán con los factores: Logro de objetivos (8 ítems), guía e influencia (7 ítems), reconocimiento (7 ítems).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

El presente estudio de investigación se basó en el método científico cuyo autor Sánchez y Reyes, (2017) afirma que “el método científico es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo” (p.29), siendo este método el procedimiento que se empleó para alcanzar un conocimiento válido y confiable y considerado como método general.

Además, el método específico que se utilizó será el descriptivo ya que recoge información de hechos o situaciones determinadas, evitándose el control de las otras variables (Sánchez y Reyes, 2017). En tal sentido en dicha investigación se dio a conocer las características de motivación laboral y liderazgo con respecto a la muestra en estudio.

4.2. Tipo de Investigación

El trabajo de investigación según Sánchez y Reyes (2017): “es de tipo básica porque nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, asimismo tiene como propósito enriquecer el conocimiento científico” (p.35). Esta investigación nos permitió ampliar el conocimiento que ya se tiene, verificar el conocimiento mediante divulgaciones y principios.

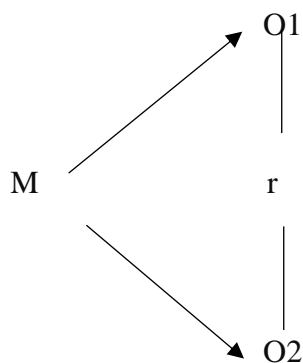
4.3. Nivel de Investigación

Según Hernández et al. (2014) el nivel de investigación es relacional porque las indagaciones correlacionales tienen como propósito, conocer el grado de asociación que existe entre dos o más variables en una determinada muestra y contexto específico. En el presente proyecto de investigación se buscó identificar el comportamiento de una variable con el fin de contrastar estadísticamente con la variable motivación laboral y liderazgo.

4.4. Diseño de la Investigación

Según Hernández et al. (2014): “el diseño de investigación es experimental transversal correlacional porque busca conocer la relación y grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.48).

El esquema que se empleó es el siguiente:



M = Colaboradores de Micro y pequeñas empresas-Huancayo (n=50)

O1= Motivación laboral

O2= Liderazgo

r: Relación

4.5. Población y muestra

Según Hernández et al. (2014): “una población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o características que deben situarse en un lugar en el tiempo” (p.54). En el siguiente estudio de investigación la población estuvo constituida por colaboradores de Micro y Pequeñas empresas (MyPes) de la industria del calzado, situado en: distrito de Huancayo, el Tambo, y Chilca siendo un total de 1320 colaboradores las que conforman las Micro y Pequeñas empresas.

Muestra y tipo de muestreo

Según Hernández et al. (2014) señalan subgrupo de universo o población, en tal sentido podemos decir que es un subconjunto de sujetos que están inmersos a esa población, por lo tanto, la muestra estuvo representada por 50 colaboradores de Micro y Pequeñas empresas de ambos géneros cuyas edades están comprendidas entre los 18-45 años.

El tipo de muestreo que se empleó en la investigación es no probabilístico intencional, ya que los grupos seleccionados han sido elegidos por el criterio del investigador, asimismo, es intencional con criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión

- Colaboradores de las Micro y Pequeñas empresas que hayan laborado de seis meses a más en dichas empresas.
- Todos los colaboradores que asistan el día de la investigación (prueba piloto).

- Personal de ambos sexos que estén laborando dentro de las empresas antes descritas.

Exclusión

- Colaboradores de las Micro y Pequeñas empresas que laboren solo fines de semana en dichas empresas.
- Personal que no laboran en dichas empresas antes descritas.
- Los colaboradores que no desearon participar voluntariamente.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez y Reyes (2017): “las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación” (p.75). Razón por la cual en la investigación se empleó la encuesta.

Instrumentos

Sánchez et al. (2017) considera que los instrumentos: “son herramientas específicas que se emplearán en el proceso de recoger de datos, para esta investigación se utilizó el Cuestionario de Motivación laboral de Steers R y Braunstein D. y el Manual para Lideres de Equipos de Cesar Piqueras Gómez de Albacete (2016).

Estrategias para contrarrestar la COVID-19

Aquellos protocolos de bioseguridad que se tomaron en consideración durante la investigación fueron: como medida de prevención más efectiva fue contar con las dosis de vacunación de la COVID-19, el uso adecuado de las mascarillas kn95, el uso del protector facial, distanciamiento físico de 1.5m de distancia y tocas descartables, además de ello se usó en todo momento el alcohol en gel para la desinfección de áreas utilizadas. Todo esto con la intención se salvaguardar la vida y la salud del participante dentro de la investigación.

Instrumento 1

Ficha Técnica.

Nombre de la Escala : Cuestionario de Motivación laboral

Autores : Steers R y Braunstein D.

Adaptación Peruana : Ventura (2018)

Administración : Individual o colectiva

Duración : 15 a 30 minutos aproximadamente

Ámbito de aplicación : Colaboradores de Micro y Pequeñas empresas en Huancayo.

Significación : Evalúa el nivel de motivación laboral del personal de las Micro y Pequeñas empresas en Huancayo.

Dimensiones : Necesidad de Logro, con 7 ítems
Necesidad de Poder, con 7 ítems
Necesidad de Afiliación, con 6 ítems

Descripción del Instrumento: El cuestionario en el presente trabajo de investigación consta de 20 ítems que serán aplicados a los colaboradores de las Micro y Pequeñas empresas (MyPes) en Huancayo. Dentro de los niveles del cuestionario se encuentran 3 categorías: Bueno (72-98); Regular (46-72); Malo (20-46).

Tabla 1

Dimensiones de Motivación Laboral

Dimensiones	Ítems
Necesidad de logro	1;2;3;4;5,6,7
Necesidad de poder	14,15,16,17,18,19,20

Necesidad de afiliación 8,9,10,11,12,13

Total 20

Fuente: Robbins y Judge (2017)

Validez y confiabilidad de la versión original

Steers y Braunstein (1976) realizaron la elaboración del instrumento en una muestra de 96 personas considerando cuatro necesidades las cuales determinó como: necesidad de logro, de afiliación, de autonomía y de dominio, además de ello la prueba paso por 4 juicios de expertos, los cuales concluyeron en un 0,74 y 0,85 de validez interna. En cuanto a la confiabilidad por dimensiones se logró obtener: necesidad de logro 0,66; de afiliación 0,56; de autonomía 0,61; de dominio 0,83; estos porcentajes demuestran que la prueba es confiable.

Validez y Confiabilidad del instrumento adaptado al Perú

Ventura (2018), realizó la adaptación peruana, en una muestra de 700 trabajadores operarios entre hombres y mujeres que estaban laborando más de seis meses, y cuyas edades comprendían de 30-50 años, por el cual la validez del instrumento arrojó que es factible, ya que presenta una confiabilidad de 0.944, siendo superior a 0,70, demostrando así que la prueba es confiable. En cuanto a la confiabilidad mediante consistencia interna los resultados arrojaron lo siguiente: en las dimensiones de necesidad de logro se obtuvo 0,785, de poder 0,613, de afiliación 0,657. asimismo, alcanzó un 0,450 a 0,768 de valoración moderada a óptima en cuanto al marco teórico y las variables.

Instrumento 2

Ficha Técnica

Denominación : Manual para Lideres de equipos

Autor : Cesar Piqueras Gómez de Albacete (2016)

Adaptación Peruana : Whetten y Cameron (2016)

Objetivo : Medir la percepción sobre el liderazgo

Administración : Individual o colectiva

Tiempo : 15-30 minutos aproximadamente

Ámbito de aplicación: Colaboradores de Micro y Pequeñas empresas en Huancayo.

Dimensiones : Logro de objetivos, con 8 ítems

Guía e influencia, con 7 ítems

Reconocimiento, con 7 ítems

Nivel de medición : Escala Likert

Descripción del instrumento: El cuestionario en el presente trabajo de investigación consta de 22 ítems, dentro de los niveles de valoración de la escala de liderazgo se encuentran:

1= siempre, 2= casi siempre, 3= muchas veces, 4= a veces, 5= nunca.

Tabla 2

Dimensiones de liderazgo

Dimensiones	Ítems
Logro de objetivos	1,2,3,4,5,6,7,8
Guía e influencia	9,10,11,12,13,14,15
Reconocimiento	16,17,18,19,20,21,22
Total	22

Fuente: Guillén (2021)

Validez y Confiabilidad

Whetten y Cameron (2016), realizaron la muestra con un total de 125 colaboradores, los cuales identificaron 5 indicadores que eran: integridad, empatía, confianza, optimismo y flexibilidad, por lo cual la validez del instrumento arrojo que es factible ya que se presenta una confiabilidad de 0,96%. En cuanto a la confiabilidad mediante consistencia interna se obtuvo un resultado de 0,977, en cuanto a las dimensiones de la variable.

Para la recolección de datos se solicitó el permiso respectivo para la aplicación del instrumento, además de comunicar el objetivo de la investigación y guardar el distanciamiento respectivo para la recolección de los datos, ya que en la actualidad nos encontramos bajo una coyuntura sanitaria.

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 20 colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo. Obteniéndose un alfa de Crombach de 0,862.

Validez

Para la validez, se consideró realizar el juicio de expertos, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 3

Validación por juicio de expertos

	Juez o experto	Valoración
1	Mg. Marlon Romero Enrique Romero Buendía	Adecuado
2	Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha	Adecuado
3	Mg. Regina Consuelo Castañeda Ayarza	Adecuado

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Según Kerlinger (1997) define el análisis de datos como un precedente para que la actividad que se realizó consiga los resultados óptimos para la investigación, dicha actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas, para así de esta manera obtener recomendaciones o conclusiones.

Para el procesamiento y análisis de la recopilación de datos en esta investigación se utilizó la técnica estadística descriptiva (gráficos y/o números), asimismo se empleó la estadística inferencial no paramétrica que nos permitió deducir y comprobar hipótesis, además de ello para realizar un análisis más crítico en cuanto a los niveles de cada dimensión se utilizó el programa SPSS V28, el cual nos permitió a su vez organizar los datos estadísticos en el software Microsoft Excel 2021, se aplicó además el estadígrafo Rho de Spearman ya que la variable en estudio es de nivel ordinal.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

Para la ejecución y desarrollo de la investigación, se basó en el código de ética establecido en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación de la Universidad Peruana los Andes. En el artículo 27°, la investigación protege la identidad y el derecho a la confidencialidad de las personas participes, pues en todo momento busca salvaguardar la privacidad de las personas involucradas en la investigación, en tanto se cuenta con una participación libre e informada por parte de los sujetos participes, lo cual se expresa a su vez a través del consentimiento informado, además de ello la investigación asegura la integridad y bienestar de las personas, y es inmersa de causar algún daño físico o psicológico. por ende, el investigador garantiza la veracidad y autenticidad de la investigación desde su proceso inicial hasta culminar con la interpretación de

los resultados. Por último, protege y respeta la biodiversidad, de causar algún daño lesivo a la naturaleza. En el artículo 28°, la investigación asume la responsabilidad, teniendo en cuenta las consecuencias, garantiza en todo momento el anonimato de las personas dentro del estudio, y todos los hallazgos que se obtengan de la investigación serán divulgados de forma abierta, además de ello toda la información obtenida en el proceso de investigación no será utilizada para fines personales ni con otros propósitos, También se evitará incurrir en falsedad o plagio, para obtener beneficios positivos dentro de la investigación. Además, el trabajo de investigación se publicará de acuerdo al cumplimiento de propiedad intelectual que rige la Universidad Peruana los Andes. Además, se requirió el permiso a los gerentes de cada Micro y Pequeña Empresa de Huancayo donde se llevó a cabo la presente investigación, para ello se redactó un documento solicitando el consentimiento de cada colaborador de la empresa, para la respectiva participación en la investigación.

CAPÍTULO V
RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Tabla 1

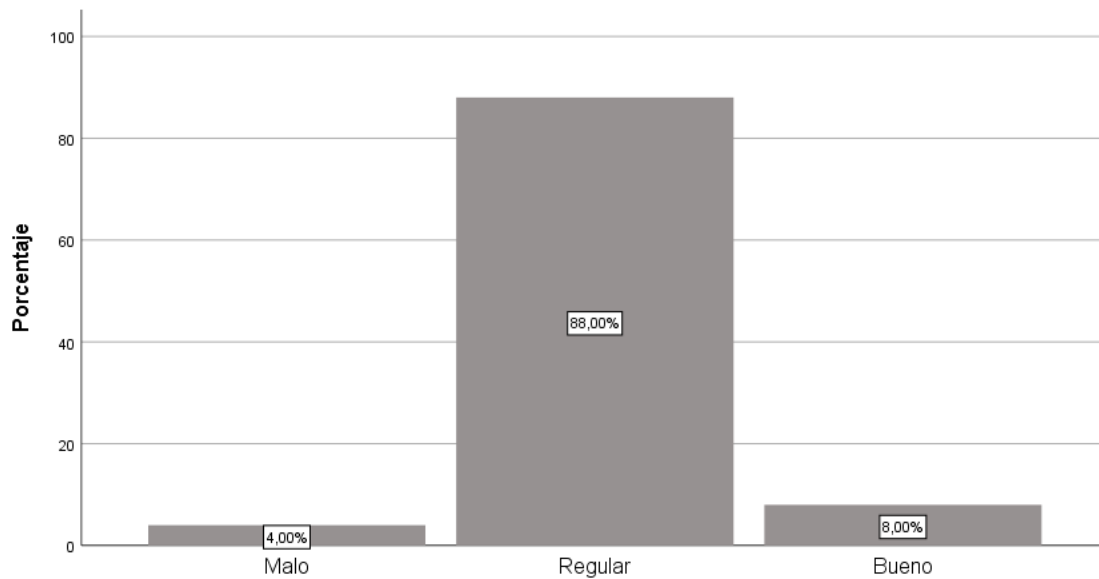
Resultado de la motivación laboral en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	4,0
Regular	44	88,0
Bueno	4	8,0
Total	50	100,0

Nota: El porcentaje es regular en cuanto a la variable motivación laboral

Figura 4

Resultado de la motivación laboral en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo, 2022



Interpretación

En la tabla y la figura se tiene 2 colaboradores que representa el 4% de la muestra consideran malo la motivación laboral, son 44 colaboradores que representa el 88,0% de la muestra consideran regular, finalmente son 4 colaboradores que representa el 8% de la muestra consideran bueno la motivación laboral.

Tabla 2

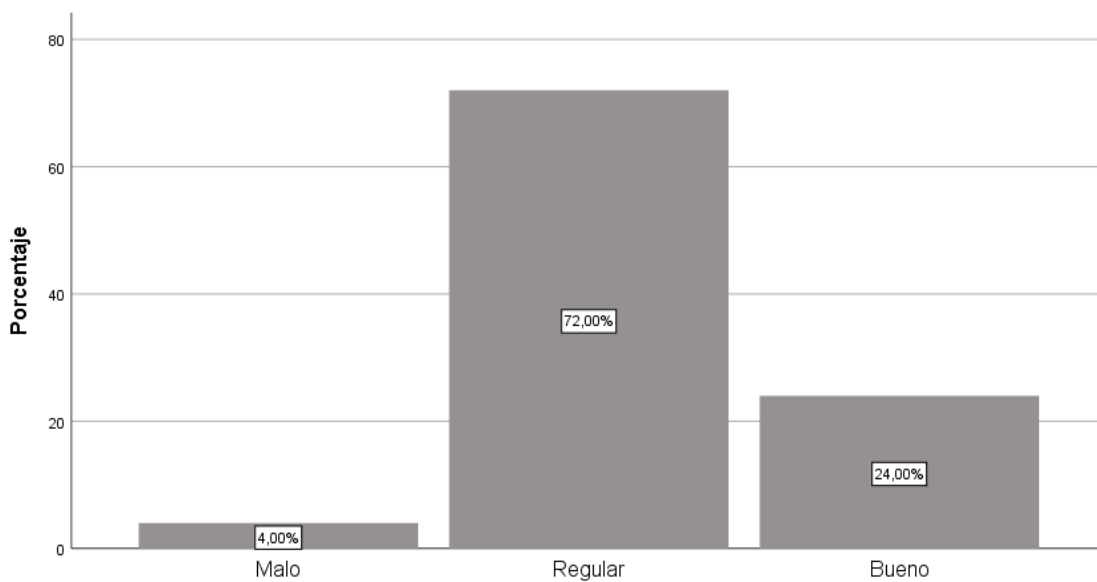
Resultado de necesidades de logro en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	4,0
Regular	36	72,0
Bueno	12	24,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Resultado de necesidades de logro en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo, 2022



Interpretación

En la tabla y la figura se tiene 2 colaboradores que representa el 4% de la muestra consideran malo la necesidad de logro, son 36 colaboradores que representa el 72,0% de la muestra consideran

regular, finalmente son 12 colaboradores que representa el 24% de la muestra consideran bueno la necesidad de logro.

Tabla 3

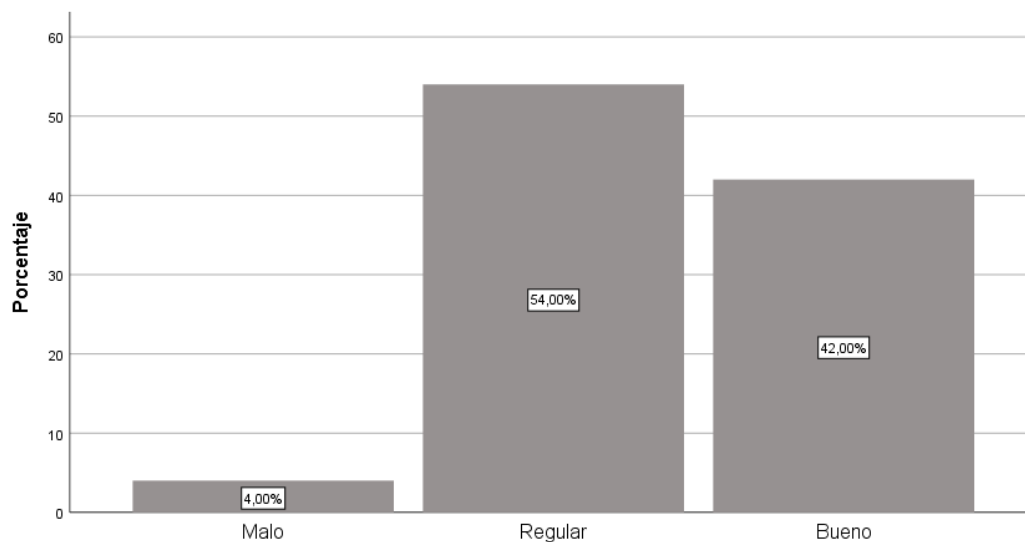
Resultado de necesidades de afiliación en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	4,0
Regular	27	54,0
Bueno	21	42,0
Total	50	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Resultado de necesidades de afiliación en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo, 2022



Interpretación

En la tabla y la figura se tiene 2 colaboradores que representa el 4% de la muestra consideran malo la necesidad de afiliación, son 27 colaboradores que representa el 54,0% de la muestra consideran regular, finalmente son 21 colaboradores que representa el 42% de la muestra consideran bueno la necesidad de afiliación.

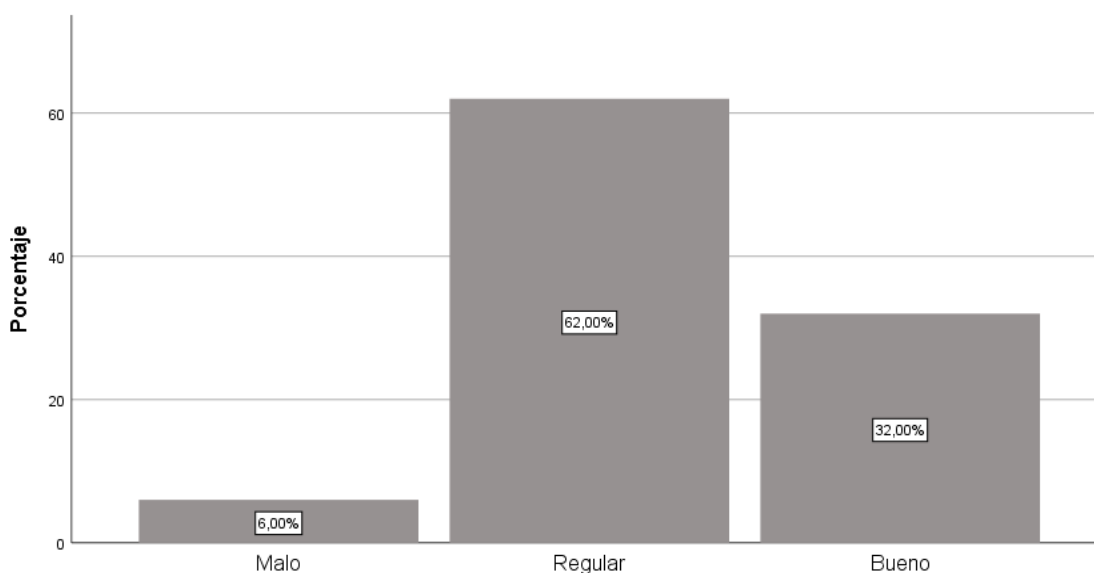
Tabla 4

Resultado de necesidades de poder en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo,2022

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	6,0
Regular	31	62,0
Bueno	16	32,0
Total	50	100,0

Figura 6

Resultado de necesidades de poder en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo,2022



Interpretación

En la tabla y la figura se tiene 3 colaboradores que representa el 6% de la muestra consideran malo la necesidad de poder, son 31 colaboradores que representa el 62,0% de la muestra consideran regular, finalmente son 16 colaboradores que representa el 32% de la muestra consideran bueno la necesidad de poder.

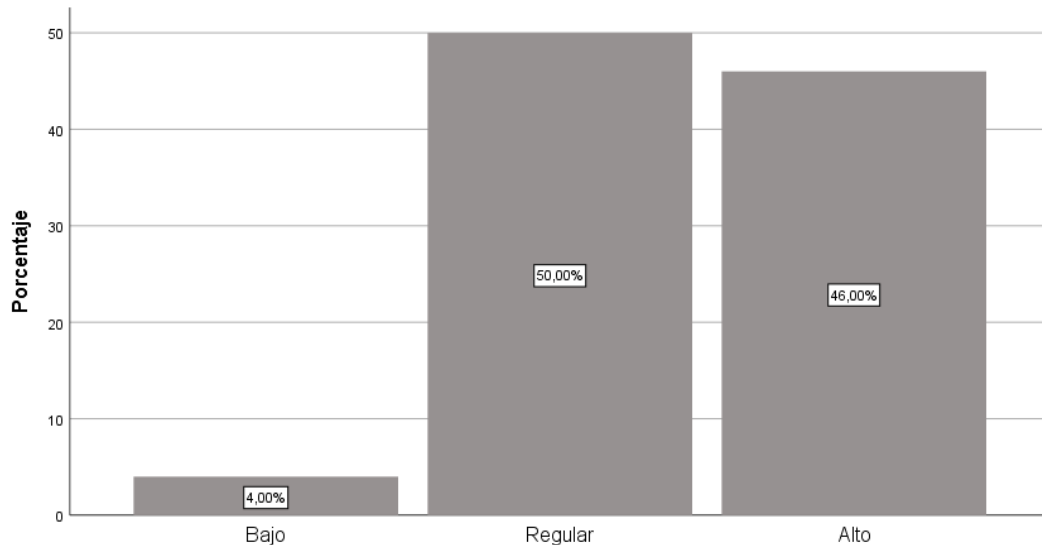
Tabla 5

Resultado de liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4,0
Regular	25	50,0
Alto	23	46,0
Total	50	100,0

Figura 7

Resultado de liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de micro y pequeñas empresas en Huancayo, 2022



Interpretación

En la tabla y la figura se tiene 2 colaboradores que representa el 4% de la muestra consideran bajo el liderazgo, son 25 colaboradores que representa el 50% de la muestra consideran regular, finalmente son 23 colaboradores que representa el 46% de la muestra consideran alto de liderazgo.

Contrastación de hipótesis

Para contrastar la hipótesis se considera necesariamente los siguientes aspectos:

a) Nivel de significancia.

Se considera 0,05 o al 95% margen de error.

b) Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

c) Estadígrafo de prueba

El estadígrafo de prueba es rho de spearman por tener ambas variables cualitativas y la escala de medición ordinal.

Tabla 6

Grado de relación según coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Hernández et. al. (2014) pag.35

Hipótesis General

Ho. No existe relación directa entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Ha. Si existe relación directa entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Tabla 7*Correlación entre la motivación laboral y liderazgo*

		Motivación	
		laboral	Liderazgo
Rho de Spearman	Motivación laboral	1,000	,420**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	50	50
	Liderazgo	,420**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	50	50

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

El resultado de rho de spearman es ,420 la misma que se ubica en relación directa moderada entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Identificación del p valor

p = 0,002

Decisión estadística

Siendo Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Se concluye que, si existe relación directa moderada entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022

Hipótesis específica 1

Ho. No existe relación directa entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Ha. Si existe relación directa entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo

		Necesidad de logro		Liderazgo
Rho de Spearman	Necesidad de logro	Coefficiente de correlación	1,000	,376**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	50	50
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,376**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	50	50

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

El resultado de rho de spearman es 0,376 la misma que se ubica en relación directa baja entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Identificación del p valor

p = 0,007

Decisión estadística

Siendo Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Se concluye que sí existe relación directa baja entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022

Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación directa entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Ha Si existe relación directa entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo

		Necesidad de afiliación		Liderazgo
Rho de Spearman	Necesidad de afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	,458**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,458**	1,000

	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	50	50

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

El resultado de rho de spearman es 0,458 la misma que se ubica en relación directa moderada entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Identificación del p valor

$p = 0,001$

Decisión estadística

Siendo Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Se concluye que, si existe relación directa moderada entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022

Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación directa entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Ha. Si existe relación directa entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Tabla 10*Correlación entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo*

		Necesidad de	
		poder	Liderazgo
Rho de Spearman	Necesidad de poder	1,000	,504**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
	Liderazgo	,504**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

El resultado de rho de spearman es 0,504 la misma que se ubica en relación directa moderada entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.

Identificación del p valor

p = 0,000

Decisión estadística

Siendo Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Conclusión estadística

Se concluye que, si existe relación directa moderada entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022

ANALISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se aprecia que el 88% de la muestra presentan una motivación laboral y un liderazgo regular, el 50% de la muestra tiene un liderazgo regular, el 4% de la muestra consideran bajo el liderazgo, finalmente el 46% de la muestra tiene un liderazgo alto.

Se encontró que si existe una relación directa entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de las Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, este resultado es similar a lo hallado por Dioses (2017) quien en una muestra de 170 colaboradores encontró que la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral era significativa, además, encontró que el 36,5% de colaboradores presentó una tendencia buena hacia el liderazgo transformacional, en contraste, en el presente estudio se encontró que el 46% presenta un nivel alto de liderazgo, esta tendencia podría explicar que existe un adecuado involucramiento de los colaboradores para con su desempeño con la organización.

Respecto al objetivo específico 1. Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el 4% de los colaboradores consideran malo la necesidad de logro, el 72,0% de la muestra tienen una necesidad de logro regular. el 24% de la muestra tiene una necesidad de logro bueno.

Se encontró que existe una relación directa baja entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, estos resultados son similares a los hallados por Álvarez y Campos (2021) quienes en una muestra de 55 trabajadores del área de producción de una empresa encontraron que la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso del personal era significativa, además, encontraron que el 41% de participantes presentó una tendencia baja hacia la motivación laboral, en contraste, en el presente estudio se encontró que el 4% se encontró en un nivel malo de necesidades de logro, esta tendencia podría explicar la gran necesidad y preocupación que debe existir por parte de los empleadores por buscar una mejora en cuanto al factor motivación y así de esta manera lograr alcanzar las metas y objetivos propuestos por la empresa, y con ello también coincide Chiavenato (2002) quien argumenta que la motivación es la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, además todo ello va depender de la situación que el individuo está viviendo en ese momento, con ello evidencia que las fuerzas externas influyen en el factor motivación de cada individuo. Por su parte Robbins y Judge (2017) postulan que la motivación es uno de los procesos que conducen a una dirección determinada, todo ello con el único objetivo de que la persona logre su propósito o meta, además de ello recalca que aquellos individuos que se sienten super motivados, siempre persisten en lograr su objetivo o meta trazada, esta teoría argumenta la tendencia baja que se obtiene en los resultados de la presente investigación ya que el factor motivación es un ente importante que se debe tomar muy en cuenta al momento de trabajar con un grupo o equipo de trabajo dentro de una organización, ya que este guarda relación con el desempeño laboral y productivo de la empresa. En tanto Herzberg (2017) define la motivación como la implicación de las condiciones tanto físicas como laborales, dentro de los cuales se verán influenciados diversos factores como los ascensos, los beneficios, y el crecimiento laboral del

individuo, con esta teoría se busca explicar el resultado con tendencia baja de motivación, siendo este a su vez el que determina la implicancia y desempeño del colaborador para con la empresa, buscando así una mejora para el crecimiento individual y grupal tanto de la organización como del trabajador.

En cuanto al objetivo específico 2. Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación el 4% de la muestra tienen una necesidad de afiliación malo, el 54,0% de la muestra presentan una necesidad de afiliación regular y el 42% de la muestra tienen una necesidad de afiliación buena.

A similar resultado llega la investigación realizada por Higinio (2017), quien en una muestra de 54 trabajadores entre varones y mujeres, encontraron que la motivación laboral influye de manera significativa en el colaborador, además, encontraron que el 43,9% de colaboradores presenta una tendencia baja hacia la motivación, en contraste, en el presente estudio se encontró que el 4% presenta un nivel bajo de necesidad de afiliación, esta tendencia podría explicar la insatisfacción o desinterés que existe por parte de los colaboradores, siendo causa principal la desmotivación que existe en el trabajo o la falta de incentivos

A similar resultado llega también la investigación realizada por Muedas (2021), quien en una muestra de 97 docentes, encontraron que la motivación laboral influye de manera significativa en el docente, además, encontraron que el 86,60% de docentes presenta una tendencia regular hacia la motivación, en contraste, en el presente estudio se encontró que el 4% presenta un nivel bajo de necesidad de afiliación, esta tendencia podría explicar la falta de reconocimiento y recompensa de logros que existe por parte del empleador para con los trabajadores, siendo causa principal la falta de compromiso y motivación para con la empresa y con ello también reincide Mc Clelland (1961)

ya que alega que dicha necesidad es en gran medida la satisfacción que tiene una persona al disfrutar de algún lazo afectivo con aquellas personas de su entorno social, y además los describe como aquellos individuos que muestran mayor empeño y optimismo, siempre que se establezca de por medio un incentivo o beneficio. En tanto Vroom (1964) postula que un individuo se sentirá motivado siempre que el resultado que obtenga de por medio sea positivo y satisfaga a su vez sus objetivos o beneficios personales, además de ello explica la relación esfuerzo-desempeño, el cual define como aquella voluntad o esfuerzo físico que el individuo asume para obtener de por medio un desempeño óptimo y eficiente en la organización, esta teoría argumenta la tendencia baja que se obtiene en los resultados de la presente investigación, ya que evidencia la relación que tiene el desempeño laboral con la motivación y que de manera directa influye en el colaborador, además es un factor que se debe trabajar eficientemente dentro de las organizaciones a través de charlas orientativas y talleres vivenciales. Por su parte McGregor (1960) menciona que es una postura en la cual los empleados se ven involucrados, tal es así que si algún colaborador le disgusta o muestra desagrado por el trabajo que desempeña, este es coaccionado con sanciones, ya que ellos deberán cumplir dicho trabajo con el único propósito de no ser castigados o sancionados por su jefe inmediato, esta teoría a su vez explica la tendencia baja que se obtiene en los resultados de la presente investigación, ya que evidencia que un adecuado nivel motivacional puede coadyuvar a un personal mucho más eficiente y comprometido con las labores que realiza, a su vez no debe verse reflejado una coerción laboral por parte de la empresa, siendo este índice de una falta de desmotivación.

En cuanto al logro del objetivo específico 3. Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, 2022. Luego de aplicar los instrumentos de

investigación se aprecia que el 6% de la muestra tienen una necesidad de poder malo, el 62,0% de la muestra presentan una necesidad de poder regular y el 32% de la muestra tienen una necesidad de poder bueno.

A similar resultado llegaron Cueva y Sánchez (2020) quienes en una muestra de 05 jefaturas de la empresa Boticas Tony S.R.L, encontraron que la relación existente entre el liderazgo y el emprendimiento corporativo no era significativa, además, encontraron que el 40% de participantes presentó una tendencia en promedio hacia la variable liderazgo, en contraste, en el presente estudio se encontró que el 50% de colaboradores presentan un nivel promedio de liderazgo, esta pequeña diferencia entre la tendencia de los niveles de liderazgo se podría explicar por el hecho de que en las Micro y Pequeñas Empresas donde se realizó el presente estudio, existe un adecuado manejo en cuanto al liderazgo de los colaboradores, esto evidencia que los empleadores están supervisando y capacitando constantemente al personal que labora en sus instalaciones. Todo esto con el único fin de buscar una mejora tanto personal y productiva para la empresa, y con ello también reincide Bass (1985) el cual argumenta que el líder crea en sus seguidores, siempre va buscando la forma de aprender nuevas cosas, además de fomentar la creatividad a través del logro de sus objetivos, así mismo busca siempre apoyar y motivar a su grupo a pesar de las adversidades que se presentan, esta teoría argumenta la tendencia promedio que se obtiene en los resultados de la presente investigación ya que el factor liderazgo influye de manera significativa en cada uno de los colaboradores y a su vez ayuda que todo el equipo de trabajo se vea involucrado y motivado con cada uno de sus funciones a desarrollar dentro de la organización. Por su parte Robbins y Judge (2017) alega que el líder es fuente de inspiración para con sus seguidores, y de esta manera busca trascender los intereses personales en obra y beneficio de una organización y aquellas compañías que tengan dentro de su equipo de trabajo a líderes, presentan un mayor acuerdo y mejor

comunicación para llegar a un mismo objetivo en común, todo esto explica la tendencia promedio que se obtiene en los resultados, siendo el líder una persona imprescindible dentro de toda empresa para poder llevar a todo un grupo de trabajo a integrarse y desarrollar un trabajo más colaborativo y en equipo, por ende los empleadores deben siempre buscar fomentar un liderazgo a nivel laboral.

CONCLUSIONES

1. Existe relación directa moderada entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, 2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el 88,0% de la muestra consideran regular la motivación laboral y el 50% consideran regular el liderazgo. Aplicando rho de spearman se tiene $r_s = 0,420$ la misma que se ubica en relación directa moderada Además $0,002 < 0,05$ entonces se corrobora la relación. Por lo que regular cantidad de colaboradores afirman que a mejor motivación laboral mejor liderazgo en la empresa. Estos resultados son indicativos de que, a mayores y menores puntajes en motivación laboral, existe una correspondencia similar en liderazgo y viceversa. Según el modelo teórico de Chiavenato (2004) da a conocer la importancia de la motivación y a su vez las define como la relación con todos los estímulos que se reciben desde fuera y se ve influenciado en él, además este tipo de motivación tiene como finalidad recibir recompensas de independencia y de confianza en uno mismo, es por ello que la teoría se ajusta a los resultados y alcanza a su vez el objetivo de la investigación y acepta la hipótesis planteada inicialmente.

2. Existe relación directa baja entre la dimensión de necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, 2022. Donde el 72,0% de la muestra consideran regular la necesidad de logro. Aplicando rho de spearman se tiene $r_s = 0,376$ la misma que se ubica en relación directa baja. Además, siendo $0,007 < 0,05$ entonces se corrobora la relación. Por lo que regular cantidad de colaboradores afirman que a mejor necesidad de logro mejor liderazgo en la empresa.

3. Existe relación directa moderada entre la dimensión de necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el 54,0% de la muestra consideran regular la necesidad de afiliación. Aplicando rho de spearman se tiene $r_s = 0,458$ la misma que se ubica en relación directa moderada, además siendo $0,000 < 0,05$ entonces se corrobora la relación. Por lo que regular cantidad de colaboradores afirman que a mejor necesidad de afiliación mejor liderazgo en la empresa. Estos resultados evidencian que un incremento en el liderazgo, también se manifestará un incremento en la dimensión necesidades de afiliación. Dentro de la teoría de las necesidades de McClelland (2017) refiere que la necesidad de afiliación es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas. En tanto se pudo demostrar el cuarto objetivo específico, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna planteada.

4. Existe relación directa moderada entre la dimensión de necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el 62,0% de la muestra consideran regular. Aplicando rho de spearman se tiene $r_s = 0,504$ la misma que se ubica en relación directa moderada, además $0,000 < 0,05$ entonces se corrobora la relación. Por lo que regular cantidad de colaboradores afirman que a mejor necesidad de poder mejor liderazgo en la empresa.

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la escuela profesional de psicología deben realizar la publicación de los resultados de la investigación para poder compartir con los interesados del estudio de las dos variables investigadas.
2. A las autoridades empresariales de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas deben desarrollar talleres motivacionales para los colaboradores y mejorar la productividad.
3. A las autoridades empresariales de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas deben desarrollar eventos de fortalecimiento del liderazgo laboral para los colaboradores y de esta manera mejorar los objetivos empresariales y la productividad.
4. A los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas deben de participar comprometidamente en las acciones de la empresa y mejorar la productividad.
5. Se sugiere fomentar programas donde se integre y se permita socializar a todo el equipo de trabajo, siendo participes tanto los colaboradores como los empleadores.
6. A las personas que deseen elaborar investigaciones similares a la presente, se les recomienda realizar estudios con mayor relevancia y abordaje, en base a los resultados obtenidos.
7. A la comunidad científica se le sugiere tener cautela y responsabilidad con las consecuencias de no aplicar los resultados correctamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alburquerque, F. (2020). “Motivación Laboral y rendimiento del potencial humano en colaboradores del Banco Scotiabank Perú- sede Rímac, 2019” [Trabajo de Tesis, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46684/AlburquerqueBFH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alvarez, C. y Campos, B. (2021). Motivación laboral y compromiso en el personal de producción de la empresa PERHUSA S.A.C-2020 (Trabajo de Tesis, Universidad Privada Juan Mejía Baca).

<file:///C:/Users/SUPPORT/Downloads/%C3%81LVAREZ%20CARLOS%20&%20CAMPOS%20BRYAN%20-%20TESIS.pdf>

Aranda, I. (2018). Estilo de liderazgo y la Motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast S.A.C, Comas, Año 2017 [Trabajo de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barrientos, E. (2018). Caracterización del Liderazgo y la Motivación Laboral en las Micro y Pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, distrito de Ayacucho, 2018 [Trabajo de Tesis, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/9176/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Bissetti, J. (2015). Motivación y Desempeño laboral en el personal subalterno de una Institución Armada del Peru,2015 [Trabajo de Tesis, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Briceño, C. (2018). Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02.2018 [Trabajo de Maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20BRICENO%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Caballero, L. (2020). Incidencia del Liderazgo en la Rotación de empleados en una empresa de comida preparada [Trabajo de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/cd0003dc-ae6a-4150-b9b7-5d49c3f1d83b/content>

Carrasco, C. y Mesías, R. (2019). Liderazgo y Desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha- Pucallpa, 2018 (Trabajo de Tesis, Universidad Privada de Pucallpa).
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf

Ccarhuaypiña, G. (2017). El Liderazgo y la Motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo-2017 [Trabajo de Tesis, Universidad Peruana los Andes].
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/207/T037_47748879_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, J. (2018). Motivación Laboral y Productividad de la fuerza de ventas de TRIATHLON S.A.C., Lima, 2018 [Trabajo de Tesis, Universidad César Vallejo].
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/159/1/tesis%20_carrasco_mesias.pdf

Castro, G., Puerto, C. y Rodríguez, M. (2020). La influencia del Liderazgo en la motivación de los colaboradores. Estudio de caso del Instituto Nacional de Tecnología Industrial (Trabajo de Tesis, Universidad Nacional de San Martín).
<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1266/1/TFPP%20EEYN%202020%20CGE-PC-RMF.pdf>

Cueva, V. y Sánchez, B. (2020). El Liderazgo y su relación con el emprendimiento corporativo en los jefes de Área de la empresa Botica “Tony” S.R.L San Marcos, Cajamarca-2020

(Trabajo de Tesis, Universidad Privada del Norte).

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28919/TESIS%20Cueva%20-%20S%20c%20a%20Inchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dioses, J. (2017). Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017 [Trabajo de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espejo, C. (2019). Evidencias de validez de la escala de Motivación en conductores de la ciudad de Trujillo [Trabajo de Tesis, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30311/espejo_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farías, G. (2017). Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017 [Trabajo de Tesis, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

<file:///C:/Users/SUPPORT/Downloads/%C3%81LVAREZ%20CARLOS%20&%20CAMPOS%20BRYAN%20-%20TESIS.pdf>

Gonzales, J. (2017). El Liderazgo y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, provincia de Tungurahua [Trabajo de Tesis Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25422/1/Jorge%20Vladimir%20Gonz%3%a1lez%20Reyes%201803651015.pdf>

Guillén, B. (2021). Liderazgo y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, Distrito Villa el Salvador [Trabajo de Tesis, Universidad Científica del Sur].
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TL-Guillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamaní, M. (2019). Liderazgo y Motivación laboral en las Micro y Pequeñas Empresas, rubro transporte interprovincial de pasajeros del Terrapuerto los Libertadores de América, distrito Ayacucho, 2018 [Trabajo de Bachiller, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote].
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/17004/LIDERAZGO_MOTIVACIONAL_LABORAL_HUAMANI%20TORRES_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Inca, J. (2017). Motivación y Desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016 [Trabajo de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8776/Inca_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lagos, V. (2015). La Motivación laboral y su incidencia en el Desempeño Organizacional en empresas Copelec [Trabajo de Tesis, Universidad del Bío-Bío- Facultad de Ciencias

Empresariales].

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>

Lizana, D. y Samamé, R. (2021). Diseño de estrategias de Motivación Laboral para mejorar la Productividad de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A, en el distrito de Olmos, 2019 (Trabajo de Tesis, Universidad Señor de Sipán).
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7939/Lizana%20Cruz%20Deisy%20%26%20Samam%c3%a9%20D%c3%adaz%20Rita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lozano, E. y Maguiña, S. (2021). Relación entre la Motivación y Desempeño laboral en los operarios de la Empresa Metalmecánica Weir Minerals-Lima, 2020 [Trabajo de Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bddf9f04-f411-4e11-a1c0-7f960cd19f72/content>

Marquez, K. (2021). Cultura organizacional y Motivación laboral en colaboradores de empresas Retail de Lima Metropolitana [Trabajo de Tesis, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87783/Marquez_TKG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mora, G. (2020). La influencia de la Motivación Laboral y su incidencia en la productividad empresarial [Trabajo de Tesis, Universidad Miguel de Cervantes].
<https://www.uncervantes.cl/wpcontent/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf>
- Moreno, R. (2017). Liderazgo y su relación con el Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017 [Trabajo de Tesis, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10208/moreno_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muedas, E. (2021). Relaciones humanas y Motivación Laboral en docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Huayucachi-Huancayo [Trabajo de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7824/T010_43910556_M.pdf?sequence=1
- Murga, E. (2018). Motivación laboral y la Productividad en los colaboradores de la empresa Dimatex Perú S.A.C, Pachacamac-2018 [Trabajo de Tesis, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34054/Murga_GEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Najar, E. (2018). Estilos de Liderazgo y Productividad de los equipos Generación (Y) Millenials del Banco Financiero del Perú de la Ciudad de Tacna,2017 [Trabajo de Magíster, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna].

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3496/176_2018_najar_ojeda_er_esp_maestria_gestion_empresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ollague, J. (2018). Motivación laboral y Productividad de los trabajadores del área de rentas de la Municipalidad de Villa María del Triunfo [Trabajo de Tesis, Universidad Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/861/Ollague%20Alvarez%2c%20Javier%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pereyra, J. (2021). Liderazgo directivo y Motivación laboral en la Administración del Ministerio, Iquitos 2020 [Trabajo de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65136/Pereyra_PJM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Pérez, J. (2019). “Estilos de Liderazgo y Motivación laboral; Caso: Empresa Compartamos Financiera S.A, Periodo 2018, Miraflores-Lima” [Trabajo de Tesis, Universidad Alas Peruanas].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28919/TESIS%20Cueva%20-%20S%2c%20a%20Inchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quiroz, J. (2018). Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015 [Trabajo de Tesis, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, D. (2021). Estilo de Liderazgo y la Motivación Laboral en los docentes de las instituciones educativas del Cercado de Jauja [Trabajo de Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú].

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7478/T010_46030813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, Y. (2021). La Motivación Laboral y su relación con la productividad en la Industria de hidrocarburos en Colombia [Trabajo de Tesis, Fundación Universidad de América-Bogotá, D.C.]

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>

Ricalde, V. (2021). Liderazgo empresarial y Motivación Laboral de los colaboradores de una empresa Textil, La Molina, Lima, 2020 [Trabajo de Bachiller, Universidad Peruana de las Américas].

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1616/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20DE%20BACHILLER%20-%20VIDALINA%20RICALDE%20RIVERA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivas, A. (2018). “La Motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las Pequeñas Empresas de la Ciudad de Puebla” [Trabajo de Magister, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla].

<https://repositorioinstitucional.buap.mx/bitstream/handle/20.500.12371/925/085918T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional (17ª edición). Editorial. Pearson

Rodríguez, G. (2017). Clima organizacional y Motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP, 2017 [Trabajo de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16618>

Solaligue, A. y Núñez, S. (2020). La Motivación y Clima laboral en trabajadores de una empresa de comercialización masiva de Productos de Cusco, 2019 (Trabajo de Tesis, Universidad Andina del Cusco).

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4395/Anghely_Stefani_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toledo, S. (2018). El liderazgo y su relación con la Motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana [Trabajo de Tesis, Universidad Veracruzana].

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

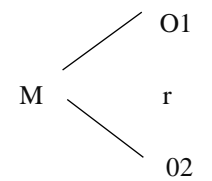
Vargas, E. (2019). Liderazgo autoritario y su relación con el Desempeño laboral en colaboradores del Área Comercial de una institución financiera en Quito [Trabajo de Tesis, Universidad de las Américas].

<https://dspace.udla.edu.ec/jspui/bitstream/33000/10934/1/UDLA-EC-TPO-2019-05.pdf>

Ventura, S. (2018). Evidencias de validez de la escala de Motivación en colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo [Trabajo de Tesis, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11378/ventura_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de estudio	Metodología
MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS EN HUANCAYO,2022	Problema General ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022?	Objetivo General Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.	Hipótesis General: Existe relación positiva entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.	Motivación Laboral Dimensiones: - Motivación de logro -Motivación de poder de afiliación	todo: Científico-descriptivo Tipo: básica Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental-transversal
	Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022?	Objetivos Específicos Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.	No existe relación positiva entre la motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.		Población: 1320 personas Muestra: 50 colaboradores Muestreo: No probabilístico intencional Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Motivación laboral • Manual para Lideres de Equipos
	¿Qué relación existe entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022?	Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.	Hipótesis específica: Existe relación positiva entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.		

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la dimensión de necesidades de poder y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.</p>	<p>No existe relación positiva entre la dimensión necesidades de logro y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.</p> <p>Existe relación positiva entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.</p> <p>No existe relación positiva entre la dimensión necesidades de afiliación y liderazgo en los colaboradores de la industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022.</p> <p>Existe relación positiva entre la dimensión necesidades de poder y liderazgo en los</p>
---	--	--

colaboradores de la
industria del calzado de
Micro y Pequeñas
Empresas en
Huancayo,2022.

No existe relación positiva
entre la dimensión
necesidades de poder y
liderazgo en los
colaboradores de la
industria del calzado de
Micro y Pequeñas
Empresas en
Huancayo,2022

Anexo 02*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala de medición
Motivación Laboral	Según el autor señala que la motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que una persona realiza para alcanzar una meta. (Robbins y Judge 2017).	Para identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores se administrará el Cuestionario de Motivación laboral elaborado por los autores Steers R. y Braunstein D. (2012), que consta de 15 ítems,	Necesidad de Logro	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal
			Necesidad de poder	14,15,16,17,18,19,20	
			Necesidad de afiliación	8,9,10,11,12,13	
Liderazgo	El autor define al liderazgo como cierta habilidad para buscar influir dentro de un grupo y así de esta manera lograr enfocarlo hacia el logro de objetivos o metas. (Robbins y Judge 2017).	En el reconocimiento del liderazgo se hará uso del Manual para Lideres de equipos elaborado por el autor Piqueras (2016), el cual indica que consta de 22 ítems.	Logro de objetivos	1,2,3,4,5	Ordinal
			Guía e influencia	9,10,11,12,13,14,15	
			Reconocimiento	16,17,18,19,20,21,22	

ANEXO 03

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL EN LAS MYPES DE
HUANCAYO**

Nombre.....Edad.....

Sexo (F) (M) Tiempo de servicio en la empresa.....

Área de Trabajo.....Fecha.....

Estimado(a) Colaborador(a)

El presente instrumento forma parte del estudio denominado: **“Motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la Industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”**. Es por ello que le pedimos su participación, desarrollando cada pregunta con veracidad. Cabe precisar que, la información obtenida será sumamente confidencial.

Se agradece su importante colaboración.

POR FAVOR, SEGUIR LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:

- Conteste el cuestionario con la mayor sinceridad posible, tomando en cuenta la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Dimensiones e Items	5	4	3	2	1
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.					
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación solido					
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.					
6	Prefiero trabajar de manera independiente. Mas o menos por mi cuenta					
7	Mis amigos significan mas que ninguna otra cosa para mí.					
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros-clientes o compañeros de trabajo.					
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
12	La mayor parte de las personas creen que son mas capaces de lo que realmente son.					
13	La valoración que tengo de mi mismo es mas importante que la opinión de ninguna otra persona.					
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorespeto.					
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					

17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
20	Prefiero hacer cosas que se hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

Gracias por su participación.

ANEXO 04

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO EN LAS MYPES
DE HUANCAYO

Nombre.....Edad.....

Sexo (F) (M) Tiempo de servicio en la empresa.....

Área de Trabajo.....Fecha.....

Estimado(a) Colaborador(a)

El presente instrumento forma parte del estudio denominado: **“Motivación laboral y liderazgo en los colaboradores de la Industria del calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”**. Es por ello que le pedimos su participación, desarrollando cada pregunta con veracidad. Cabe precisar que, la información obtenida será sumamente confidencial.

Se agradece su importante colaboración.

POR FAVOR, SEGUIR LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:

- Conteste el cuestionario con la mayor sinceridad posible, tomando en cuenta la siguiente escala:

Siempre	Casi siempre	Muchas veces	A veces	Nunca
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones e Items	1	2	3	4	5
1	Sus compañeros colaboran con aquellos que tienen sobrecarga de trabajo, ayudándoles a cumplir con las metas asignadas.					
2	Hay compañeros que tratan de alejarse de los demás para realizar su trabajo de manera individual.					
3	Cuando un compañero de trabajo se aísla, tratan de integrarlo al equipo de trabajo.					
4	En las reuniones de trabajo participa su jefe inmediato y/o Gerente de la empresa.					
5	Todos los colaboradores participan para alcanzar los objetivos planteados en la entidad.					
6	Se llevan a cabo reuniones de trabajo para analizar las metas y estrategias antes de la toma de decisiones.					
7	El trabajo es coordinado y consensuado antes de su presentación final.					
8	Cuando un compañero de trabajo plantea una idea para el cumplimiento de metas, esta es respetuosamente escuchada y tomada en cuenta por más mínima que sea para las decisiones tomadas.					
9	Los jefes y/o superiores brindan ideas nuevas y así mismo las facilidades al personal para el cumplimiento de las tareas asignadas.					
10	Son bienvenidas y aceptadas las nuevas ideas y formas de pensar para realizar un determinado trabajo.					
11	Se realizan charlas de sensibilización a los trabajadores sobre la importancia de la innovación constante y la adecuada atención a los usuarios que adquieren los productos.					
12	Cuando se realizan talleres de capacitación a fin de potenciar la comunicación entre los miembros de la organización, los jefes brindan el ejemplo asistiendo con interés a los mismos.					

13	Los jefes demuestran la capacidad de guiar y orientar a los colaboradores de la empresa para el buen cumplimiento de sus funciones.					
14	En las reuniones de trabajo, en caso de no compartir la misma idea los trabajadores suelen defender su posición de manera exaltada.					
15	En general el trato es cordial entre los trabajadores de la empresa.					
16	Se otorga un reconocimiento social al colaborador cuando realiza su trabajo de manera efectiva.					
17	Felicitan a los colaboradores por su onomástico					
18	Existen quejas de los trabajadores respecto al ambiente laboral de la empresa las cuales repercuten en la motivación de los mismos.					
19	El coordinar y brindar opiniones directamente a los jefes y/o coordinadores es común en la empresa.					
20	Existe un clima de confraternidad en el centro de labores.					
21	Se asumen las tareas asignadas con responsabilidad.					
22	Hay compañeros que asisten al trabajo en estado de ebriedad.					

Gracias por su participación.

Anexo 5. Constancias de Validación de instrumentos

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, ROMERO BUENDIA MARLON ENRIQUE, con Documento Nacional de Identidad N° 46041018 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **“CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL”**, cuya responsable es la investigadora Estefany Daricel Melany Inga Romero con DNI N° 47694042, la cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: **“Motivación Laboral y Liderazgo en los Colaboradores de la Industria del Calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”**.

Huancayo, 01 de Octubre del 2022




Firma

Nombre y Apellidos: Marlon Enrique Romero Buendía

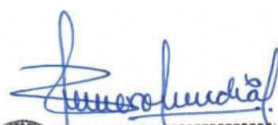
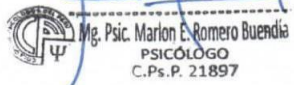
DNI N° 46041018

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, ROMERO BUENDIA MARLON ENRIQUE, con Documento Nacional de Identidad N° 46041018 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **“MANUAL PARA LIDERES DE EQUIPOS (PIQUERAS. (2016)** cuya responsable es la investigadora Estefany Daricel Melany Inga Romero con DNI N° 47694042, la cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: “Motivación Laboral y Liderazgo en los Colaboradores de la Industria del Calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”.

Huancayo, 01 de Octubre del 2022

Mg. Psic. Marlon E. Romero Buendía
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 21897

Firma

Nombre y Apellidos: Marlon Enrique Romero Buendía

DNI N° 46041018

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, **Washington Neuman Abregú Jaucha**, con Documento Nacional de Identidad N° **80152067** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento “**CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL**”, cuya responsable es la investigadora Estefany Daricel Melany Inga Romero con DNI N° 47694042, la cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: “Motivación Laboral y Liderazgo en los Colaboradores de la Industria del Calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo, 2022”.

Huancayo, 01 de Octubre del 2022



Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha
C.Ps.P. N° 13584

Firma

Nombres y Apellidos: Washington Neuman Abregú Jaucha

DNI N° 80152067

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, **Washington Neuman Abregú Jaucha**, con Documento Nacional de Identidad N° **80152067** certifico que realicé el juicio de experto del instrumento “**MANUAL PARA LIDERES DE EQUIPOS (PIQUERAS. (2016)** cuya responsable es la investigadora Estefany Daricel Melany Inga Romero con DNI N° 47694042, la cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: “Motivación Laboral y Liderazgo en los Colaboradores de la Industria del Calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”.

Huancayo, 01 de Octubre del 2022



Dr. Washington Neuman Abregú Jaucha
C.Ps.P. N° 13584

Firma

Nombres y Apellidos: Washington Neuman Abregú Jaucha



DNI N° 80152067

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Regina Consuelo Castañeda Ayarza, con Documento Nacional de Identidad N°45605447 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento “**CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL**”, cuya responsable es la investigadora Estefany Daricel Melany Inga Romero con DNI N° 47694042, la cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: “Motivación Laboral y Liderazgo en los Colaboradores de la Industria del Calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”.

Huancayo, 11 de Octubre del 2022

Regina Consuelo Castañeda Ayarza
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 20103

Firma

Nombre y Apellidos: Ms. Regina Consuelo Castañeda Ayarza

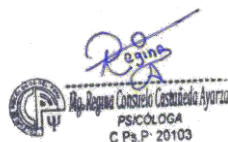
DNI N°45605447

CONSTANCIA

Juicio de experto

Yo, Regina Consuelo Castañeda Ayarza, con Documento Nacional de Identidad N°45605447 certifico que realicé el juicio de experto del instrumento **“MANUAL PARA LIDERES DE EQUIPOS (PIQUERAS. (2016)** cuya responsable es la investigadora Estefany Daricel Melany Inga Romero con DNI N° 47694042, la cual solicita el apoyo a fin de realizar la investigación: “Motivación Laboral y Liderazgo en los Colaboradores de la Industria del Calzado de Micro y Pequeñas Empresas en Huancayo,2022”.

Huancayo, 11 de Octubre del 2022



Firma

Nombre y Apellidos: Ms. Regina Consuelo Castañeda Ayarza

DNI N°45605447

Anexo 6. Prueba Piloto

Confiabilidad de motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

Siendo alfa de cronbach 0,862 es altamente confiable

Confiabilidad de liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	22

Siendo alfa de cronbach es 0,891 altamente confiable

Anexo 8. Data del procesamiento de datos

Base de datos Motivación Laboral

	Necesidad de logro							Necesidad de afiliación						Necesidad de poder										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			20		
1	3	4	5	4	3	2	3	24	4	5	4	2	3	4	22	1	5	4	3	2	3	4	22	68
2	5	4	3	2	3	4	5	26	4	2	3	4	1	5	19	4	3	2	3	4	3	2	21	66
3	4	3	2	3	4	5	4	25	2	3	4	4	3	2	18	3	4	5	4	2	3	4	25	68
4	2	3	4	5	4	2	3	23	4	1	5	2	3	4	19	5	4	2	3	4	1	5	24	66
5	4	3	2	3	4	5	4	25	2	3	4	3	4	5	21	4	2	3	4	1	5	4	23	69
6	2	3	4	5	4	2	3	23	4	1	5	5	4	2	21	3	4	1	5	4	3	2	22	66
7	3	4	1	1	2	3	1	15	1	2	3	1	1	1	9	2	3	4	1	1	1	3	15	39
8	5	4	2	3	4	1	1	20	4	4	5	4	2	3	22	4	1	5	4	3	2	3	22	64
9	2	3	4	5	4	2	3	23	4	5	4	2	3	4	22	4	3	2	3	4	5	4	25	70
10	4	5	4	2	3	4	1	23	5	2	3	4	1	5	20	2	3	4	5	4	2	3	23	66
11	5	4	5	5	4	4	5	32	5	5	4	5	5	4	28	3	5	5	4	5	3	5	30	90
12	2	3	4	1	5	2	3	20	4	2	3	4	1	5	19	5	4	2	3	4	1	5	24	63
13	5	4	5	3	5	5	4	31	5	5	4	5	4	5	28	3	4	5	5	4	5	4	30	89
14	2	3	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	1	1	1	7	25
15	3	4	5	4	5	3	4	28	5	4	2	3	4	5	23	5	2	5	1	1	1	5	20	71
16	4	5	4	2	3	4	4	26	3	4	5	4	2	3	21	4	3	4	5	4	2	3	25	72
17	4	2	3	4	5	5	5	28	3	4	5	5	4	5	26	5	5	4	5	5	5	1	30	84
18	4	5	4	2	3	4	3	25	4	2	3	4	1	2	16	3	4	5	4	2	3	1	22	63
19	4	2	3	4	1	5	5	24	4	4	1	5	4	4	22	5	1	2	1	1	1	1	12	58
20	2	3	4	1	2	3	4	19	5	4	2	3	4	5	23	4	2	3	4	4	3	2	22	64
21	4	1	5	4	4	5	4	27	2	3	4	1	5	2	17	3	4	1	5	2	3	4	22	66
22	4	2	3	4	5	4	2	24	3	4	4	3	5	5	24	4	5	5	4	5	4	5	32	80
23	3	4	1	5	2	3	4	22	1	5	2	3	4	2	17	3	3	4	5	4	2	3	24	63
24	4	4	3	2	5	4	2	24	3	4	3	4	5	4	23	2	4	5	4	2	3	4	24	71
25	5	2	3	4	2	3	4	23	1	5	5	4	2	3	20	4	4	2	3	4	1	5	23	66
26	3	2	3	1	5	4	2	20	3	4	1	5	4	3	20	2	4	5	4	2	3	4	24	64
27	2	3	4	5	4	2	3	23	4	4	3	2	3	4	20	5	4	2	3	4	1	5	24	67
28	4	5	4	2	3	4	1	23	1	2	3	4	5	4	19	1	2	3	4	1	2	3	16	58
29	2	3	4	5	4	2	3	23	4	3	4	5	4	2	22	3	4	1	5	4	4	5	26	71
30	4	5	1	2	3	4	1	20	5	5	4	2	3	4	23	1	4	2	3	4	5	4	23	66
31	5	4	2	3	4	1	2	21	3	4	5	4	2	3	21	4	3	4	1	5	2	3	22	64
32	1	3	4	1	5	4	4	22	5	4	2	3	4	1	19	5	4	4	3	2	5	4	27	68
33	4	5	4	2	3	4	5	27	4	2	3	4	4	3	20	2	5	2	3	4	2	3	21	68
34	4	2	3	4	1	5	1	20	3	4	1	5	2	3	18	4	4	3	4	5	3	4	27	65
35	1	3	4	4	3	2	5	22	4	2	3	4	3	4	20	5	5	5	4	2	4	5	30	72
36	4	1	5	2	3	4	2	21	3	4	1	5	5	4	22	2	2	3	4	1	4	2	18	61
37	2	3	4	3	4	5	3	24	4	5	4	2	3	4	22	1	3	4	4	3	4	5	24	70
38	4	1	5	5	4	2	4	25	5	4	2	3	4	4	22	3	1	5	2	3	4	2	20	67
39	3	2	3	4	5	4	2	23	3	4	1	5	4	3	20	2	3	4	3	4	2	3	21	64
40	2	3	4	5	4	2	3	23	4	4	3	2	3	4	20	5	1	5	5	4	4	1	25	68
41	4	5	4	2	3	4	1	23	5	2	3	4	5	4	23	2	2	3	4	5	4	2	22	68
42	2	3	4	5	4	2	3	23	4	3	4	5	4	2	22	3	4	5	4	2	3	4	25	70
43	4	5	4	2	3	4	1	23	5	5	4	2	3	4	23	1	5	4	2	3	4	4	23	69
44	5	4	2	1	4	1	2	19	3	4	1	4	2	3	17	4	2	3	4	1	5	2	21	57
45	2	3	4	1	5	4	4	23	5	4	2	3	4	1	19	5	5	4	2	3	4	3	26	68
46	4	1	4	2	3	4	5	23	4	2	3	4	4	3	20	2	2	3	4	1	5	5	22	65
47	4	2	3	4	1	5	2	21	3	4	1	5	2	3	18	4	5	4	3	4	5	4	29	68
48	2	3	4	4	3	2	5	23	4	2	3	4	3	4	20	5	4	2	5	4	2	3	25	68
49	4	1	5	2	3	4	2	21	3	4	1	5	5	4	22	2	3	4	4	5	4	2	24	67
50	2	3	4	3	4	5	3	24	4	5	4	2	3	4	22	1	5	4	4	2	3	4	23	69

Base de datos Liderazgo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	2	1	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3	4	2	66
2	1	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	1	2	3	4	3	2	67
3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	96
4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	4	3	4	1	1	3	1	69
5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	79
6	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	1	3	4	1	1	3	1	3	2	1	1	65
7	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	78
8	4	1	4	3	1	3	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	39
9	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	77
10	4	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	78
11	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	101
12	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	2	3	2	4	3	78
13	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	105
14	2	3	4	5	4	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	45
15	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	5	78
16	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	4	72
17	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	82
18	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	88
19	4	5	4	3	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	5	79
20	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	4	75
21	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	84
22	5	4	3	4	3	2	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	84
23	4	3	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	5	4	73
24	4	5	4	3	4	2	3	5	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	4	3	4	5	77
25	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	83
26	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	3	4	81
27	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	5	4	3	4	5	79
28	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	3	4	87
29	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	87
30	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	84
31	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	3	4	3	78
32	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	82
33	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	83
34	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	79
35	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	4	83
36	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	5	85
37	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	81
38	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	75
39	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	2	3	5	4	3	4	3	81
40	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	2	3	2	81
41	5	4	3	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	72
42	4	3	4	3	2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	72
43	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	5	4	3	83
44	4	3	4	3	2	3	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	83
45	3	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4	3	2	3	2	4	2	5	4	3	4	3	72
46	5	4	3	4	2	3	5	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	4	5	4	3	4	77
47	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	3	81
48	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	5	4	78
49	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	1	4	5	5	3	2	3	4	3	74
50	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	4	5	3	2	1	4	82

Anexo 9. Consentimientos informados



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "**MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE MYPES EN HUANCAYO, 2022**", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Estefany Daricel Melany Inga Romero**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 15 de Setiembre del 2022.




(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: [REDACTED]

N° DNI: [REDACTED]

1. Responsable de investigación

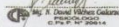
Apellidos y nombres: Inga Romero Estefany
D.N.I. N°: 47694042
N° de teléfono/celular: 935148347
Email: estefmelani92@gmail.com

Firma: 

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Ps Vilchez Galarza David
D.N.I. N° 41665934
N° de teléfono/celular: 912085934
Email: d.nvilchez@upla.edu.pe

Firma: 





CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "**MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE MYPES EN HUANCAYO, 2022**", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Estefany Daricel Melany Inga Romero**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 15 de Setiembre del 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: _____

N° DNI: _____

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Inga Romero Estefany

D.N.I. N°: 47694042

N° de teléfono/celular: 935148347

Email: estefmelani92@gmail.com

Firma:

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Ps Vílchez Galarza David

D.N.I. N° 41665934

N° de teléfono/celular: 912085934

Email: d.vilchez@upla.edu.pe

Firma:



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “**MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE MYPES EN HUANCAYO, 2022**”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Estefany Daricel Melany Inga Romero**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 15 de Setiembre del 2022.



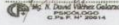
Jullio
(PARTICIPANTE)
Apellidos y nombres: [REDACTED]
N° DNI: [REDACTED]

- 1. Responsable de investigación**
Apellidos y nombres: Inga Romero Estefany
D.N.I. N°: 47694042
N° de teléfono/celular: 935148347
Email: estefmelani92@gmail.com

Firma: *[Signature]*

- 2. Asesor(a) de investigación**
Apellidos y nombres: Ps Vilchez Galarza David
D.N.I. N° 41665934
N° de teléfono/celular: 912085934
Email: d.nvilchez@upla.edu.pe

Firma: *[Signature]*





CONSENTIMIENTO INFORMADO

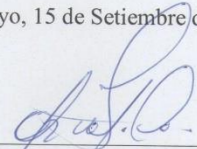
Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “**MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE MYPES EN HUANCAYO, 2022**”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Estefany Daricel Melany Inga Romero**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 15 de Setiembre del 2022.






(PARTICIPANTE)
Apellidos y nombres:
N° DNI:
.....



1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Inga Romero Estefany
D.N.I. N°: 47694042
N° de teléfono/celular: 935148347
Email: estefmelani92@gmail.com

Firma: 

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Ps Vilchez Galarza David
D.N.I. N° 41665934
N° de teléfono/celular: 912085934
Email: d.nvilchez@upla.edu.pe

Firma: 




CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada “**MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE MYPES EN HUANCAYO,2022**”, mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por la investigadora responsable: **Estefany Daricel Melany Inga Romero**

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 15 de Setiembre del 2022.



(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres:

N° DNI:

1. Responsable de investigación

Apellidos y nombres: Inga Romero Estefany
D.N.I. N°: 47694042
N° de teléfono/celular: 935148347
Email: estefmelani92@gmail.com

Firma:

2. Asesor(a) de investigación

Apellidos y nombres: Ps Vilchez Galarza David
D.N.I. N° 41665934
N° de teléfono/celular: 912085934
Email: d.nvilchez@upla.edu.pe

Firma:

Anexo 10. Declaración de confidencialidad



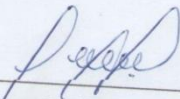
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo, Inga Romero Estefany Daricel Melany identificado (a) con DNI N° 47694042 estudiante/docente/egresado la escuela profesional de Psicología , (vengo/habiendo) implementando/implementado el proyecto de investigación titulado “**MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CAZADO DE MYPES EN HUANCAYO,2022**”, en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 15 de Setiembre del 2022.




Inga Romero Estefany Daricel Melany
Responsable de investigación

Anexo 11. Compromiso de autoría



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

COMPROMISO DE AUTORÍA

En la fecha, yo Inga Romero Estefany Daricel Melany identificado con DNI N° 47694042 Domiciliado en Jirón Nemesio Raez 168- Huancayo estudiante o docente de la Facultad o Posgrado de Psicología de la Universidad Peruana Los Andes, me **COMPROMETO** a asumir las consecuencias administrativas y/o penales que hubiera lugar si en la elaboración de mi investigación titulada **“MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CAZADO DE MYPES EN HUANCAYO,2022”**, se haya considerado datos falsos, falsificación, plagio, auto plagio, etc. y declaro bajo juramento que el trabajo de investigación es de mi autoría y los datos presentados son reales y he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

Huancayo, 15 de Setiembre del 2022

Inga Romero Estefany Daricel Melany
DNI N° 47694042

Anexo 12. Solicitud a las Micro y Pequeñas Empresas

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

SOLICITO: Autorización para
aplicación de instrumento en las
empresas

OFICIO MULTIPLE: Gerentes de la empresa

Yo, **Estefany Daricel Melany Inga Romero** identificada con DNI N°47694042, domiciliada en Jirón Nemesio Raez 168 Huancayo, bachiller en Psicología, egresada de la Universidad Peruana los Andes, ante Ud. Me presento y expongo:

Que con el interés de realizar mi investigación sobre **“MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CAZADO DE MYPES EN HUANCAYO,2022”**, le solicito que el instrumento de evaluación sea aplicado en colaboradores de su empresa, guardando absoluto rigor científico y confidencialidad, el mismo que servirá de base para adquirir conocimientos sobre el tema de bienestar psicológico.

Por tanto:

Sírvase acceder a nuestra petición.



INGA ROMERO ESTEFANY DARICEL MELANY
DNI N°47694042

Anexo 13. Constancia de Ejecucion de Investigación



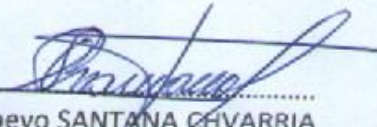
CONSTANCIA DE EJECUCION DE INVESTIGACION

Por medio del presente el que suscribe: Pompeyo Santana Chavarría presidente del gremio: CORPORACION DE INDUSTRIALES DEL CALZADO, CUERO Y AFINES JUNIN – “CICCA JUNIN”

Hace constancia que la Srta. **Bach. ESTEFANY DARICEL MELANY INGA ROMERO**, ha sido admitida en las diferentes micro y pequeñas empresas para el desarrollo del proyecto “MOTIVACION LABORAL Y LIDERAZGO EN LOS COLABORADORES DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO DE LA MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DE HUANCAYO 2022, lo cual se llevó acabo de forma presencial en las instalaciones de las diferentes empresas donde se realizó la investigación.

Atte,




Pompeyo SANTANA CHVARRIA
DNI N°07280361
PRESIDENTE

Anexo 14. Fotos de la aplicación de los instrumentos

1. Colaboradores de la MyPe “Metrocalza”



2. Colaborador en el Área de Armado



3. Colaboradora en el Área de Acabado



4. Colaboradores en el Área de Armado



5. Colaboradores de la MyPe “Calzcenter”



6. Colaborador en el Área de Armado



7. Colaboradores en el Área de Ventas



8. Colaboradores en el Área de Ventas

