



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO Y
MOTIVACIÓN LABORAL EN EL ESTUDIO JURÍDICO
REYNA & ABOGADOS E.I.R.L, CIUDAD DE TRUJILLO
2023.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

GOMEZ ANGELES, MADELY DAYLYN

ORCID: 0000-0002-8127-2598

ASESOR

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID 0000-0002-6399-5928

CHIMBOTE – PERÚ

2023

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Gomez Angeles, Madely Daylyn

ORCID: 0000-0002-8127-2598

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Perú

ASESOR

Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias e Ingeniería. Escuela Profesional de Administración, Chimbote, Perú

JURADO

Mgtr. Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000-0001-6176-191X

Mgtr. Rosillo de Purizaca, María del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Mgtr. Limo Vásquez Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Mgtr. Canchari Quispe, Alicia

ORCID: 0000-0001-6176-191X

Presidente

Mgtr. Rosillo de Purizaca, María del Carmen

ORCID: 0000-0003-2177-5676

Miembro

Mgtr. Limo Vásquez Miguel Ángel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

Miembro

Dr. Centurión Medina, Reinerio Zacarías

ORCID 0000-0002-6399-5928

Asesor

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por la salud,
la vida y el poder estudiar, y culminar
satisfactoriamente el trabajo de
investigación.

A mi madre, por el esfuerzo,
colaboración, aliento y apoyo
constante durante mi carrera y
desarrollo de la investigación.

DEDICATORIA

A mi familia, el pilar de mi vida.

Por el cual lucho día a día, que son
el motor que impulsa para seguir
adelante y no rendirme.

A mis padres quienes son el motivo
por el cual me esfuerzo tanto en la
vida para darles lo mejor

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Carátula.....	i
2. Equipo de trabajo.....	ii
3. Jurado evaluador y asesor.....	iii
4. Agradecimiento y/o dedicatoria.....	iv
5. Índice de Contenido.....	vi
6. Índice de tablas y figuras.....	vii
7. Resumen y abstract.....	x
I. Introducción.....	1
II. Revisión de literatura.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas.....	21
III. Hipótesis.....	31
IV. Metodología.....	32
4.1 Diseño de la investigación.....	32
4.2 Población y muestra.....	32
4.3 Definición y operacionalización de las variables y los indicadores.....	34
4.4 Técnicas e instrumentos.....	35
4.5 Plan de análisis.....	35
4.6 Matriz de consistencia.....	37
4.7 Principios éticos.....	38
V. Resultados.....	40
5.1 Resultados.....	40
5.2 Análisis de resultados.....	48
VI. Conclusiones.....	56
VII. Recomendaciones.....	57
Referencias bibliográficas.....	70
Anexos.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características del liderazgo en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023	40
Tabla 2. Características de la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.....	43
Tabla 3. Propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Se sienten cómodos al estar cerca del líder	87
Figura 2. El líder inspira confianza.....	87
Figura 3. La empresa está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes	88
Figura 4. El líder favorece la crítica constructiva.....	88
Figura 5. El líder les hace sentir capaz y aprecian su labor dentro de la empresa	89
Figura 6. El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	89
Figura 7. El líder ayuda a otros a desarrollarse	90
Figura 8. El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo.	90
Figura 9. El líder proporciona reconocimientos/ recompensas cuando otros alcanzan sus metas	91
Figura 10. Se siente satisfecho por los reconocimientos / recompensas	91
Figura 11. El líder está satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados	92
Figura 12. El líder no intenta cambiar nada.....	92
Figura 13. El líder interviene cuando se presentan problemas	93
Figura 14. El líder carece de empatía y es muy exigente	93
Figura 15. Aspira a otros cargos	94
Figura 16. Sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades	94
Figura 17. Retrabajos adicionales para el crecimiento de la empresa	95
Figura 18. Siente que toman en cuenta sus opiniones	95
Figura 19. Suele recibir capacitaciones por parte de su superior	96
Figura 20. Cursos de capacitación permiten hacer mejor su trabajo	96
Figura 21. Mantiene una comunicación fluida con su superior.....	97
Figura 22. Recibe incentivos por venta de productos intangibles	97
Figura 23. Reconocen sus horas extras.....	98

Figura 24. Suele tener oportunidades de ascensos en el año	98
Figura 25. Capacidad de lograr el ascenso	99
Figura 26. Suele su Superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo	99

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023. Se utilizó el diseño de investigación no experimental-trasversal-descriptivo, para el recojo de información se utilizó una muestra censal de 10 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 26 preguntas en escala Likert, a través de la técnica de la encuesta, obteniendo los siguientes resultados: El 80.00% de los trabajadores se sienten cómodos al estar cerca del líder, el 60.00% indicaron que el líder a veces inspira confianza, el 80.00% indicaron que el líder nunca les hace sentir capaz y aprecian su labor, el 60.00% indicaron que el líder nunca proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas, el 60.00% indicaron que los trabajadores casi siempre aspiran a otros cargos, el 80.00% siempre sus superiores casi siempre suelen asignarle mayores responsabilidades, el 100.00% indicaron que casi siempre se les asigna retrabajos adicionales para el crecimiento de la empresa, el 80.00% a veces suele recibir capacitaciones por parte de su superior. Se concluye que en la empresa no se ejerce un liderazgo que promueva el cambio, que genere motivación, además el personal siempre aspira a otros cargos, debido a que consideran que se le mejorara la remuneración, por ende, saber incentivar el desarrollo laboral en la plantilla de empleados repercute positivamente en la productividad y, si es bien gestionado, en la calidad de vida de las personas.

Palabras clave: Liderazgo, motivación, propuesta de mejora.

ABSTRACT

The general objective of the research was: To determine the proposal to improve leadership and work motivation in the legal firm Reyna & Abogados E.I.R.L, city of Trujillo 2023. The non-experimental-transversal-descriptive research design was used, for the collection of information used a census sample of 10 workers to whom a questionnaire of 26 questions on the Likert scale was applied, through the survey technique, obtaining the following results: 80.00% of the workers feel comfortable being close to the leader, 60.00% indicated that the leader sometimes inspires confidence, 80.00% indicated that the leader never makes them feel capable and appreciate their work, 60.00% indicated that the leader never provides new approaches to problematic situations, 60.00% indicated that the leaders workers almost always aspire to other positions, 80.00% always their superiors almost always tend to assign them greater responsibilities, 100.00% indicated that they are almost always assigned additional rework for the growth of the company, 80.00% sometimes receive training from their superior. It is concluded that the company does not exercise leadership that promotes change, that generates motivation, in addition, the staff always aspires to other positions, because they consider that their remuneration will be improved, therefore, knowing how to encourage labor development in the company. workforce has a positive impact on productivity and, if well managed, on people's quality of life.

Keywords: Leadership, motivation, improvement proposal.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo empresarial en las PyMEs es básicamente el motor que conduce a un negocio a una mejora continua. En los pequeños y medianos negocios, la función del líder es una de las estrategias más básicas y necesarias para hacer alcanzar el desarrollo, favorece el rendimiento y mejora el clima laboral. El objetivo principal del liderazgo en las PyMEs es conseguir que los colaboradores se sientan realizados y a gusto para que así, realicen sus tareas en un buen ambiente de trabajo y los resultados del negocio sean tan buenos como se esperan. Sin embargo, no es suficiente que los líderes simplemente tengan una visión clara de lo que hacen y de lo que quiere lograr. Un verdadero líder debe ser capaz de comunicar esa visión y objetivos a sus empleados, sobre todo cuando pertenece a una pequeña y mediana empresa en la que posiblemente los colaboradores tengan aún muchas dudas e incertidumbre (Vallejo y Castro, 2019).

Toda empresa es una organización humana, situación que conduce a los directivos a conocer, analizar y comprender el comportamiento de las personas y sus motivaciones para permanecer en la empresa; realidad que a veces no logra comprenderse a plenitud porque cada individuo es distinto al igual que sus motivaciones. La motivación es un tema primordial para las organizaciones, ya que como medio permite conseguir un fin. Y todo buen directivo debe seguir como criterio de consistencia, apelar a los motivos superiores de las personas, ya que todos son responsables de lo que sucede en las organizaciones (Flores, 2020).

Para los directivos es desafiante identificar en su personal administrativo cuáles son sus impulsos, motivos y necesidades; para que a través de acciones específicas se logre el desempeño laboral deseado que les permita llevar a cabo un proceso de manera continua sobre las necesidades, los requerimientos y expectativas de todo el personal involucrado, y así obtener mayores y mejores resultados tanto personales como organizacionales.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) tienen un rol significativo para la economía argentina, pero se encuentran en desventaja con respecto a las grandes empresas, debido a la escasa participación y falta de competitividad en el mercado. Tienen personal con alto potencial, pero no cuentan con las herramientas necesarias para desarrollar el talento humano. Los dueños generalmente poseen una resistencia al cambio, a delegar y a compartir lo más valioso con sus colaboradores, que es el conocimiento. Una mala gestión de sus líderes puede tener un impacto negativo en los empleados y pueden producir daños en la compañía afectando la capacidad de retener a empleados, la motivación, la moral y desempeño del personal. Se puede afirmar que, si una persona cuenta con un ambiente laboral propicio para el desarrollo de la motivación, sentirá satisfacción en su trabajo, sin sentir presiones o castigos (Vallejo y Castro, 2019).

En un entorno empresarial cada vez más competitivo, encontrar maneras de motivar se ha convertido en un reto para muchos directivos. La motivación de los empleados a veces puede ser especialmente problemática para las micro y pequeñas empresas. El empresario a menudo ha pasado tantos años construyendo su empresa, que luego delegar responsabilidades le resulta

difícil. Hay que tomar consciencia de tales trampas, porque los efectos de la baja motivación de los empleados en las pequeñas empresas pueden ser devastadores. Si se les permite continuar con problemas como la complacencia, la baja moral o el desaliento generalizado, puede afectar la productividad, las ganancias y la competitividad (Hernández, 2021).

En España, al menos un 45,7% de la población laboral de las micro y pequeña empresa no está satisfecha. Las causas para esa desmotivación pueden ser diversas en un mismo grupo, pero las principales razones suelen ser comunes en distintas empresas y tienen que ver con los siguientes puntos: Falta de reconocimiento: si no se ven recompensados los esfuerzos que realiza un trabajador para lograr sus objetivos, se deteriora su compromiso con la misión de la empresa y, por tanto, se siente desmotivado; del mismo se labora en condiciones laborales precarias: la crisis de la pandemia ha acentuado esta realidad, sin embargo, es importante reconocer con un salario adecuado y coherente, las tareas desempeñadas en cada puesto. Además de ofrecer contratos estables y diseñar estrategias de promoción interna (Hernández, 2021)

Por otro lado en México un 48% de los empleados sentían falta de desmotivación en sus puestos, mientras que otro 38% sentía un agotamiento total, lo que se ha generado por el trabajo en casa en donde en muchos casos, las cargas de trabajo aumentaron de manera significativa, y un 11% no tenía creatividad para sus funciones, las razones pueden ir desde falta de apreciación por la persona, verla como una herramienta y no un ser humano; no dar incentivos emocionales y materiales; bajos sueldos; falta de crecimiento y

oportunidades en la organización; no contar con prestaciones de seguridad social adecuadas; malas condiciones, entre otras (López, 2021).

En Colombia, los trabajadores de las mypes tiene un bajo desempeño laboral por diversas razones entre las principales son: carencia de liderazgo, Falta de iniciativa, es decir cuando deja de tomar la iniciativa en ocasiones obvias, frecuentes o se empieza a evidenciar la falta de interés en lo que se hace, además se observa baja Productividad, lo cual disminuye ostensiblemente la ejecución del desempeño laboral en un tiempo especificado, va más allá de un mal día o un día de poco rendimiento y los trabajadores se encuentran con negativismo constante, es decir tienen pensamientos nefastos y negativos tanto en el entorno laboral como personal, quejas permanentes de las condiciones laborales (Montero, 2018)

El crecimiento de la economía hace que las empresas también se expandan rápidamente, sin embargo, este avance no siempre está acompañado de una capacitación adecuada de los líderes dentro de las organizaciones, situación que hace que el 53% de las micro y pequeñas empresas del Perú generen ambientes de trabajo des motivantes, de acuerdo con un estudio de la consultora HayGroup. Según la gerente de Servicios de Gestión Humana de HayGroup, Carmen Cruz, hay diferencias en cómo se ven los líderes de las empresas y cómo los perciben las personas de sus equipos de trabajo. Mientras quienes lideran se consideran democráticos y hacen que la gente colabore o participe de los planes de acción y se siente más afiliativo, para los colaboradores destaca más el estilo coercitivo de los jefes, quienes dan un

feedback de lo que hicieron mal y las consecuencias por hacerlo y no corrigen. (Luna, 2019)

En Lima un estudio de Ronald Career Services Group, demostró que el 44% de los empleados del país se sienten a gusto. Y un 74% de encuestados estaría dispuesto a cambiar de trabajo si pudiesen laborar en algo que los haga más felices, esto se debe a que el personal de las empresas no se encuentra motivado por su jefe, lo que conlleva a que no mejoren su desempeño, por ello es importante que las organizaciones y los trabajadores dediquen esfuerzos para lograr un clima laboral armónico y positivo (Medina, 2018)

En Ancash solo el 30.7% de las micro y pequeñas empresas realizan incentivos a los trabajadores, lo cual genera, desmotivación e insatisfacción laboral lo cual se traducen por regla general en una reducción del desempeño y del compromiso de los empleados con la empresa. Con el paso del tiempo, esto acaba derivando en: un aumento del absentismo, con el coste que dicho absentismo tiene para la empresa (COMEX Perú, 2019)

Finalmente, en la empresa Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo, donde se desarrollará la investigación el personal del área de ventas no se encuentra motivado por sus líderes, debido a que el salario, las políticas de empresa, las escasas o nulas posibilidades de desarrollo, la falta de flexibilidad o los horarios y jornadas interminables son las causas de la insatisfacción en el trabajo que afectan al desempeño laboral. Actualmente, uno de los aspectos que más se tiene en cuenta a la hora de valorar positivamente un puesto de trabajo es el salario emocional y, en concreto,

la conciliación laboral. Por todo lo expresado se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L., ciudad de Trujillo 2023?. Para resolver el problema se planteó el siguiente **objetivo general**: Determinar la propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L., ciudad de Trujillo 2023.

Y como objetivos específicos: Determinar las características del liderazgo en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L., ciudad de Trujillo 2023; Determinar las características de la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L., ciudad de Trujillo 2023; y Elaborar una propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L., ciudad de Trujillo 2023.

El estudio es importante porque permitió determinar la propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L., ciudad de Trujillo 2023. El estudio tiene justificación teórica debido a que se presentara teorías sobre el liderazgo y desempeño laboral, demás se presentaran las dimensiones de cada variable, por tanto, esto permitirá analizar las ventajas de contar con trabajador motivados, así como incrementa su desempeño a través de reconocimientos, y oportunidades de crecimiento en las empresas. La presente investigación encuentra su justificación práctica en que ayudara a mejorar las dimensiones del liderazgo y motivación laboral en las empresas, a través de conocer las características de dichas variables. Al mismo tiempo permitió dar a conocer a las organizaciones que es de suma importancia realizar un plan o tomar medidas para poder tener

énfasis en la influencia de la motivación en el desarrollo del desempeño de los colaboradores

El estudio es de especial relevancia porque en ella se generan estrategias y se toman las decisiones que impactan en el resto de la organización. Por lo tanto, los resultados de este estudio permitirán a la empresa: Evaluar la necesidad de una intervención en cuanto al liderazgo y motivación laboral. Insertar talleres de liderazgo, dirigido al personal administrativo, enfocado al desarrollo de personas con el fin de incrementar la realización personal de cada trabajador. La investigación también sirvió como material de referencia para investigaciones futuras a profesionales dedicados al Área de Recursos Humanos, Dirección de Personas como información importante para los estudios de liderazgo y motivación laboral.

Se utilizó el diseño de investigación no experimental-trasversal-descriptivo, para el recojo de información se utilizó una muestra censal de 10 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de 26 preguntas en escala Likert, a través de la técnica de la encuesta, obteniendo los siguientes resultados: El 80.00% de los trabajadores se sienten cómodos al estar cerca del líder, el 60.00% indicaron que el líder a veces inspira confianza, el 80.00% indicaron que el líder nunca les hace sentir capaz y aprecian su labor, el 60.00% indicaron que el líder nunca proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas, el 60.00% indicaron que los trabajadores casi siempre aspiran a otros cargos, el 80.00% siempre sus superiores casi siempre suelen asignarle mayores responsabilidades, el 100.00% indicaron que casi siempre se les asigna retrabajos adicionales para el crecimiento de la empresa, el 80.00% a

veces suele recibir capacitaciones por parte de su superior. Se concluye que en la empresa no se ejerce un liderazgo que promueva el cambio, que genere motivación, además el personal siempre aspira a otros cargos, debido a que consideran que se le mejorara la remuneración, por ende, saber incentivar el desarrollo laboral en la plantilla de empleados repercute positivamente en la productividad y, si es bien gestionado, en la calidad de vida de las personas.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Gómez (2021) en su tesis *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*. Tuvo como objetivo general: Conocer si existe relación entre el estilo de liderazgo ejercido en una organización pública estatal con el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores para mejorar el ambiente laboral general de la organización. la investigación fue tipo cuantitativo, diseño no experimental, transversal, descriptivo, la muestra fue 19 representantes de las empresas de la ciudad de Xalapa, para la recopilación de los datos se utilizó como instrumento un cuestionario de 9 preguntas cerradas, a través de la técnica de la encuesta, obteniendo los siguientes resultados: el 68% son varones, el 61% son solteros, el 58% opina que su jefe muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer, el 48% opinan que su jefe hace cumplir las reglas para evitar errores, el 48% opina que el jefe quiere que sus colaboradores sigan sus instrucciones de forma estricta y precisa, el 55% considera que el jefe quiere que sus colaboradores sigan sus instrucciones de forma estricta y precisa, el 35% opina que el jefe trabaja con las personas el tiempo necesario para mejorar su desempeño, el 78% si cuentan con una buena Satisfacción Intrínseca. Se concluye que: La correlación de Spearman generó los mayores valores de correlación para el Liderazgo Impositivo ($r=0.762$) y para el Liderazgo

Transaccional ($r=0.688$), con un nivel de significancia de 0.0000 menor a 0.05 lo que indica que dichos valores aseguran con un 95% la relación entre las variables

Cadena (2019) en su investigación *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha*. El objetivo general de la presente investigación consiste en analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha. Se emplea un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional en una población de 50 trabajadores del área operativa, para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento un cuestionario de 10 preguntas, obteniendo los siguientes resultados. El 84% del mismo corresponde al género masculino, el 58% en estado civil soltero, el 62% se encuentra en una situación económica buena, referente a las necesidades de Protección y Seguridad el 44% de los operarios se encuentran en un punto medio, con respecto a las necesidades sociales y de pertenencia, se reflejan resultados donde el 68% de los operarios presentan una puntuación baja, acerca de las necesidades de autoestima el 59,0% se encuentra en un nivel medio, el 48% se encuentra en el rango de casi siempre en la calidad de trabajo, el 50% de los operarios casi siempre incluyen cierto mecanismo para realizar su trabajo, el 40% casi siempre influye en el grupo, el 52% de los operarios casi siempre buscan informarse e incluso transmitir cierta información que sea relevante para la organización. Se concluye que: El factor que incidió en la motivación laboral con puntuación baja fue la escala de las

necesidades Sociales y de Pertenencia relacionados a esto con la interacción social y el trabajo en equipo con el 68% de los operarios de Envatub S.A. mientras que las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se encuentran en un punto medio.

Calderón (2018) en su investigación *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de la paz*. Tuvo como objetivo saber la conexión entre la motivación y la satisfacción laboral que trabaja dentro de la organización Joe banana de la ciudad de La Paz, El presente estudio, sigue el diseño no experimental, la población en la que se aplicó el estudio está conformada por 150 personas entre personal de atención al cliente, cocineros, pasteleros, cajeros, coperos, meseros desde los 20 hasta los 45 años de edad entre mujeres y varones, para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento un cuestionario de 12 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: el 48 % indica que tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo, el 38% de la población manifiesta que A VECES tienen buena comunicación con sus jefes, El 42% de la población menciona que a veces está a gusto con las condiciones de trabajo, el 38% de la población menciona que su trabajo no es seguro, el 66% nos indica que el trabajo está bien iluminado, el 70% menciona que existe una adecuada condición de higiene en el entorno laboral, el 46% de la población menciona que el trato de los superiores a veces es el adecuado, el 48% asevera que la institución no es ordenada, el 50% menciona que los compañeros a veces están a gusto con su trabajo, este aspecto numérico es bastante significativo, el 54% de la población menciona que a veces se entiende con sus superiores, el 42% menciona que a

veces está bien económicamente, el 40% menciona sentirse algo satisfecho en cuanto a la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo. Se concluye que; se establece que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz”, porcentualmente el nivel de motivación es mayor al nivel de satisfacción, debido a los elementos encontrados en la investigación. Es decir, que la variable motivación, así como la variable satisfacción laboral se relacionan en cuanto a los factores intrínsecos (factores motivacionales, necesidad de logro, necesidad de afiliación) que se sobre ponen a los extrínsecos (factores de higiene o mantenimiento, necesidad de poder, retribución económica, seguridad y estabilidad).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Coronel (2020) en su tesis *Liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra S.A.C., 2020*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC, 2020. En cuanto a la metodología empleada, el estudio se realizó mediante el tipo de investigación Aplicada, el nivel correlacional, el diseño no experimental y el método hipotético deductivo, porque el proceso inicia formulando las hipótesis que posteriormente se procede a afirmarla o rechazarla, a fin de desglosar las conclusiones. Asimismo, se tuvo una población de 44 colaboradores de área diferentes, de los que se sustrajo una muestra representativa de 40 trabajadores, mismo que fueron encuestados con fines académicos, dichas encuestas estaban

conformadas por 20 ítems previamente evaluadas y validadas por expertos. Teniendo como resultado descriptivo que el liderazgo empresarial es 55% regular, 25% bueno y 20% malo. Asimismo, con respecto a la productividad del personal de Grupo e Inversiones Yucra SAC el 65% regular, 25% bueno y 10% malo. Para culminar se concluye la existencia de una correlación moderada entre el liderazgo empresarial y la productividad del personal en Grupo e Inversiones Yucra SAC – 2020, siendo comprobado por el coeficiente de Rho Spearman (0.562**).

Caldas y Villanueva (2020) en su investigación *Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima, 2020*. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Cruz del Sur de Javier Prado. La investigación fue enfoque cuantitativo y correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, de investigación descriptiva y de tipo aplicada. Para la población, se manejó en base a todos los trabajadores de la empresa de transporte Cruz del Sur de Javier Prado delimitando una muestra de 47 trabajadores que pertenecen solamente al área de cargo. La técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta vía web y el instrumento fue el cuestionario compuesto por 10 ítems, en donde se obtuvieron los siguientes resultados: el 45% manifestó que tiene un nivel alto en la dimensión motivación de logro, el 40% manifestó contar con un nivel alto en la motivación de afiliación, el 62% quienes llegaron a un nivel medio en la motivación de poder, el 47% que se identificó con un nivel medio de motivación, 57% se identificó entre el nivel medio en desempeño destrezas

de tareas, el 49% se identificó con un nivel alto e la a dimensión de conocimiento, el 47% se identificó con un nivel alto en relación con la dimensión de adaptabilidad, el 47% se identificó con un nivel alto en relación con la dimensión de disciplina, el 49% en el nivel medio en la dimensión de trabajo en equipo, el 53% se identificó con un nivel alto en la dimensión de gestión. Se concluye con respecto a la motivación y el desempeño manifestado en los trabajadores de la empresa de transporte cruz del sur del área de cargo en Javier Prado donde cuentan con un alto índice de motivación para el desarrollo de sus actividades en conjunto con su desempeño laboral, la cual genera buena productividad y mayor sustento económico para la sostenibilidad de la empresa.

Trujillo (2019) en su tesis *Liderazgo resonante y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Intipharma, Miraflores – 2019*. El objetivo principal de la presente tesis fue determinar la relación liderazgo resonante y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Intipharma, Miraflores, 2019. El enfoque es cuantitativo, el tipo de investigación es no experimental de corte transversal y de diseño de investigación descriptivo correlacional. La muestra tomada fue de 25 colaboradores de la empresa Intipharma y el muestreo realizado fue censal. Además, para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos; el primero fue el cuestionario para medir el liderazgo resonante y el segundo para medir el desempeño laboral. Dichos instrumentos aplicados a la muestra presentaron una confiabilidad muy alta, mediante el estadístico alfa de Cronbach 0,951 para el cuestionario liderazgo resonante y un 0,948 para el cuestionario de desempeño laboral. En la prueba

de hipótesis entre las variables liderazgo resonante y desempeño laboral se obtuvo un estadístico Pearson de 0.624, con un p valor de 0.001, con lo cual se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables liderazgo resonante y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Intipharma, Miraflores – 2019. Finalmente, se concluyó que en la empresa los líderes tienen características del líder resonante que ayuda al alto desempeño

2.1.3. Antecedentes regionales y/o locales

Gamonal (2020) en su tesis *Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019*. El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. Estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, de alcance transversal temporal, no experimental, constituida por una muestra de 30 Enfermeras que laboran en el Servicio de emergencia. La técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado en el recojo de información fue el cuestionario. Aplicándose 1 cuestionario para: factores motivacionales y 1 cuestionario para satisfacción laboral. Las respuestas obtenidas se codificaron y fueron trasladadas a una matriz de datos para luego ser procesadas mediante el paquete estadístico IBM SPSS v. 25 en español. Los resultados determinaron que la variable factores motivacionales tienen una correlación positiva alta ($0.000 < 0.05$), con un coeficiente de correlación (rho de Spearman es 0.838) con la variable satisfacción laboral en las enfermeras

del servicio de emergencia. En las enfermeras encuestadas, el 53,3% (16), su nivel de factores motivacionales es medio y el 30% (9) refiere nivel bajo. En relación al nivel de satisfacción laboral, el 40% (12), el nivel de Satisfacción laboral es medio y el 33,3% (10) refiere nivel bajo. En la dimensión “Factores intrínsecos” y la variable Satisfacción laboral la correlación positiva alta (rho de Spearman = 0.740) y una positiva correlación en la dimensión “Factor extrínsecos” y la variable Satisfacción (rho de Spearman es 0.767)

Monchon (2020) en su tesis *Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa Odessa PGS SAC – Chiclayo*. La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC – Lambayeque, 2019”. Es una investigación de diseño no experimental, transversal, descriptiva, correlacional. La cantidad total que participo en el estudio estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa, cuyas edades oscilan entre 22 – 54 años entre ellos hombres y mujeres, el tipo de muestra fue censal, siendo toda la cantidad total a la que se realizó la encuesta y se les aplico el Cuestionario de Estilo de Liderazgo que consta de 23 ítems, esta encuesta está basada en los planteamientos de Burns y Bass (1990) tomando como fundamento teórico tres estilos de liderazgo como el de Liderazgo Transformacional, liderazgo transaccional y conducta pasiva, como segundo instrumento tenemos la escala de Motivación laboral, que consta de 15 ítems, esta encuesta está basada en los planteamientos teóricos de las necesidades de David McClelland, tomando como fundamento teórico la motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación, la recolección de datos se

realizó mediante la aplicación de una encuesta de tipo Likert los cuales fueron calificados por expertos especialistas y determinando su confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR – 20). Para la elaboración de datos se trabajó con el SPSS versión 23.0.*. *Dentro de los resultados el valor de ($p = 0,000$) fue menor que 0,01 determinando que las variables son altamente significativos, así mismo la correlación es de ($r = 0.53$), teniendo una correlación moderada.

Zelada (2019) en su tesis *Liderazgo como factor relevante en la gestión de calidad y plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta minorista de insumos agrícolas, ciudad de Casma, 2019*. La investigación tuvo como objetivo general, determinar las principales características del liderazgo como factor relevante en la gestión de calidad y plan de mejora en las micro y pequeñas empresas del sector comercio, rubro venta minorista de insumos agrícolas, ciudad de Casma, 2019. La investigación fue de diseño no experimental-transversal-descriptivo, se utilizó una población muestral de 20 micro y pequeñas empresas, a quienes se les aplicó un cuestionario de 17 preguntas cerradas. Obteniendo los siguientes resultados. El 50.00% expresan tener entre 31 a 50 años de edad. El 75.00% son de género masculino. El 50.00% de las micro y pequeñas empresas tienen entre 4 a 6 años en el rubro. El 100.00% tienen entre 1 a 5 colaboradores. El 90.00% de los representantes consideran que el liderazgo es un factor relevante en la gestión de calidad. El 70.00% no aplican el liderazgo como factor relevante. El 100.00% aplican la técnica de la observación para medir el rendimiento del personal. Se concluye que la mayoría de los representantes no aplican el

liderazgo como factor relevante, por lo que no promueven el trabajo en equipo, el buen clima laboral, desaprovechando así los beneficios que la herramienta de la técnica administrativa les ofrece.

Álvarez (2021) en su tesis *Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de Sider Perú - Chimbote, 2021*. Esta investigación tuvo como propósito determinar la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores del área de largos de SIDERPERÚ, Chimbote en 2021. El tipo de estudio utilizado fue cuantitativo con diseño descriptivo simple correlacional con 40 colaboradores como muestra, utilizando dos cuestionarios de preguntas cerradas con respuesta tipo escala Likert (Siempre 5, La mayoría de veces 4, A veces si a veces no 3, La mayoría de veces no 2, Nunca 1) y niveles de medición: muy buena, buena, regular, deficiente, muy deficiente. Los instrumentos validados a juicio de expertos obtuvieron niveles altos de confiabilidad ($\alpha_1 = 0,852$; $\alpha_2 = 0,876$) mediante Alfa de Cronbach. Utilizando pruebas estadísticas de Spearman y “t” Student se concluye que existe correlación positiva, directa, buena y significativa $r_{xy} = 0,812$; $t_{cal} = 8,58 > t_{tab} = 2,02$ entre liderazgo y desempeño laboral debido a que los líderes brindan incentivos a fin de motivar a los colaboradores a cumplir con los objetivos. Se concluye específicamente que el 62.5% de colaboradores califican el liderazgo de buena a muy buena y un 37.5% lo califica de deficiente a regular, esto debido a las habilidades que los colaboradores comparten como guías y reconociendo los aportes para el cumplimiento de objetivos empresariales. Se concluye que: La mayoría de los colaboradores del área de largos de Sider Perú, califican el liderazgo de buena

a muy buena, esto debido a las habilidades que cada colaborador puede compartir y lo que les permite asumir el rol de guías para sus compañeros logrando que las personas sean reconocidas de forma creativa por sus aportes al éxito de los objetivos propuestos por la empresa.

Santa Cruz (2019) en su investigación *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019*. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la Motivación y la Productividad Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño correlacional no experimental trasversal. La población estuvo compuesta por 234 trabajadores administrativos, de los cuales se calculó una muestra de 176 trabajadores administrativos, para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento un cuestionario de 7 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: el 76% perciben un nivel medio en la motivación de los trabajadores, el 90% perciben un nivel medio en la productividad, el 76% perciben un nivel medio en la dimensión remuneración, el 52% perciben un nivel medio la dimensión capacitación, el 42% perciben un nivel alto en la dimensión desempeño, el 62% perciben un nivel alto en la dimensión ambiente laboral, con un grado de libertad y con un 5% de confiabilidad, se acepta la hipótesis nula, donde existe un nivel medio de relación significativa entre la motivación y la dimensión remuneración de los trabajadores de las Dependencias Policiales del Distrito de Nuevo Chimbote. Se concluye; se encontró una correlación positiva media alta (Spearman es Rho

= 0.616 y con grado de significancia $p = 0.000$ por lo tanto es menor al 5%) entre la productividad laboral y la dimensión emprendimiento autorizando la determinación de impugnar la hipótesis nula, lo cual significa que la productividad se relaciona significativamente con el emprendimiento de los colaboradores de la Universidad San Pedro, Chimbote,

Rojas y Velázquez (2018) en su investigación *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, 2018*. La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores de Banco Falabella Chimbote. El método aplicado fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional y una población de estudio conformada por 23 colaboradores de Banco Falabella Chimbote, para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento un cuestionario de 7 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: el 61,5% de los trabajadores del Banco Falabella opinan que el nivel de motivación laboral es medio, el 60,9% opinan que el nivel de productividad laboral es medio, el 78,1% de los trabajadores del Banco Falabella opinan que el nivel de factores extrínsecos es medio, el 60,9% opinan que el nivel de factores intrínsecos es medio, el 48% de los trabajadores del Banco Falabella opinan que el nivel de factores de productividad es medio, el 45.7% opinan que el nivel de eficiencia es medio, el 70,9% opinan que el nivel de eficacia es medio. Se concluye que; existe una correlación rho de Spearman es 0.837 con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables Motivación laboral y productividad.

2.2. Bases teóricas de la investigación

V1: Liderazgo empresarial

Sinek (2018) precisó que, el liderazgo es una pieza clave en el ejercicio de la administración, considerado como un proceso por los cuales, se influye empáticamente a terceras personas para impulsarlo al cumplimiento de los objetivos trazados por algún particular o alguna entidad. De este modo se busca interactuar, participar y conversar directamente con las personas por la cual se tiene que tener capacidad de gestión, de comunicación y constante motivación con ellos, incentivando a priorizar el goce de sus labores para el bienestar colectivo (p. 125).

Es considerado como la incidencia de una a otras personas (natural o jurídica) en contextos establecidos la cual se emplan una comunicación empática humanística, con la intención de conseguir las metas propuestas. Este procedimiento, en torno a un aspecto corporativo, trata de impulsar a la proactividad y eficiencia de los empleados en virtud de optar por conseguir la mejoría y cambios corporativos en beneficio de la rentabilidad (Rodríguez, 2018, p. 79).

El liderazgo en el sector empresarial, es un elemento determinante es el ámbito administrativo en la búsqueda de conseguir las metas establecidas por los superiores, que se basa en la unificación de los empelados sin ningún tipo de distinción para que en conjunto se logre obtenga los objetivos propuestos incentivándolos a ejercitar sus labores con eficiencia, considerando que el

liderazgo urge de un procedimiento detallado y paulatino para la añoranza corporativa (Charam, 2018, p. 167).

Rus (2018) indicó que, es la destreza de persuadir a terceros que laboran con entusiasmo para obtener una de las metas establecidas. El componente humanístico cumple un rol que agrupa e impulsa a ser mejor cada día. Los factores de la administración, como la dirección, organización, planificación y el control no poseen efectividad hasta que el líder impulse rasgos motivacionales en los empleados para que lo direccionen a dichos objetivos (p. 68).

Parra (2019) sostuvo que, el liderazgo es el conjunto que se inyectan en las acciones interpersonales práctico que poseen los empleados, siendo un componente especial del liderazgo, la comunicación directa, por eso es comprendido como el procedimiento que plantea una persona que se orienta en ejercitar todas sus competencias con el propósito de optimizar su personalidad laboral para el logro de sus obligaciones y metas con la empresa (p. 80).

Dimensión 1: Liderazgo transformacional

El Liderazgo Transformacional, plantea que un buen líder es aquel que se encuentra en continuo proceso de transformación. Además, es quien tiene la técnica de adaptarse a los diferentes retos organizacionales, pero sobre todo, es aquel que sabe convertir los talentos individuales en competencias únicas para la organización. Este tipo de liderazgo fue incluido por James MacGregor, quien lo describe como el líder que logra cambiar las percepciones,

expectativas y motivaciones de otras personas. Es decir, que tiene la capacidad de transformar la visión del equipo (Maraboto, 2021).

Como sabemos los líderes transformacionales se caracterizan por ser inspiradores y generar vínculos emocionales con sus trabajadores. Además, se visualizan como agentes de cambio promoviendo el trabajo en equipo logrando:

- Causar un impacto positivo en la autoestima y la seguridad del equipo.
- Aumentar el rendimiento de los trabajadores, logrando alcanzar sus objetivos y el de la organización.
- Incentivar su creatividad y estimularlos intelectualmente.
- Aseguran el crecimiento profesional y personal de cada trabajador (Maraboto, 2021).

Dimensión 2: Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional es un estilo gerencial que promueve el cumplimiento y el logro de metas a través de la supervisión, la organización y un sistema de recompensas y castigos. Este enfoque de gestión orientado a resultados funciona bien con empleados motivados y elimina a aquellos que no están comprometidos con el objetivo común. El liderazgo transaccional es un modelo que puede lograr metas con el grupo adecuado de personas. Sin embargo, el liderazgo transaccional no se enfoca en cambiar o mejorar la organización en su conjunto. En cambio, apunta a alcanzar metas a corto y largo plazo mientras mantiene una rutina, conformidad y el statu quo dentro de

la empresa. Por lo tanto, las recompensas o castigos se denominan «transacción» (Martins, 2022).

Al comprender el liderazgo transaccional, puede crear un sistema basado en objetivos si es un gerente o elegir si desea o no ser parte de una empresa basada en el liderazgo transaccional si es un empleado nuevo. El sistema no es para todos, pero si está motivado, puede ver excelentes resultados a nivel personal y dentro de toda la empresa.

Dimensión 3: Liderazgo Laissez-faire

El estilo de liderazgo laissez-faire es de tipo más liberal, cuyo principal objetivo es crear un equipo que pueda trabajar de manera independiente sin que el líder tenga que intervenir constantemente. El líder asume un papel más pasivo pues, aunque determina los objetivos y facilita los recursos, los trabajadores tienen una gran libertad y poder de decisión (Cardeñas, 2022)

A diferencia del estilo autocrático, en el que el líder controla cada detalle y toma desde las pequeñas hasta las grandes decisiones, el líder laissez faire se caracteriza por conceder completa libertad a sus subordinados. No interviene directamente en el trabajo ni lo supervisa continuamente. Solo brinda apoyo cuando los empleados lo piden.

Suele asumir un papel neutral, a diferencia de los líderes democráticos, que involucran al equipo en la toma de decisiones y asumen un rol de experto. El líder laissez faire, al contrario, brinda independencia operativa a su equipo y permite que tome decisiones importantes, transfiriéndoles gran parte del poder.

Beneficios del liderazgo empresarial

Los beneficios de un buen liderazgo empresarial constituyen elementos influyentes e importantes para todas las empresas. Los líderes eficaces cuentan con las herramientas y habilidades necesarias para inspirar e impactar a sus equipos, permitiendo que las empresas funcionen de manera competente y sin problemas. Al respecto García (2021) menciona los beneficios del liderazgo

- Se crea un clima laboral favorable para trabajar.
- Una de las ventajas de liderazgo empresarial es que se mejoran los resultados en general de la empresa
- Aumenta el trabajo en equipo.
- Se incrementa la participación de los empleados en la toma de decisiones y otros factores importantes.
- Debes apuntar también que otros de los beneficios de un buen liderazgo empresarial, la comunicación es más transparente.
- La confianza y fiabilidad de cara a la empresa se mejora.
- Se disminuyen las ausencias injustificadas en el trabajo.
- Se mejora el rendimiento empresarial.
- Se trabajan los objetivos a corto, medio y largo plazo.
- Con el liderazgo consciente los empleados están motivados, este es uno de los mejores beneficios de un buen liderazgo empresarial.
- Otro de los beneficios del liderazgo empresarial es que los beneficios de la empresa aumentan al trabajar todos en un buen clima laboral.

- Al trabajar todos estos aspectos se trabaja la imagen de marca y la reputación de marca de la empresa.

Los empleados no renuncian a sus trabajos sino a los malos jefes. Existen muchos factores que pueden provocar esta situación, como el clima laboral, la remuneración, pero también por la existencia de un mal jefe o la falta de un líder en la empresa. El liderazgo empresarial juega un papel importante para la supervivencia de cualquier organización. En ausencia de un líder eficaz, ninguna empresa puede funcionar de manera eficiente. La tarea del líder no es tan simple: debe tener muy buena comunicación y una capacidad de integración que permita realizar acciones eficientes en forma conjunta y sin desconexiones para alcanzar una meta común.

V2: Motivación laboral

La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. Al respecto Peña (2018) establece que son las fuerzas internas de una persona que afectan su dirección, intensidad y persistencia de conducta voluntaria, es decir, estar motivados para alcanzar un objetivo concreto (dirección), con un nivel de esfuerzo determinado (intensidad), durante un cierto período (persistencia) (p. 12).

Por su parte Solís (2019) indica que la motivación laboral se refiere a la posibilidad que tiene una empresa de motivar a sus empleados a mantener, mejorar, desarrollar o cambiar su rendimiento o su comportamiento a través de

incentivos (p. 7). La motivación de un empleado se compone de una multitud de motivos, que pueden ser intrínsecos o extrínsecos. Las empresas tienen la posibilidad de influir en ambas formas de motivación con las técnicas de motivación adecuadas.

Es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar las metas de la organización condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo para conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo de la motivación y el sistema de valores que rige la organización.

Dimensiones de la motivación laboral

Dimensión 1: Factores motivacionales

De acuerdo con Reyes (2021) los factores emocionales son todos aquellos aspectos o factores relacionados con la necesidad de autorrealización, superación y la motivación inherente de cada individuo, los cuales permiten que la persona se mantenga motivada con respecto a su vida personal y trabajo.

Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. Los factores motivacionales más importantes son:

Trabajo estimulante: El trabajo que realiza una persona debe ser importante e interesante para estimular a la persona a que se desempeñe mejor y se mantenga motivada.

Logro y autorrealización: Las personas logran satisfacción en el trabajo cuando consideran que lo que hacen es importante y valorado.

Reconocimiento: El desempeño laboral de los trabajadores dependerá en gran parte del reconocimiento que se le dé por los logros alcanzados en su labor.

Responsabilidad: Las personas se sienten mejor cuando se minimizan los controles por parte de sus superiores, porque ellos como empleados pueden responsabilizarse de sus tareas.

No obstante Reyes (2021) toma en cuenta dos indicadores de los factores motivacionales:

Indicadores de los factores motivacionales

Realización

La realización personal o autorrealización es poder alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal. Este término se refiere a tratar alcanzar el máximo potencial, lograr el éxito y construir una vida feliz de la que puedas estar orgulloso. (Reyes, 2021)

Progreso profesional

El desarrollo profesional se define como una etapa en la que un trabajador se siente satisfecho y feliz con las tareas que desempeña hacia

la empresa, y desea continuar creciendo en ella a través de metas profesionales a corto y largo plazo. (Reyes, 2021)

Dimensión 2: Reconocimiento salariales

El reconocimiento laboral es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos. El el reconocimiento salarial permite que el trabajador reciba una compensación económica que represente su contribución a su empresa y que sus esfuerzos personales destacados sean reconocidos explícitamente a través de su nivel salarial. Del mismo modo Reyes (2021) menciona los indicadores del reconocimiento salarial:

Indicadores

Bonos salariales

El método consiste en vincular directamente los ingresos de los trabajadores a determinada medida de su rendimiento. Mientras mayor sea su rendimiento ellos recibirán mayores ingresos. (Reyes, 2021)

Recategorización laboral

Promoción interna de un empleado de la empresa, es decir, a un cambio de puesto que conlleva subir algún escalón en la jerarquía de la organización, con la correspondiente mejora de la retribución económica del trabajador. (Reyes, 2021)

Marco conceptual

Liderazgo: es la agrupación de habilidades que se debe tener para realizar la labor de guía a los trabajadores las cuales están a la expectativa de lo que se realiza es por ello que cada empresa de primar el liderazgo empresarial con ética y responsabilidad (Vélez, 2019).

Líder: es la persona que tiene las habilidades para poder dirigir el personal de la empresa llevando a los objetivos que busca la empresa o negocio (Vélez, 2019).

Ética: es la vinculación de que se tiene con la moral y la integridad de la persona, reflejando los valores de cada uno de ellos (Vélez, 2019).

Motivación laboral. La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo (Rodríguez, 2019).

Desempeño laboral. El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para poder entender de qué manera una persona se desenvuelve en su rol (Ugarte, 2020).

III. HIPÓTESIS

En la investigación: Propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023; no se planteó una hipótesis por ser un estudio descriptivo.

La presente indagación fue descriptiva, por ello no se planteó una hipótesis, ya que solo se describió cada variable, tanto la gestión de calidad como satisfacción de los clientes, por lo que plantear la hipótesis no es necesario, concordando con Espinosa (2018), quien afirman en su revista que en un trabajo descriptivo no se considera hipótesis

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental-transversal – descriptivo.

Fue No experimental. Porque se utilizó sin manipular deliberadamente las variables liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023, es decir se observó el fenómeno tal como se encuentra dentro de su contexto.

Fue Transversal. - Porque el estudio “Propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023”. Se realizó en un espacio de tiempo determinado, donde se tuvo un inicio y un fin, específicamente en el año 2022.

Fue de nivel descriptivo de propuesta, porque se describió las características del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023; y en base a los resultados se elaborará una propuesta de mejora.

4.2. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 10 trabajadores del estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023. Al respecto Gallardo (2018) indica que la población “es un grupo o un conjunto de elementos sobre el que se hará un estudio estadístico” (p. 64).

Muestra

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población es decir por 10 trabajadores del estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023. Según Gallardo (2018) indica que la muestra es un “subconjunto representativo y finito que se extrae de algunas variables o fenómenos de la población” (p. 64).

Muestreo: Censal

En la investigación se utilizó un muestreo censal debido a que la muestra la conformaron el total de la población. En este sentido Gallardo (2018) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra. De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

4.3. Definición y operacionalización de las variables y los indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Fuente	Escala de medición
Liderazgo	Capacidad de una persona para dirigir, guiar e influir en el comportamiento y el trabajo de otros hacia la consecución de las metas de negocio. (Ruiz, 2020).	La variable liderazgo se midió a través de las dimensiones: Liderazgo transformacional; Liderazgo transaccional; y Liderazgo Laissez-faire	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	1. Se sienten cómodos al estar cerca del líder 2. El líder inspira confianza.	Trabajadores	Likert
				Motivación inspiracional	3. La empresa está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes. 4. El líder favorece la crítica constructiva.		
				Estimulación intelectual	5. El líder les hace sentir capaz y aprecian su labor dentro de la empresa 6. El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.		
			Liderazgo transaccional	Consideración individual	7. El líder ayuda a otros a desarrollarse 8. El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo.		
				Recompensa contingente	9. El líder proporciona reconocimientos/ recompensas cuando otros alcanzan sus metas 10. Se siente satisfecho por los reconocimientos / recompensas		
			Liderazgo Laissez-faire	Gestión por excepción	11. El líder está satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados 12. Mientras las cosas estén funcionando, el líder no intenta cambiar nada. 13. El líder se conforma con dejar que los demás sigan trabajando de la misma manera siempre 14. El líder carece de empatía y es muy exigente.		
Motivación laboral	Fuerza vital que impulsa a los trabajadores a hacer bien las cosas. Esto puede deberse a factores externos o internos que influyen en las acciones de una persona. Cuando un empleado está motivado significa que tiene ímpetu y inspiración para actuar (Peña, 2018)	La variable motivación laboral se midió a través de las dimensiones: Factores motivacionales y Reconocimientos salariales.	Factores motivacionales	Realización	15. ¿Aspira a otros cargos? 16. ¿Sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades? 17. ¿Realiza trabajos adicionales que contribuyan al crecimiento de la empresa?	Trabajadores	Likert
				Progreso profesional	18. ¿Siente que toman en cuenta sus opiniones? 19. ¿Suele recibir capacitaciones por parte de su superior? 20. ¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo? 21. ¿Mantiene una comunicación fluida con su superior?		
			Reconocimientos salariales	Bonos de productividad	22. ¿Recibe incentivos por venta de productos intangibles? 23. ¿Reconocen sus horas extras?		
				Recategorización laboral	24. ¿Suele tener oportunidades de ascensos en el año? 25. ¿Las oportunidades de ascensos se dan constantemente? 26. ¿Suele su Superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo?		

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó, para recolectar información fue la encuesta, porque es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Arispe (2018) expresa que la encuesta es el “documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta” (p. 82).

Instrumentos

En esta investigación, el instrumento que se empleó fue el cuestionario el cual consta de 26 ítems, 14 ítems para la variable: motivación laboral y 12 ítems, para la variable: desempeño laboral (Anexo 4)

Arispe (2018) indica que el cuestionario “es el conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria” (p. 83).

4.5. Plan de análisis

Para el análisis de los datos recolectados se hizo uso del análisis descriptivo de las variables en estudio; se elaborarán tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales; así como figuras estadísticas. Así mismo se utilizaron los siguientes programas informáticos: Microsoft Word: con este software se hizo posible la redacción digital y posteriores modificaciones. Acrobat Reader XI: Es un software gratuito que permitió leer

archivos digitales de extensión PDF, como es el caso de los antecedentes que se descargaron desde la biblioteca virtual. Microsoft Excel: el cual fue utilizada para llevar a cabo la tabulación y la elaboración y diseño de las figuras correspondientes a los resultados obtenidos en las encuestas. Del mismo modo se utilizará el programa Turnitin para hacer la verificación que no existe plagio, así como el uso del Mendely para la generación de las referencias bibliográficas en norma APA 7ma edición; por último, el PPT para la presentación.

4.6. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Metodología				
			Variable	Métodos	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Plan de análisis
Propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023	¿Cuál es la propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023?	<p>General:</p> <p>Determinar la propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar las características del liderazgo en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.</p> <p>Determinar las características de la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.</p> <p>Elaborar una propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativo.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo.</p> <p>Diseño de la investigación: No experimental Transversal.</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población:</p> <p>La población estuvo conformada por 7 trabajadores del estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por el 100% de la población es decir por 7 trabajadores del estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.</p> <p>Muestreo: Censal</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Para el análisis de los datos recolectados en la investigación se hizo uso del análisis descriptivo; para la tabulación de los datos se utilizó como soporte el programa Excel.</p>

4.7. Principios éticos

La presente investigación se realizará bajo los principios éticos del código de ética de la universidad Uladech católica (2021):

Protección a las personas. Se respetó la privacidad de los propietarios y/o representantes que brindaron la información para la elaboración de este estudio, no se publicaron sus datos personales ni del negocio, ya que la información que se recolecto solo fue utilizada con fines de investigación científica.

Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad. Se tomó las medidas correspondientes para el cuidado y respeto del medio ambiente, para ello se evitó el uso de papel para la ejecución de los cuestionarios y firmas de los consentimientos informados, ya que todo este proceso se hizo por medio virtual. Asimismo, se hizo uso responsable de los equipos electrónicos empleados para la elaboración de este estudio evitando el consumo excesivo de energía eléctrica.

Libre participación y derecho a estar informado. Para la recolección de datos de este estudio se realizó bajo la libre participación de los representantes, a quienes mediante un consentimiento informado se les comunicó sobre el propósito y finalidad de la investigación. También se aclararon sus dudas sobre la información brindada a fin de generarles mayor confianza y seguridad en su participación.

Beneficencia no maleficencia. La participación de los representantes se desarrolló de manera voluntaria y anónima. Asimismo, para la ejecución de los cuestionarios se realizaron en el tiempo pertinente sin interrumpir sus horas laborales para no causar ningún malestar sobre su participación en la investigación.

Justicia. Se brindó un trato equitativo y cordial a todos los participantes en los diferentes procesos y procedimientos asociados a la investigación, otorgándoles el mismo material e información para el desarrollo de su participación. Además, se dispuso a todos por igual ponerles en conocimiento los resultados obtenidos en la investigación para determinar la veracidad y el respeto de los datos brindados.

Integridad científica. Se trabajó con integridad y rectitud en todas las actividades y procesos de la investigación, recabando información real y veraz mediante la técnica de la encuesta y a través de la búsqueda de libros, tesis, artículos, revistas, diarios y paginas confiables que fueron empleados con mucha transparencia, honestidad y responsabilidad en la elaboración de este estudio.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

Tabla 1.

Características del liderazgo en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

Características del liderazgo	N	%
Se sienten cómodos al estar cerca del líder		
Siempre	8	80.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
El líder inspira confianza		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	4	40.00
A veces	6	60.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
La empresa está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	4	40.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	6	60.00
Total	10	100.00
El líder favorece la crítica constructiva		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	6	60.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Continúa...

Tabla 1.

Características del liderazgo en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

Características del liderazgo	N	%
El líder les hace sentir capaz y aprecian su labor		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	2	20.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	8	80.00
Total	10	100.00
Nuevos enfoques ante situaciones problemáticas		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	4	40.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	6	60.00
Total	10	100.00
El líder ayuda a otros a desarrollarse		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	6	60.00
Rara vez	4	40.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
El líder, elogia a los profesionales cuando realizan un buen trabajo		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	4	40.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	6	60.00
Total	10	100.00
Reconocimientos / recompensas cuando otros alcanzan sus metas		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	2	20.00
Rara vez	6	60.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Continúa...

Tabla 1.

Características del liderazgo en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

Características del liderazgo	N	%
Satisfacción por los reconocimientos / recompensas		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	8	80.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Satisfacción cuando otros cumplen con los estándares acordados		
Siempre	6	60.00
Casi siempre	4	40.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
El líder no intenta cambiar nada		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	10	100.00
Total	10	100.00
El líder interviene cuando se presentan problemas		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Rara vez	10	100.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
El líder carece de empatía y es muy exigente		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Rara vez	10	100.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores del estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023

Tabla 2.

Características de la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

Características de la motivación laboral	N	%
Aspira a otros cargos		
Siempre	4	40.00
Casi siempre	6	60.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	0	0.00
Sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades		
Siempre	8	80.00
Casi siempre	2	20.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Trabajos adicionales que contribuyan al crecimiento		
Siempre	7	70.00
Casi siempre	10	100.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Siente que toman en cuenta sus opiniones		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	6	60.00
A veces	2	20.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Suele recibir capacitaciones por parte de su superior		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	8	80.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00

Continúa...

Tabla 2.

Características de la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

Características de la motivación laboral	N	%
La capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	8	80.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Mantiene una comunicación fluida con su superior		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	10	100.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
La empresa les brinda incentivos para cumplir con los objetivos		
Siempre	2	20.00
Casi siempre	8	80.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Reconocen sus horas extras		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	6	60.00
Rara vez	4	40.00
Nunca	0	0.00
Total	10	100.00
Suele tener oportunidades de ascensos en el año		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Rara vez	6	60.00
Nunca	4	40.00
Total	10	100.00

Continúa...

Tabla 2.

Características de la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

Características de la motivación laboral	N	%
Capacidad de lograr el asenso		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	10	100.00
Total	10	100.00
Suele su superior incentivarlo a postular a un nuevo cargo		
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	0	0.00
Rara vez	0	0.00
Nunca	10	100.00
Total	10	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores del estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

Tabla 3

Propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

Variable	Problemas encontrados	Surgimiento del problema	Acciones de mejora	Objetivo	Presupuesto	Responsables
Liderazgo	El líder a veces genera confianza.	No existe buenas relaciones interpersonales.	Realizar reuniones periódicas. Aplicar las dinámicas de grupos.	Mejorar las relaciones interpersonales.	S/. 500.00	Administrador/ trabajadores
	Nunca se mejora los niveles de liderazgo.	No se realizan capacitaciones de liderazgo.	Implementar talleres de liderazgo.	Mejorar el nivel de liderazgo.	S/. 2500.00	
	A veces el líder favorece a la crítica constructiva	Carencia de confianza entre el trabajador – líder.	Capacitación en inteligencia emocional.	Desarrollar la empatía y mejorar las relaciones interpersonales.	S/. 1500.00	
	El líder rara vez les hace sentir capaz y aprecian su labor.	Existe un liderazgo ausente.	Aplicar el liderazgo democrático.	Incentivar a que las personas se involucren más en sus labores.		
	Nunca se realizan nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	Se desconoce del proceso de toma de decisiones frente a un problema.	Implementar el árbol de problemas. Implementar el diagrama de Causa – Efecto. Implementar la lluvia de ideas.	Mejorar el proceso de toma de decisiones.	S/. 800.00	
	A veces el líder ayuda a otros a desarrollarse	Se aplica un liderazgo autoritario.	Implementar un plan de aprendizaje.	Lograr mejorar las capacidades profesionales de los trabajadores.	S/. 800.00	
	El líder nunca elogia a los profesionales.					

	Rara vez se otorgan reconocimientos/ recompensas cuando alcanzan sus metas.	Se considera que las recompensas no serán muy atractivas para los empleados.	Implementar un programa de recompensas.	Mejorar la motivación y satisfacción del personal.	S/. 1500.00	
	El líder no intenta cambiar nada.	Poca flexibilidad del líder.	Aplicar la gestión del cambio.	Facilitar la implementación y transformación de procesos de forma ágil y eficaz.	S/. 1500.00	
	El líder rara vez interviene cuando se presentan problemas.	Existe un liderazgo ausente.	Delegar autoridad.	Innovar y mejorar la productividad.	S/. 300.00	
Motivación	A veces recibe capacitaciones por parte de su superior	Desconocimiento del plan de capacitación.	Implementar un plan de capacitación.	Mejorar las capacidades y habilidad del personal.	S/. 1500.00	Administrador/ trabajadores
	A veces mantiene una comunicación fluida con su superior.	Bajo nivel de clima laboral.	Crear un plan de comunicación interna.	Mejorar las relaciones interpersonales.	S/. 500.00	
	A veces se reconocen sus horas extras	Se cuenta con un plan de incentivos.	Implementar un plan de incentivos económicos.	Personal mas comprometido con su trabajo.	S/. 1500.00	
	Rara vez suele tener oportunidades de ascensos	Se desconocen de las técnicas de desarrollo profesional.	Aplicar la rotación de puestos.	Mejorar el compromiso de los empleados, la productividad y la retención.	S/. 500.00	
	No tienen la capacidad profesional para lograr el ascenso.	El personal no siente que la empresa buque mejorar sus capacidades.	Implementar un plan de desarrollo profesional.	Mejorar el aprendizaje, rendimiento del trabajador.	S/. 1500.00	
	El líder no suele incentivarlo a postular a un nuevo cargo.	Se desconocen de las técnicas de desarrollo profesional.	Aplicar técnicas de simulaciones.	Analizar los procesos actuales (mejora y optimización) y procesos futuros (anticipación de soluciones)	S/. 500.00	

5.2. Análisis de resultados

Tabla 1. Características del liderazgo en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

El 80.00% de los trabajadores se sienten cómodos al estar cerca del líder, estos resultados parcialmente coinciden con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 56,3% del personal sienten que el líder les da un buen trato, por lo tanto, se sienten cómodos.

El 60.00% indicaron que el líder a veces inspira confianza, estos resultados parcialmente coinciden con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 70,2% del personal sienten que el gerente transmite confianza

El 60.00% indicaron que la empresa nunca está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 40,5% del personal aseguran que en la empresa no se aplican talleres de capacitación en liderazgo.

El 60.00% indicaron que el líder a veces favorece la crítica constructiva, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 67,3% del personal indicaron que el líder alienta cada una de sus actividades realizadas, y se les brinda críticas constructivas

El 80.00% indicaron que el líder nunca les hace sentir capaz y aprecian su labor, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 70,2% del personal indicaron que la gerencia les transmite optimismo

El 60.00% indicaron que el líder nunca proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas, estos resultados parcialmente coinciden con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 45,4% del personal indicaron que la gerencia solo interviene en el momento necesario

El 60.00% indicaron que el líder a veces ayuda a otros a desarrollarse, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 67,3% del personal indicaron que la gerencia les apoya el crecimiento profesional colaboradores,

El 60.00% indicaron que el líder nunca elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 65,3% del personal indicaron que la gerencia no elogia sus esfuerzos

El 60.00% indicaron que rara vez se otorgan reconocimientos / recompensas cuando otros alcanzan sus metas, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 78,3% indicaron que en la empresa existe un reconocimiento con relación a su esfuerzo

El 80.00% casi siempre muestra satisfacción por los reconocimientos / recompensas, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 78,2% indicaron que consideran justo los reconocimientos otorgados por la gerencia

El 60.00% indicaron que el líder siempre muestra satisfacción cuando otros cumplen con los estándares acordados, estos resultados parcialmente coinciden con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 45,5% considera que la gerencia aplica un

buen control en las actividades laborales, por ende, se cumple con los objetivos planteados

El 100.00% indicaron que mientras las cosas estén funcionando, el líder no intenta cambiar nada, estos resultados parcialmente coinciden con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 75,3% indican que la empresa promueve el cambio

El 100.00% el líder rara vez interviene cuando se presentan problemas, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 75,5% indicaron que la gerencia plantea las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema

El 100.00% indicaron que el líder rara vez carece de empatía y es muy exigente, estos resultados se contrastan con lo hallado por Monchon (2019) quien encontró que el 45,5% indicaron que los líderes transmiten empatía y son un ejemplo a seguir

Tabla 2. Características de la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

El 60.00% indicaron que los trabajadores casi siempre aspiran a otros cargos, estos resultados parcialmente coinciden con la investigación realizada por Torres (2016) quien establece que el 100% considera que no hay beneficio mutuo frente a las oportunidades de aprendizaje y posibilidades de ascender otros cargos. Se observa que el personal siempre aspira a otros cargos, debido a que consideran que se le mejorara la remuneración, por ende, saber incentivar el desarrollo laboral en la plantilla de empleados repercute positivamente en la productividad y, si es bien gestionado, en la

calidad de vida de las personas. Las organizaciones deben sumar experiencia en áreas específicas, mantener a su plantilla en constante formación e implementar nuevas formas de trabajo que impulsen su carrera profesional

El 80.00% manifiesta que siempre sus superiores casi siempre suelen asignarle mayores responsabilidades, estos resultados se contrastan con lo hallado por Córdova (2019) quien menciona que el 65% de los encuestados no se le asignan funciones distintas en el cargo que desempeñan. Se observa que el personal siempre se le asignan una mayor responsabilidad, cuando existen temporadas en donde se exige mayor productividad, podemos decir que esta impulsa los resultados de negocio y favorece la creación y mantenimiento de un clima laboral saludable. Los trabajadores que lo entienden están más comprometidos y se hacen responsables de su contribución a los resultados finales.

El 100.00% indicaron que casi siempre se les asigna retrabajos adicionales para el crecimiento de la empresa, estos resultados parcialmente coinciden con lo hallado por Bohórquez (2020) quien menciona que el 42,68% de los trabajadores aportan de manera significativa al desarrollo de las actividades que benefician directamente a la institución. Los trabajadores consideran que dentro del área de ventas se producen retrabajos al coordinar los esfuerzos de mercadotecnia, facturación, cobranzas y seguimiento de los pedidos. El retrabajo puede ser tal que la obtención de detalles es muy tardada, por lo que hay que elaborar este informe solicitando a otras áreas información y tratando de unirla por medio de hojas de cálculo.

El 60.00% casi siempre se siente que toman en cuenta sus opiniones. Se observa que los empleados a veces se sienten considerados y por tanto respetados, aumentando su grado de compromiso con la empresa, aspecto que les hace sentirse más realizados y valorados, por ende, escuchar las opiniones de los empleados y tener en cuenta sus aportaciones, hace que el personal interno de una empresa se sienta parte de ella, participando en el proceso de toma de decisión de un proyecto o cambio.

El 80.00% expresa que a veces suele recibir capacitaciones por parte de su superior, estos resultados se contrastan con lo hallado por Córdova (2019) quien menciona que el 55% de los encuestados consideran que son importante los programas de capacitación porque mejora el puesto de trabajo. La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

El 80.00% de los trabajadores manifiestan que casi siempre realiza cursos de capacitación permiten hacer mejor su trabajo, estos resultados parcialmente coinciden con lo hallado por Bohórquez (2020) quien menciona que el 100% de los trabajadores indican que sus competencias y conocimientos logran a contribuir de manera suficiente a mucha para el desarrollo de las actividades encomendadas. Cuanto mayor sea el grado de formación y preparación del personal de la compañía, mayor será su nivel de productividad, cualitativa y cuantitativamente. Los programas de formación profesional constituyen una de las inversiones más rentables, el progreso tecnológico

influye directamente y con frecuencia en los procesos empresariales, si la organización no marcha pareja con esa evolución, sufrirá una de las consecuencias más graves: el estancamiento, y con él, el retroceso y la imposibilidad de competir en el mercado o de prestar, eficaz y eficientemente, los servicios de su competencia.

El 100.00% expresado que a veces mantiene una comunicación fluida con su superior, estos resultados parcialmente coinciden con Torres (2019) quien establece que el 100% de los trabajadores, en esta pregunta se evidencia que no hay comunicación directa y asertiva. La comunicación en las empresas es esencial en cualquier tipo de actividad organizada, siendo uno de los factores imprescindibles para que ésta funcione y se desarrolle adecuadamente. Cualquier actividad humana se desarrolla a través de la comunicación. Las propias organizaciones, a medida que se han hecho más complejas y diversificado su radio de actuación, han entendido que la comunicación en la empresa constituye uno de los elementos más importantes para su propio desarrollo.

El 80.00% expresaron que casi siempre, recibe incentivos por venta de productos intangibles. El principal objetivo de los incentivos, es generar una recompensa por el buen desempeño y trabajo duro de los colaboradores; sin embargo, en el estudio los trabajadores no reciben incentivos, por lo tanto, no se está atrayendo y reteniendo al mejor talento del mercado, sin duda, son un motivo por el que los trabajadores deciden elegir y/o permanecer en una organización.

El 60.00% expresaron que a veces reconocen sus horas extras, estos resultados se contrastan con lo hallado por Rojas (2018) quien establece que el 80 67,8% expreso que el sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza en esta entidad. En este caso recomendamos a los empleadores cursar un memorándum a los trabajadores, advirtiéndoles que, una vez cumplida la jornada laboral, deben de marcar la hora de salida del centro de trabajo, para evitar que los trabajadores que se queden en el centro de trabajo aleguen horas extras presuntas; pues, para el pago de horas extras se requiere autorización expresa del empleador o del jefe inmediato del trabajador

El 60.00% expresaron que rara vez suele tener oportunidades de ascensos en el año, estos resultados parcialmente coinciden con lo hallado por Rojas (2018) quien establece que el 53% perciben un nivel medio en la dimensión igualdad (posibilidad de ascensos). En la empresa en ocasiones se promueven los ascensos, por ende, el nivel de motivación dentro del grupo de colaboradores será regular, pues solo algunos buscarán una oportunidad para demostrar sus capacidades y ascender en busca de una mejora laboral y por ende económica.

El 100.00% expresaron que no tiene la capacidad suficiente de lograr el ascenso, estos resultados se contrastan con Torres (2019) quien expreso que el 80% no cuentan con las mismas oportunidades. Una de las mayores expectativas de los colaboradores en la organización es la posibilidad de ascender y crecer en la pirámide organizacional. Igualmente, para la organización es de gran importancia asegurar la retención del talento que marcará la diferencia a la hora de alcanzar los propósitos estratégicos. por esta razón es importante entender el concepto de ascenso laboral

El 100.00% manifestaron que nunca suele su superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo, estos resultados se contrastan con Torres (2019) quien expreso que el 80% no perciben incentivos en su trabajo. La implementación de métodos, que incentiven la competitividad y el deseo de crecimiento profesional. Lleva a los empleados promover la lucha permanente y constante, por ese ascenso esperado. Claro está, en contraparte al no lograrlo experimentan un sentimiento de pérdida que acaba por convertirse en aversión hacia sus jefes y en rechazo por su labor actual. Y es el solamente quien debe aprender a aceptar la condición negativa. Para después superar o claudicar en sus intenciones organizacionales

VI. CONCLUSIONES

Los trabajadores se sienten cómodos al estar cerca del líder, a veces se inspira confianza, pero nunca está orientada a mejorar los niveles de liderazgo, a veces se favorece la crítica constructiva, nunca hacen sentir capaz al colaborador, no se proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas, no se elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo, rara vez se otorgan reconocimientos/recompensas, casi siempre muestra satisfacción por los reconocimientos, rara vez el líder interviene cuando se presentan problemas y carece de empatía siendo muy exigente.

Los trabajadores casi siempre aspiran a otros cargos, siempre sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades, casi siempre se les asigna retrabajos adicionales, casi siempre se siente que toman en cuenta sus opiniones, a veces suele recibir capacitaciones, casi siempre los cursos de capacitación permiten hacer mejor su trabajo, a veces mantiene una comunicación fluida, casi siempre, recibe incentivos por la venta de productos intangibles, a veces reconocen sus horas extras, rara vez suelen tener oportunidades de ascensos en el año, y no se sienten capaces de lograr ascensos, nunca suele su superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo.

Se elaboro una propuesta de mejora en base a los resultados de la investigación con la finalidad de mejorar la el liderazgo y motivación empresarial.

VII. RECOMENDACIONES

Implementar talleres de liderazgo, con el objetivo de desarrollar en los gestores la capacidad de dirigir, motivar, acompañar y desarrollar a equipos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Capacitar al personal en inteligencia emocional, con la finalidad de que el líder aprenda a regular y manejar las emociones, es decir reconocer las emociones de los demás, pudiendo de este modo desarrollar la empatía y mejorar las relaciones interpersonales.

Implementar un plan de incentivos económicos y no económicos, con el fin de estimular la motivación y el desempeño de los empleados aumentando así su producción

Implementar la propuesta de mejora que fue elaborado en base a los resultados de la investigación.

PLAN DE MEJORA

1. Datos generales

Razón social: Reyna & Abogados E.I.R.L.

RUC: 20605760466

Dirección: Cal.Calle C.2 Mza. D Lote. 12 Dpto. 401 Urb. Covicorti (A 1 Cuadra Vet Arhen En Direcci. Al Mall) La Libertad - Trujillo - Trujillo

2. Misión

Ser un estudio de abogados reconocido por su alta calidad en la asistencia jurídica y la profesionalidad de sus miembros, brindando seguridad y confianza a través de soluciones integrales y adecuadas a las necesidades de cada cliente, con el compromiso del éxito en sus negocios. Asimismo, lograr la realización personal y profesional de los miembros del Estudio, dentro de

3. Visión

En los próximos 5 años Ser un estudio jurídico líder en el mercado legal peruano, consolidando su crecimiento con experiencia y eficiencia profesional, ofreciendo un servicio integral de calidad en asesoría y consultoría legal, con reconocido prestigio por sus valores y eficacia demostrada.

4. Objetivos

- Mejorar el posicionamiento en el mercado.
- Mejorar el conocimiento técnico profesional de los colaboradores.
- Mejorar la satisfacción del cliente.
- Mejorar el desempeño del trabajador.

5. Productos y/o servicios

Asesorar legalmente en casos como:

- Arrendamientos de viviendas habituales y locales comerciales.
- Obligaciones y contratos.

- Accidentes, indemnizaciones y reclamaciones.
- Separaciones y divorcios, parejas de hecho.
- Pensiones de alimentos y guarda y custodia.
- Herencias y sucesiones
- Responsabilidad civil y profesional.
- Derechos de Consumidores y usuarios.
- Incapacitaciones judiciales
- Propiedad horizontal y comunidades de propietarios.
- Reclamaciones de impagados.
- Reclamaciones por daños morales, daño emergente y lucro cesante.

6. Organigrama de la empresa



6.1. Manual organización y funciones

Unidad orgánica: GERENCIA GENERAL	
Cargo	Gerente general
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación, organización y supervisión general de las actividades desempeñadas por la empresa. • Administración de los recursos de la entidad y coordinación entre las partes que la componen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Conducción estratégica de la organización y hacer las veces tanto de líder a lo interno de la empresa, como de portavoz a lo externo de la misma. • Toma de decisiones críticas, especialmente cuando se trata de asuntos centrales o vitales para la organización. • Motivar, supervisar y mediar entre el equipo de trabajo
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Profesionales de Ingeniería Industrial, economía, administración o carreras afines. Estudios de posgrado MBA y diplomados. • Inglés avanzado
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales, habilidades blandas, inteligencia emocional, liderazgo, integridad. • Dominio de herramientas MS Office a nivel avanzado, indicadores de gestión. • Trabajo en equipo, habilidad para negociar, análisis crítico, credibilidad, manejo de ambientes bajo presión.

Unidad orgánica: CONTABILIDAD	
Cargo	Contador
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar y difundir estados financieros, notas y reportes especiales. • Realizar y comunicar procedimientos contables y controles. • Velar por el cumplimiento de las normas y principios contables y regulaciones de ley • Automatizar y mejorar los procesos contables y de control interno. • Asegurar un adecuado sistema de costeo de la compañía. • Realizar el análisis de cuentas y principales transacciones
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Colegiado en Contabilidad o carreras afines. • Mínima de cinco años ocupando posiciones similares, de preferencia en el sector • Inglés intermedio. • Dominio de los programas de contabilidad.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación con responsabilidad ética • Pensamiento crítico • Relaciones interpersonales • Honestidad

Unidad orgánica: GERENCIA GENERAL	
Cargo	Asesoría legal
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer asesoramiento preciso y oportuno a ejecutivos sobre distintas cuestiones jurídicas (derecho laboral, asociaciones, empresas internacionales, finanzas corporativas, etc.)

	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con la dirección para formular estrategias de defensa eficaces • Investigar y evaluar diferentes factores de riesgo referentes a decisiones y operaciones comerciales • Aplicar técnicas de gestión de riesgos eficaces y ofrecer asesoramiento proactivo sobre posibles cuestiones jurídicas • Comunicar y negociar con terceros (reguladores, asesores externos, autoridades públicas, etc.), creando relaciones de confianza • Preparar y consolidar acuerdos, contratos y otros documentos jurídicos para garantizar todos los derechos jurídicos de la empresa • Tratar cuestiones complejas con varias fuerzas y partes interesadas • Aclarar las especificaciones o el lenguaje jurídico a todos los empleados de la organización • Desempeñar el trabajo con integridad y responsabilidad • Estar al día de los cambios legislativos
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Derecho o doctorado en Derecho. • Experiencia mínima de dos años. • Manejo de idioma –Inglés / Manejo informático • Amplio y profundo conocimiento de la ley actual vigente, para que sepa defenderse y actuar en todo momento ante cualquier imprevisto.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. Deben ser capaces de integrarse en equipos, y muchas veces, tener capacidades de liderarlo. • Gestores de riesgos empresariales. • Gran capacidad de comunicación. • Resolutivo a la hora de tomar buenas resoluciones basadas en el juicio. • Discreción, diplomacia y tacto. • Conocimiento de idiomas. • Analizar, crear y tramitar documentación y expedientes para la empresa. Saber redactarlos y en qué entidades presentarlos es algo fundamental. • Representación del cliente ante cualquier problema que surja. Ya sea con otros clientes, o en los juzgados, esta es una de las funciones del asesor legal más comunes.

Unidad orgánica: ASESORÍA LEGAL	
Cargo	Área de ejecución
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar y participar en la elaboración de proyectos de normas, dispositivos y procedimientos jurídicos especializados, emitiendo opinión legal.

	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenir en comisiones o grupos técnicos de coordinación para la formulación de resoluciones directorales y otras normativas pertinentes a la Dirección Ejecutiva. • Absolver consultas legales en aspectos administrativos y asistenciales de los órganos de dirección, línea de apoyo como Administración, Unidades y Jefaturas • Ejecutar la formulación de convenios de carácter multisectorial ,en los que estén involucrados los fines institucionales. • Contestar las demandas judiciales e intervenir en procedimientos legales de carácter civil, penal u otro y participar en diligencias judiciales para abogar por los intereses institucionales
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Derecho o doctorado en Derecho. • Experiencia mínima de dos años. • Manejo de idioma –Inglés / Manejo informático • Amplio y profundo conocimiento de la ley actual vigente, para que sepa defenderse y actuar en todo momento ante cualquier imprevisto
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis, coordinación ,organización y resolución de conflictos • Habilidad para utilizar programas informáticos de Office, trabajar en equipo y bajo presión, lograr cooperación y concretar resultados en el tiempo oportuno. • Actitud de atención, servicio, proactividad, de cortesía y buen trato a los usuarios internos y externos

Unidad orgánica: ASESORÍA LEGAL	
Cargo	Área de archivo y tramite
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir, coordinar y supervisar las labores del personal a su cargo. b. Coordinar y supervisar la revisión, registro y clasificación de la correspondencia recibida y despachada. • Supervisar el sellado y asiento de la correspondencia certificada, en los libros correspondientes. • Organizar y dirigir las numeraciones y fechados de la correspondencia interna y externa. • Mantener actualizado el registro de la correspondencia recibida y despachada. • Recibir, desglosar y clasificar la correspondencia antes de ser distribuida a las diferentes áreas. • Elaborar resumen del contenido de correspondencia, documentos y expedientes cursados en la institución.

	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar todas las comunicaciones y documentos antes de salir de la institución para comprobar que estén debidamente firmadas, selladas y numeradas. • Velar porque el archivo se mantenga organizado de acuerdo al sistema establecido. • Llevar registro y control de la entrada y salida de documentos archivados. • Suministrar información acerca de los documentos archivados.
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Derecho o doctorado en Derecho. • Experiencia mínima de dos años. • Manejo de Archivo • Manejo de idioma –inglés / Manejo informático • Amplio y profundo conocimiento de la ley actual vigente, para que sepa defenderse y actuar en todo momento ante cualquier imprevisto
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y Organización • Integridad • Atención al detalle • Trabajo en equipo. • Responsabilidad. • Discreción

Unidad orgánica: GERENCIA GENERAL	
Cargo	Gestión jurídica
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir, coordinar y supervisar las labores del personal a su cargo. • Asesorar al Ejecutivo máximo y demás funcionarios de la entidad en la aplicación de toda la legislación referente a las actividades que le competen a la Institución. • Realizar y revisar estudios jurídicos, resoluciones, reglamentos, convenios, proyectos de ley y otros documentos legales relacionados con la Institución. • Estudiar casos de orden legal y emitir su opinión sobre los mismos. E • Elaborar y/o rescindir los contratos suscritos por la Institución con personas físicas o morales y mantener registro y control de los mismos. • Velar por la actualización del registro y archivo de leyes, decretos, convenios, contratos de préstamos, y demás documentos jurídicos de la Institución. • Intervenir en las reclamaciones y litigios que puedan afectar los intereses de la Institución.

Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Derecho o doctorado en Derecho. • Experiencia mínima de 2 años. • Manejo de Archivo • Manejo de idioma –inglés / Manejo informático • Amplio y profundo conocimiento de la ley actual vigente, para que sepa defenderse y actuar en todo momento ante cualquier imprevisto
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación de servicio • Orientación a resultados • Trabajo en equipo • Tolerancia bajo presión • Adaptabilidad al cambio • Responsabilidad y confiabilidad • Integridad

Unidad orgánica: Gestión jurídica	
Cargo	Asesoría legal laboral
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar legalmente en casos como: • Jubilación de un trabajador. En este sentido, es la encargada de asesorar tanto a nivel jurídico como a nivel económico. • Bajas laborales. Por enfermedad común o por accidente. En algunas ocasiones, las bajas laborales pueden perjudicar al rendimiento económico de la empresa. El asesor se encarga de mediar en casos especialmente problemáticos. • Incapacitaciones o invalidez. A raíz de algún accidente laboral o ajeno a la empresa, un empleado puede recibir la invalidez o incapacitación. La asesoría gestionará todos los trámites relacionados con estos casos. • Tramitación de seguros sociales. Gracias a sus conocimientos actualizados en materia jurídica, los asesores gestionan los contratos y los ajustan para reducir gastos en seguros sociales. Asimismo, se aseguran que todos los contratos y pasos que se realizan en la empresa están dentro del marco legal vigente. • Negociaciones de convenios laborales. En empresas con un número de empleados concreto, es posible que se tenga que renovar el convenio laboral. Gestión de las nóminas y reajuste de las políticas de contratación.
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Derecho o doctorado en Derecho. • Experiencia mínima de 2 años. • Manejo de Archivo • Manejo de idioma –Inglés / Manejo informático

	<ul style="list-style-type: none"> • Amplio y profundo conocimiento de la ley actual vigente, para que sepa defenderse y actuar en todo momento ante cualquier imprevisto
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación con responsabilidad ética • Pensamiento crítico • Relaciones interpersonales • Honestidad

Unidad orgánica: Gestión jurídica	
Cargo	Asesor legal civil
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar los bienes de los incapaces, defender los derechos de la personalidad; es decir, las características que determinan las condiciones de cada individuo en su relación jurídica con los demás; éstas pueden ser: el estado civil, el domicilio, la nacionalidad, y los derechos nombrados personalísimos, que son intransferibles porque están ligados a la persona desde su nacimiento. • Reglar contratos, los derechos y las obligaciones derivadas de los mismos, y las relaciones jurídicas de los individuos con los objetos, son otras actividades en las cuales puede fungir un abogado civil <p>Asesorar legalmente en casos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arrendamientos de viviendas habituales y locales comerciales. • Obligaciones y contratos. • Accidentes, indemnizaciones y reclamaciones. • Separaciones y divorcios, parejas de hecho. • Pensiones de alimentos y guarda y custodia. • Herencias y sucesiones • Responsabilidad civil y profesional. • Derechos de Consumidores y usuarios. • Incapacitaciones judiciales • Propiedad horizontal y comunidades de propietarios. • Reclamaciones de impagados. • Reclamaciones por daños morales, daño emergente y lucro cesante.
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Grado en Derecho o doctorado en Derecho. • Experiencia mínima de 2 años. • Manejo de Archivo • Manejo de idioma –inglés / Manejo informático • Amplio y profundo conocimiento de la ley actual vigente, para que sepa defenderse y actuar en todo momento ante cualquier imprevisto

Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Actuación con responsabilidad ética • Pensamiento crítico • Relaciones interpersonales • Honestidad
-------------	--

Unidad orgánica: Administración	
Cargo	Asistente administrativo
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Responder y pasar llamadas telefónicas. • Programar citas. • Escribir y distribuir correos electrónicos, cargas, formularios, etc. • Desarrollar y mantener un sistema de archivo. • Mantener listas de contactos. • Proporcionar apoyo general a los clientes. • Preparar y conciliar los informes contables. • Brindar apoyo en la contabilidad. • Cuidar y mantener un sistema de archivo. • Realizar pedidos de suministros e investigar nuevos acuerdos con proveedores.
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Título Técnico Profesional o Egresado Universitario, Administración. • Experiencia laboral mínima de 01 año. • Conocimiento en Técnicas de Archivo o Gestión Documentaria o Gestión Pública.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas. • Facilidad de comunicar y dialogar. • Puntualidad, orden y disciplina. • Integridad y confidencialidad. • Pensamiento analítico. • Capacidad para trabajar bajo presión. • Excelente redacción y ortografía. • Trabajar con base en objetivos y resultados. • Habilidad para el trabajo cooperativo.

Unidad orgánica: Administración	
Cargo	Asistente legal
Funciones específicas	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistar a clientes, testigos y demás partes involucradas en el caso. • Transcribir opiniones legales, deposiciones y declaraciones de los testigos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar los hechos concernientes a un caso y realizar una investigación jurídica sobre el mismo. • Compilar las pruebas, preparar las intervenciones y la información a presentar en juicio. • Preparar documentos, transacciones de bienes raíces, informes sobre el juicio y declaraciones juradas. • Revisar expedientes, archivos del tribunal y demás documentos legales. • Remitir expedientes a tribunales superiores. • Asistir a los Abogados durante audiencias orales, arbitrajes, mediaciones, procedimientos administrativos, argumentos de clausura y juicios. • Utilizar programas y tecnología especializada para el manejo, organización y clasificación de los documentos y de la información recopilada sobre un caso. • Interactuar frecuentemente con los clientes. • Preparar apuntes y resaltar sentencias previas importantes que puedan servir como precedente
Requisitos para el cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Título Técnico Profesional o Egresado Universitario en la carrera de derecho. • Experiencia laboral mínima de 01 años. • Conocimiento en Técnicas de Archivo o Gestión Documentaria o Gestión Pública.
Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas. • Facilidad de comunicar y dialogar. • Puntualidad, orden y disciplina. • Integridad y confidencialidad. • Pensamiento analítico. • Capacidad para trabajar bajo presión. • Excelente redacción y ortografía. • Trabajar con base en objetivos y resultados. • Habilidad para el trabajo cooperativo.

7. Diagnostico general

Análisis FODA	Oportunidades	Amenazas
	<p>O1. Presencia de organismos reguladores de la actividad empresarial en el país.</p> <p>O2. Políticas de gobierno favorables para la generación de nuevas empresas.</p> <p>O3. Fortalecimiento e incremento de la actividad empresarial.</p> <p>O4. Sostenibilidad económica y fiscal favorable.</p> <p>O5. Incremento de inversiones en sectores estratégicos para el país y la región.</p> <p>O6. Mejora en la recaudación tributaria.</p> <p>O7. Mejora de los servicios haciendo uso de una mayor velocidad en las comunicaciones.</p> <p>O8. Posición competitiva en el mercado</p> <p>O9. Alianzas estratégicas con empresas afines</p>	<p>A1. Inestabilidad e incertidumbre política que afecta al sector empresarial.</p> <p>A2. Desconfianza en las instituciones encargadas de impartir justicia en el país.</p> <p>A3. Ineficiencia en las instituciones públicas que ralentizan los procedimientos administrativos y judiciales.</p> <p>A4. Aumento de competidores y sustitutos que utilicen TICs para brindar el servicio de asesoría.</p>
Fortalezas	FO	FA
<p>F1. Capacidad en asesoría legal empresarial.</p> <p>F2. Experiencia en asesoría legal empresarial.</p> <p>F3. Adecuado nivel de satisfacción del cliente.</p> <p>F4. Diversidad en la atención de casos legales (ramas del derecho).</p> <p>F5. Estabilidad financiera.</p>	<p>FO1: Promover la presencia de la empresa en la zona norte del Perú (F1, F2, F5, O2, O3, O4, O5, O7, O8)</p> <p>FO2 Fortalecer alianzas estratégicas con estudios contables, empresas de soporte tecnológico (F1, F2, F4, F5, O6, O7,O9)</p>	<p>FA1 Implementar la gestione relaciones con el cliente, debido a que ayudará a mantenerse en contacto con los clientes, agilizar los procesos y mejorar la rentabilidad (F1, F2, F3, F7, A2, A3)</p>

<p>F6. Desarrollo del personal administrativo a través de la comunicación y motivación.</p> <p>F7. Acceso a información actualizada.</p>	<p>FO3: Crear una base de datos de clientes, para detectar oportunidades de negocio al realizar microsegmentaciones de los clientes actuales, además de facilitar la consulta de la información sobre historial y análisis de potencial de ventas (F3, O8)</p>	<p>FA2: Aplicar la gestión del cambio, para reducir los efectos negativos de la inestabilidad política en el Perú. (F4, A1)</p> <p>FA3: Implementar el marketing digital, para poder dar a conocer la experiencia que se tienen en el rubro y con ello captar clientes potenciales F2, A4</p>
<p>Debilidades</p>	<p>DO</p>	<p>DA</p>
<p>D1. Carencia de un direccionamiento estratégico.</p> <p>D2. Falta de documentos de gestión que orienten los esfuerzos relacionados con el marketing.</p> <p>D3. Limitada capacidad de investigación en el mercado.</p> <p>D4. Incremento de la cartera morosa.</p> <p>D5. Elevado nivel de costos fijos.</p> <p>D6. Falta de capacidad administrativa para la gestión integral de la organización.</p> <p>D7. Inadecuada capacitación al personal administrativo</p> <p>D8. Alta rotación del personal de administrativo</p> <p>D9. Falta de un sistema integrado de información.</p>	<p>DO1: Buscar nichos de mercado de clientes potenciales que signifiquen una mayor rentabilidad (D2, D3, O2, O3, O4, O5)</p> <p>DO2: Diseñar un plan estratégico de marketing (D1, D2, D9, O3, O5, O7)</p> <p>DO3: Realizar auditorías de gestión que le permitan a la gerencia tomar medidas correctoras cuando se produzcan discrepancias entre las expectativas y los resultados alcanzados (D1, D6, D9, O1, O2, O3, O4, O7)</p>	<p>DA1: Desarrollar e implementar programas de capacitación para el desarrollo de las siguientes actividades: legal, financiera, tributaria y de especialización de nuevo portafolio (D1, D6, D7, D8, A1, A4)</p> <p>DA2: Implementación de un software mediante el cual se pueda llevar un registro y control de los casos legales (D9, A3, A4)</p>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arispe, C. (2018). *La investigación científica*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador
- Ascue, D. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de Huarney, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20833>
- Burga, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf
- Cárdenas, F. (2022). *¿Qué es el liderazgo laissez-faire? Características y ejemplos*. <https://blog.hubspot.es/sales/liderazgo-laissez-faire>
- Cadena, Y. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la provincia de pichincha*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Castro, P. (2018). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. [Tesis de maestría Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caldas, K., y Villanueva, M. (2020). *Tesis Motivación y Desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de transporte, Lima, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30341>

- Calderón, M. (2021). *La comunicación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Huarmey 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65656>
- Calderón, J. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe banana de la ciudad de la paz*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional De San Agustín] <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11201>
- Córdova, K. (2018). *Caracterización de la capacitación y desempeño laboral en las MYPE de servicio rubro restaurantes, distrito de Chulucanas, año 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Uladech Católica los Ángeles de Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/3008>
- Charam, R. (2018). *El líder de alto potencial: Cómo Crecer Rápidamente, Asumir Nuevas Responsabilidades Y Obtener Resultados*. España: Great Will
- COMEX Perú. (2019). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú Resultados en 2019*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mype-001.pdf>
- Cruz, O. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa SENATI – Chimbote*. [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2675092?offset=3220>
- Espinosa, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Revista de educación Mendeive*, 16 (1), 122 – 139 <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>
- Flores, F. (2020). Liderazgo, Motivación y Efectividad Funcional en los trabajadores de la Empresa Prestadora de Servicios “Chavín” S.A. Huaraz, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 7(2), 67 - 80. <https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.05>

- García, M. (2021). *Qué es liderazgo empresarial y cuáles son sus beneficios*.
<https://www.actionproject.es/blog/liderazgo-empresarial-beneficios>
- Gamonal, M. (2020). *Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46614>
- Gutiérrez, C. (2018). *Gestión de la felicidad y productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Casma – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40560/Anfose_RLA-Sanchez_VJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández E. (2021). *5 causas que desmotivan a la plantilla, aprende a combatirlas*.
<https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/5-causas-que-desmotivan-a-la-plantilla-aprende-a-combatirlas>
- López, E. (2021). *Desmotivación laboral, la enfermedad que no se detiene*.
<http://elempleado.mx/management-mrkt/desmotivacion-laboral-enfermedad-que-no-se-detiene#:~:text=Las%20razones%20pueden%20ir%20desde,%3B%20malas%20condiciones%2C%20entre%20otras.>
- Luna, J. (2019). *Falta de liderazgo*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/falta-de-liderazgo>
- Maraboto, J. (2021). *Liderazgo transformacional*. <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional>
- Martins, J. (2022). *Liderazgo transaccional: qué es y cómo aplicarlo en tu empresa*.
<https://asana.com/es/resources/transactional-leadership>

- Montero, M. (2018). *Las 5 causas más frecuentes de desmotivación laboral*.
<https://one2credit.com/las-5-causas-mas-frecuentes-de-desmotivacion-laboral/>
- Parra, A. (2019). *Gestión de la competitividad empresarial*, Cali, Colombia: Editorial ECOE
- Torres, G. (2019). *Capacitación y desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas, sector construcción: caso empresa contratistas generales cautivo - Yarinacocha, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Uladech Católica los Ángeles de Chimbote].
<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/27492>
- Medina, L. (2018). *Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo*. <https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contento-actividades-companeros-clima-laboral-82222/>
- Peña G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Solís, J. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 95–115.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Reyes, A. (2021). *Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg*.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2782>
- Rus, R. (2018). *Líderes en la Historia, líderes en la empresa*. Madrid, España: Piramide Ediciones

- Rodríguez, C. (2018). *Las claves de la comunicación de la empresa*. Madrid, España: Almuzara
- Rojas, P., y Velázquez, F. (2018). Tesis *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco Falabella Chimbote, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28668/Rojas_TPA-Vel%c3%a1squez_RFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sinek, S. (2018). *Los líderes comen al final*. (3° Ed.). Madrid, España: Empresa Activa
- Santa Cruz, D. (2019). *Motivación y productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad San Pedro, Chimbote 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46952>
- Vallejo, A., Castro, G. (2019). *Liderazgo en el campo de las PYMES. Críticas y Sugerencias para Mejorar la Calidad del trabajo y la Motivación de los Empleados*. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1191/1/TFPP%20EEYN%202019%20BVH-COG.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																		
N°	Actividades	Año 2021								Año 2022								
		Tesis I				Tesis II				Tesis III				Tesis IV				
		Semestre I				Semestre II				Semestre III				Semestre IV				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del Proyecto	x																
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X															
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X														
4	Exposición del proyecto al JI o asesor.				X													
5	Mejora del marco teórico					X												
6	Redacción de la revisión de la literatura					X												
7	Elaboración del consentimiento informado (*)						X											
8	Ejecución de la metodología						X											
9	Resultados de la investigación							X										
10	Conclusiones y recomendaciones							X	X									
11	Redacción del pre informe de Investigación.									X	X	X	X					
12	Redacción del informe final													X				
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación														X			
14	Presentación de ponencia en jornadas de investigación															X		
15	Redacción de artículo científico																	X

Anexo 2. Presupuesto

Presupuesto desembolsable estudiante			
Categorías	Base	% Numero	Total (S/.)
Suministros			
Impresiones	0.3	30	9
Fotocopias	50	0.1	5
Empastado	0	0	0
Papel Bond A 4 (500 Hojas)	2	22.5	45
Lapiceros	2	0.8	1.6
Servicios			0
Uso del turnitin	50	2	100
Sub total			160.6
Gastos de viaje			
Pasajes para recolectar la información	20	2	40
Sub total			40
Taller de investigación	3000	1	3000
Subtotal			
Total de presupuesto desembolsable			3200.6
Presupuesto no desembolsable			
Categoría	Base	% Numero	Total (S/.)
Servicios			
Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital - LAD)	30	4	120
Búsqueda de información en base de datos	35	2	70
Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University - MOIC)	40	4	160
Publicación de artículo en repositorio institucional	50	1	50
Sub total			400
Recurso humano			
Asesoría personalizada (5 horas por semana)	63	4	252
Sub total			252
Total de presupuesto no desembolsable			652
Total (S/.)			3852.6

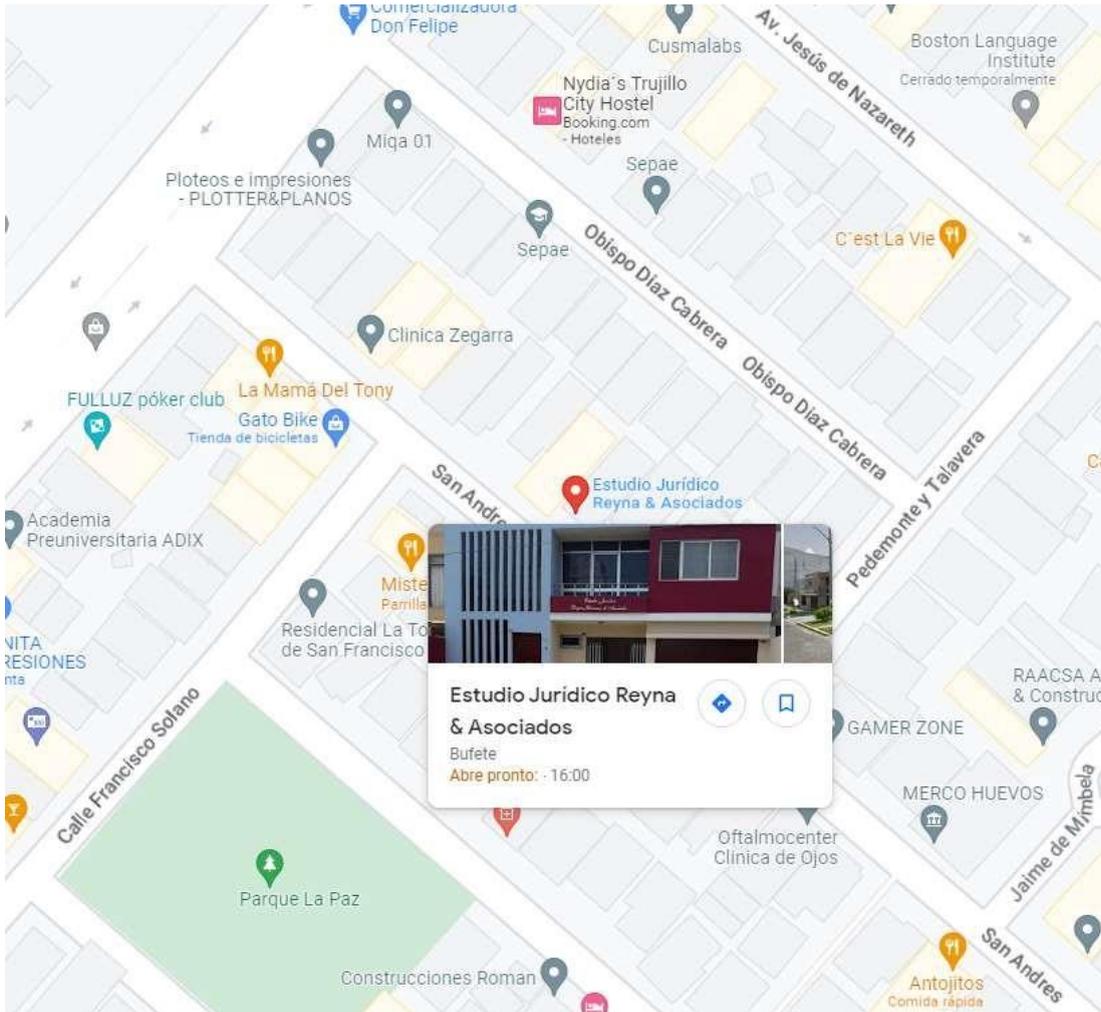
Financiamiento: Autofinanciado por el estudiante.

Anexo 3. Población

Razón social: Reyna & Abogados E.I.R.L.

RUC: 20605760466

Dirección: Cal.Calle C.2 Mza. D Lote. 12 Dpto. 401 Urb. Covicorti (A 1 Cuadra Vet Arhen En Direcci. Al Mall) La Libertad - Trujillo - Trujillo



Anexo 4. Consentimiento informado

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia

La presente investigación se titula. Propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, Ciudad de Trujillo 2023.

Y es dirigido por Gomez Angeles, Madely Daylyn, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Determinar LA propuesta de mejora del liderazgo y motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, Ciudad de Trujillo 2023, por ello se le invita a participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de medios de comunicación de la universidad. Si desea, también podrá escribir al correo dayling15@hotmail.com, para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación

Nombre: Jhon Anthony Reyna Esquivel

Fecha: 01/01/2023

Correo electrónico:

Firma del participante:



Firma del investigador (o encargado de recoger información):



Anexo 5. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

Cuestionario se aplicó a los trabajadores los cuales evaluarán el liderazgo y la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, Ciudad de Trujillo 2023.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcar con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas.

Respecto a la variable Liderazgo

Escala:

Siempre : 5
Casi siempre : 4
A veces : 3
Rara vez : 2
Nunca : 1

D1: Liderazgo transformacional	1	2	3	4	5
1. Se sienten cómodos al estar cerca del líder					
2. El líder inspira confianza.					
3. La empresa está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes.					
4. El líder favorece la crítica constructiva.					
5. El líder les hace sentir capaz y aprecian su labor dentro de la empresa					
6. El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.					
7. El líder ayuda a otros a desarrollarse					
8. El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo					
D2: Liderazgo transaccional					
9. El líder proporciona reconocimientos/ recompensas cuando otros alcanzan sus metas					

10. Se siente satisfecho por los reconocimientos / recompensas					
11. El líder está satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados					
12. Mientras las cosas estén funcionando, el líder no intenta cambiar nada					
D3: Liderazgo Laissez-faire					
13. El líder interviene cuando se presentan problemas					
14. El líder carece de empatía y es muy exigente					

Respecto a la variable Motivación laboral

Escala:

Siempre : 5

Casi siempre : 4

A veces : 3

Rara vez : 2

Nunca : 1

D1: Factores motivacionales	1	2	3	4	5
15. ¿Aspira a otros cargos?					
16. ¿Sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades?					
17. ¿Realiza trabajos adicionales que contribuyan al crecimiento de la empresa?					
18. ¿Siente que toman en cuenta sus opiniones?					
19. ¿Suele recibir capacitaciones por parte de su superior?					
20. ¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?					
21. ¿Mantiene una comunicación fluida con su superior?					
D2: Reconocimiento salariales					
22. ¿Recibe incentivos por venta de productos intangibles?					
23. ¿Reconocen sus horas extras?					
24. ¿Suele tener oportunidades de ascensos en el año?					
25. ¿Tiene capacidad suficiente de lograr el ascenso?					
26. ¿Suele su Superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo?					

Anexo 6. Validación del instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Uribe Cornelio Guido
- 1.2. **Grado Académico:** Magister
- 1.3. **Profesión:** Licenciado en Administración
- 1.4. **Institución donde labora:** Unidad de Gestión Educativa Local de Aija
- 1.5. **Cargo que desempeña:** Director del sistema Educativo II- Área de Gestión Administrativa
- 1.6. **Denominación del instrumento:** Cuestionario
- 1.7. **Autor del instrumento:** Gomez Angeles, Madely Daylyn
- 1.8. **Carrera:** administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1 – Liderazgo

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1: Liderazgo transformacional							
1. Se sienten cómodos al estar cerca del líder	X		X		X		
2. El líder inspira confianza.	X		X		X		
3. La empresa está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes.	X		X		X		
4. El líder favorece la crítica constructiva.	X		X		X		
5. El líder les hace sentir capaz y aprecian su labor dentro de la empresa	X		X		X		
6. El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	X		X		X		
7. El líder ayuda a otros a desarrollarse	X		X		X		
8. El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Liderazgo transaccional							
9. El líder proporciona reconocimientos/recompensas cuando otros alcanzan sus metas	X		X		X		
10. Se siente satisfecho por los reconocimientos / recompensas	X		X		X		
11. El líder está satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados	X		X		X		
12. Mientras las cosas estén funcionando, el líder no intenta cambiar nada	X		X		X		
D3: Liderazgo Laissez-faire							
13. El líder interviene cuando se presentan problemas	X		X		X		
14. El líder carece de empatía y es muy exigente	X		X		X		

Ítems correspondientes al Instrumento 2 – Motivación laboral

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1: Factores motivacionales							
15. ¿Aspira a otros cargos?	X		X		X		
16. ¿Sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades?	X		X		X		
17. ¿Realiza trabajos adicionales que contribuyan al crecimiento de la empresa?	X		X		X		
18. ¿Siente que toman en cuenta sus opiniones?	X		X		X		
19. ¿Suele recibir capacitaciones por parte de su superior?	X		X		X		
20. ¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?	X		X		X		
21. ¿Mantiene una comunicación fluida con su superior?	X		X		X		
D2: Reconocimiento salariales							
22. ¿Recibe incentivos por venta de productos intangibles?	X		X		X		
23. ¿Reconocen sus horas extras?	X		X		X		
24. ¿Suele tener oportunidades de ascensos en el año?	X		X		X		
25. ¿Tiene capacidad suficiente de lograr el ascenso?	X		X		X		
26. ¿Suele su Superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo?	X		X		X		

Otras observaciones generales:

No muestra observación alguna, los indicadores contribuyen a desarrollar las dimensiones a investigar.



Mg. Guido Elmer Uribe Cornelio
 Director del Sistema Administrativo II
 Área de Gestión Administrativa
 UGEL - AIJA

Uribe Cornelio Guido Elmer

DNI N° 70117561

CORLAD N° 12504

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Morillo Campos Yuly Yolanda

1.2. Grado Académico: Magister en Gestión Pública

1.3. Profesión: Licenciada en Administración

1.4. Institución donde labora: ULADECH

1.5. Cargo que desempeña: Docente Universitario

1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario

2.1. Autor del instrumento: Gomez Angeles, Madely Daylyn

1.7. Carrera: administración

II. VALIDACIÓN:

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1: Liderazgo transformacional							
1. Se sienten cómodos al estar cerca del líder	X		X		X		
2. El líder inspira confianza.	X		X		X		
3. La empresa está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes.	X		X		X		
4. El líder favorece la crítica constructiva.	X		X		X		
5. El líder les hace sentir capaz y aprecian su labor dentro de la empresa	X		X		X		
6. El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	X		X		X		
7. El líder ayuda a otros a desarrollarse	X		X		X		
8. El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Liderazgo transaccional							
9. El líder proporciona reconocimientos/recompensas cuando otros alcanzan sus metas	X		X		X		
10. Se siente satisfecho por los reconocimientos / recompensas	X		X		X		
11. El líder está satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados	X		X		X		
12. Mientras las cosas estén funcionando, el líder no intenta cambiar nada	X		X		X		
D3: Liderazgo Laissez-faire							
13. El líder interviene cuando se presentan problemas	X		X		X		
14. El líder carece de empatía y es muy exigente	X		X		X		

Ítems correspondientes al Instrumento 2 – Motivación laboral

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1: Factores motivacionales							
15. ¿Aspira a otros cargos?	X		X		X		
16. ¿Sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades?	X		X		X		
17. ¿Realiza trabajos adicionales que contribuyan al crecimiento de la empresa?	X		X		X		
18. ¿Siente que toman en cuenta sus opiniones?	X		X		X		
19. ¿Suele recibir capacitaciones por parte de su superior?	X		X		X		
20. ¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?	X		X		X		
21. ¿Mantiene una comunicación fluida con su superior?	X		X		X		
D2: Reconocimiento salariales							
22. ¿Recibe incentivos por venta de productos intangibles?	X		X		X		
23. ¿Reconocen sus horas extras?	X		X		X		
24. ¿Suele tener oportunidades de ascensos en el año?	X		X		X		
25. ¿Tiene capacidad suficiente de lograr el ascenso?	X		X		X		
26. ¿Suele su Superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo?	X		X		X		

Otras observaciones generales:

No muestra observación alguna, los indicadores contribuyen a desarrollar las dimensiones a investigar.



Mg. Yuly Yelinda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

DNI N° 33263862
CORLAD N° 001359

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** Álvarez Gallegos Aurelio Francisco

1.2. **Grado Académico:** Doctor en administracion

1.3. **Profesión:** Administrador

1.4. **Institución donde labora:** Universidad Unamba

1.5. **Cargo que desempeña:** Docente universitario

1.6. **Denominación del instrumento:** Cuestionario

2.2. **Autor del instrumento:** Gomez Angeles, Madely Daylyn

1.7. **Carrera:** administración

II. VALIDACIÓN:

Ítems correspondientes al Instrumento 1 – **Liderazgo**

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1: Liderazgo transformacional							
1. Se sienten cómodos al estar cerca del líder	X		X		X		
2. El líder inspira confianza.	X		X		X		
3. La empresa está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes.	X		X		X		
4. El líder favorece la crítica constructiva.	X		X		X		
5. El líder les hace sentir capaz y aprecian su labor dentro de la empresa	X		X		X		
6. El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.	X		X		X		
7. El líder ayuda a otros a desarrollarse	X		X		X		
8. El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Liderazgo transaccional							
9. El líder proporciona reconocimientos/recompensas cuando otros alcanzan sus metas	X		X		X		
10. Se siente satisfecho por los reconocimientos / recompensas	X		X		X		
11. El líder está satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados	X		X		X		
12. Mientras las cosas estén funcionando, el líder no intenta cambiar nada	X		X		X		
D3: Liderazgo Laissez-faire							
13. El líder interviene cuando se presentan problemas	X		X		X		
14. El líder carece de empatía y es muy exigente	X		X		X		

Ítems correspondientes al Instrumento 2 – Motivación laboral

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1: Factores motivacionales							
15. ¿Aspira a otros cargos?	X		X		X		
16. ¿Sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades?	X		X		X		
17. ¿Realiza trabajos adicionales que contribuyan al crecimiento de la empresa?	X		X		X		
18. ¿Siente que toman en cuenta sus opiniones?	X		X		X		
19. ¿Suele recibir capacitaciones por parte de su superior?	X		X		X		
20. ¿Los cursos de capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo?	X		X		X		
21. ¿Mantiene una comunicación fluida con su superior?	X		X		X		
D2: Reconocimiento salariales							
22. ¿Recibe incentivos por venta de productos intangibles?	X		X		X		
23. ¿Reconocen sus horas extras?	X		X		X		
24. ¿Suele tener oportunidades de ascensos en el año?	X		X		X		
25. ¿Tiene capacidad suficiente de lograr el ascenso?	X		X		X		
26. ¿Suele su Superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo?	X		X		X		

Otras observaciones generales:


 UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
 ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN


 Dr. Aurelio F. Alvarez Gallegos
 DNI: 29571960
 DOCENTE

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

Anexo 7. Figuras

Características del liderazgo en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

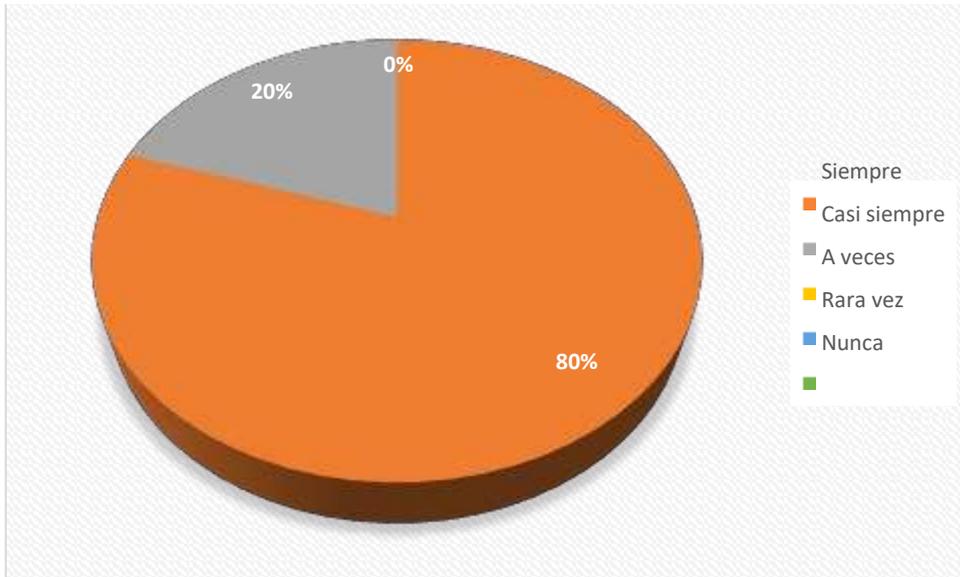


Figura 1. Se sienten cómodos al estar cerca del líder
Fuente. Tabla 1

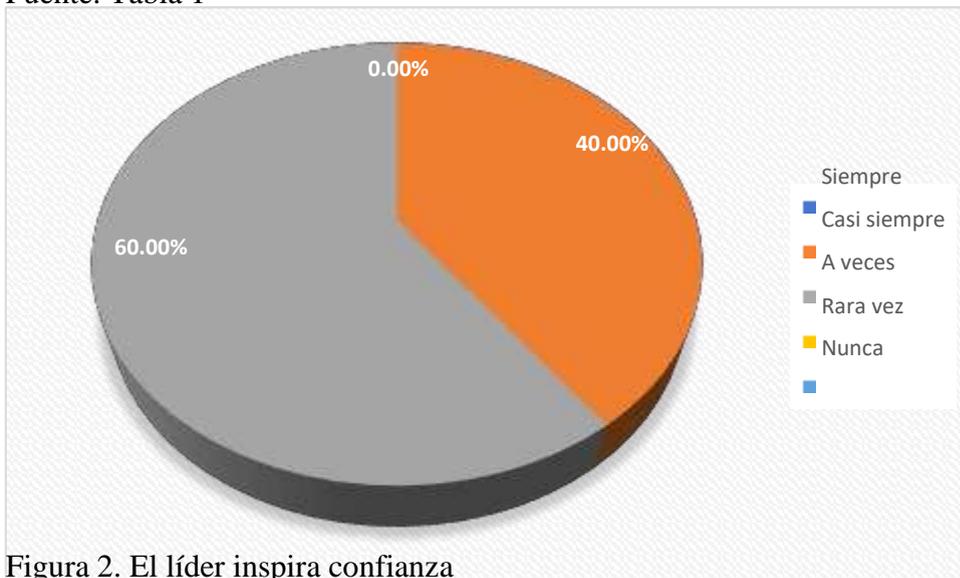


Figura 2. El líder inspira confianza
Fuente. Tabla 1

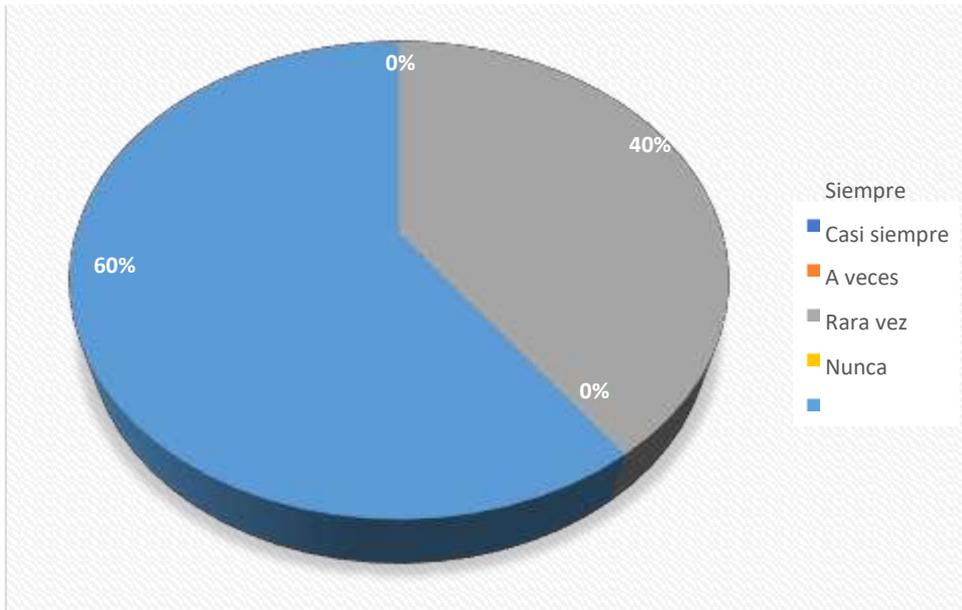


Figura 3. La empresa está orientada a mejorar los niveles de liderazgo presentes
Fuente. Tabla 1

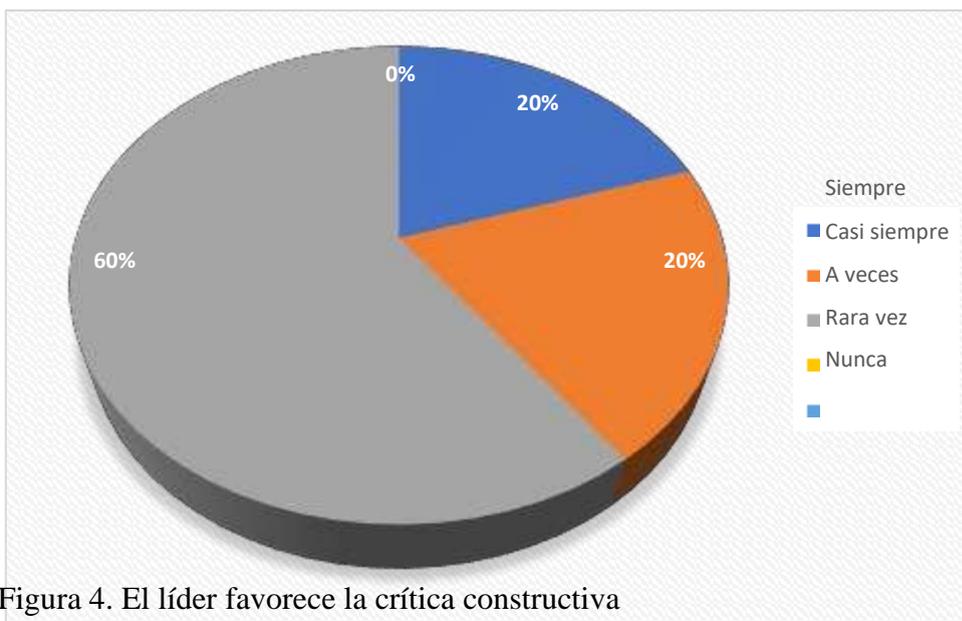


Figura 4. El líder favorece la crítica constructiva
Fuente. Tabla 1

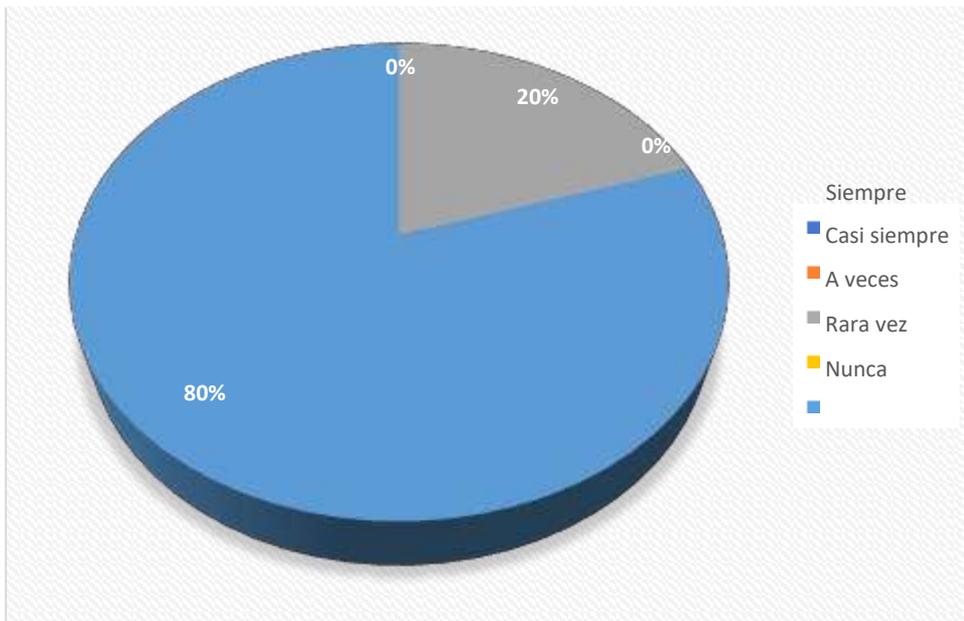


Figura 5. El líder les hace sentir capaz y aprecian su labor
Fuente. Tabla 1

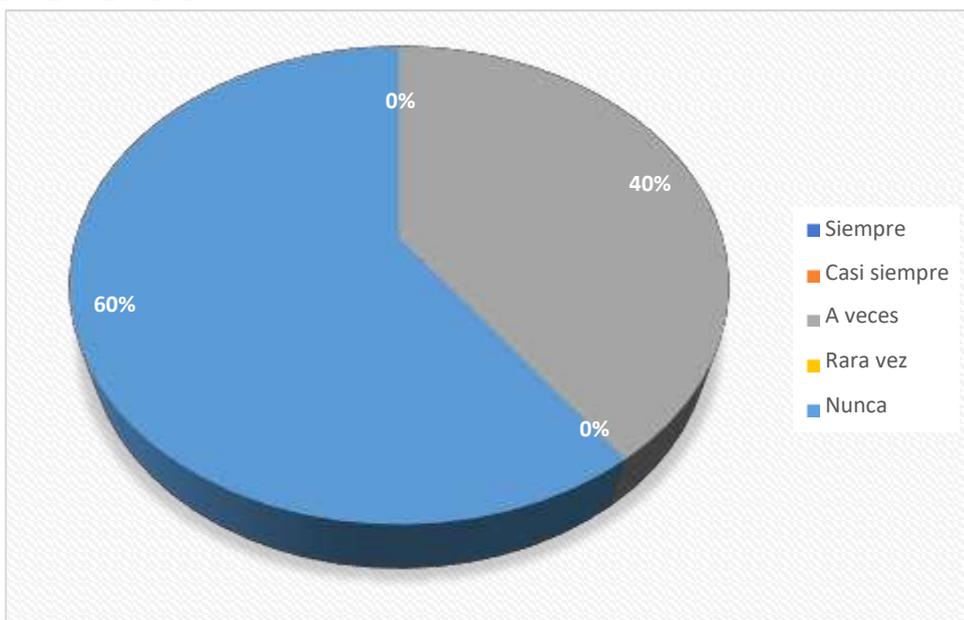


Figura 6. Acertada motivación al personal para lograr sus intereses
Fuente. Tabla 1

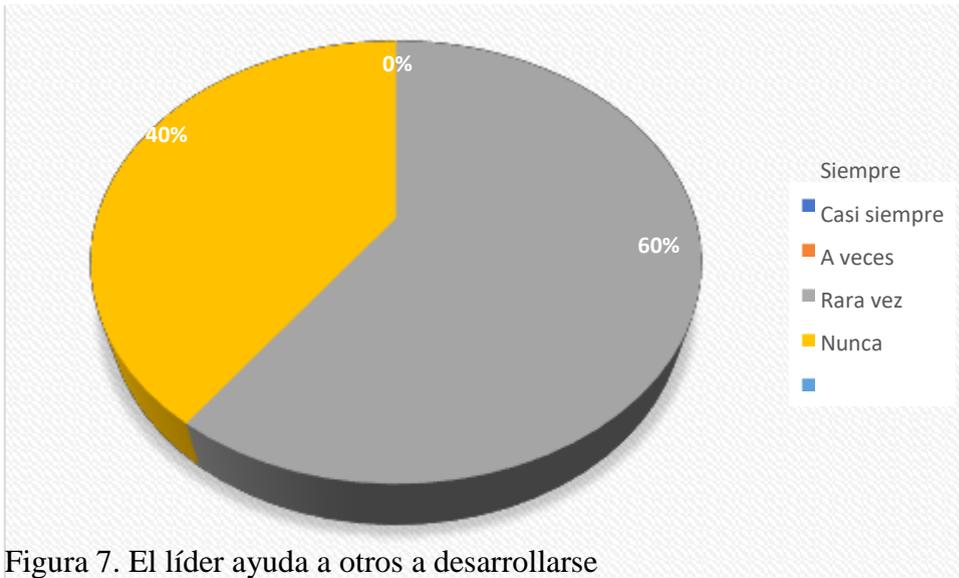


Figura 7. El líder ayuda a otros a desarrollarse
Fuente. Tabla 1

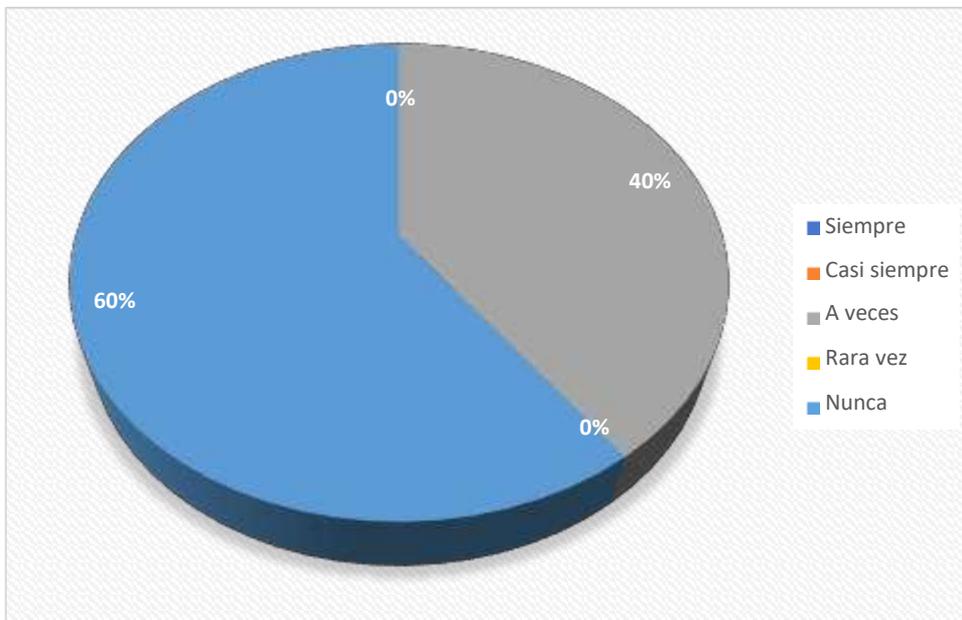


Figura 8. El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo
Fuente. Tabla 1

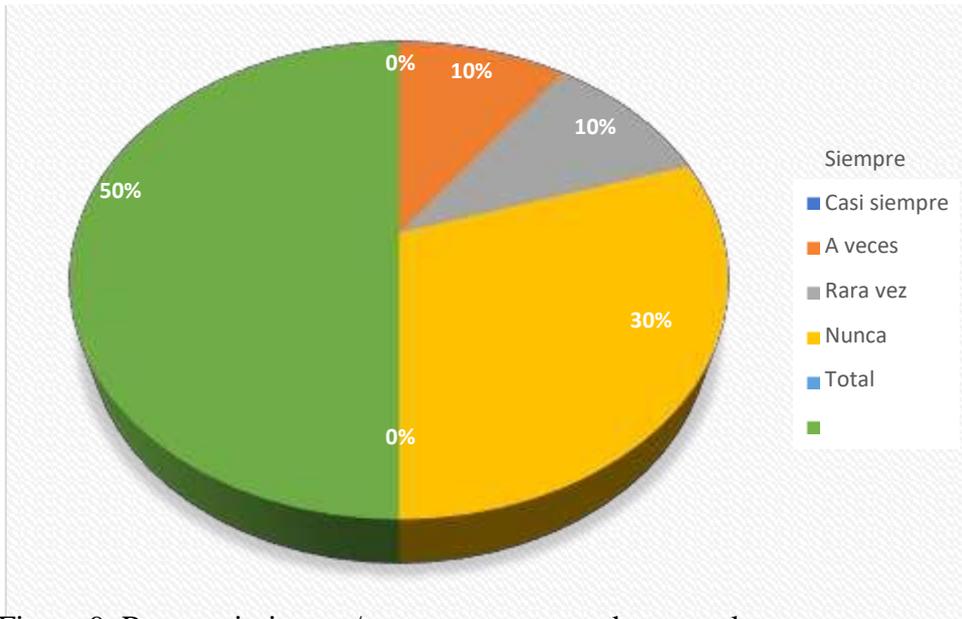


Figura 9. Reconocimientos / recompensas cuando otros alcanzan sus metas

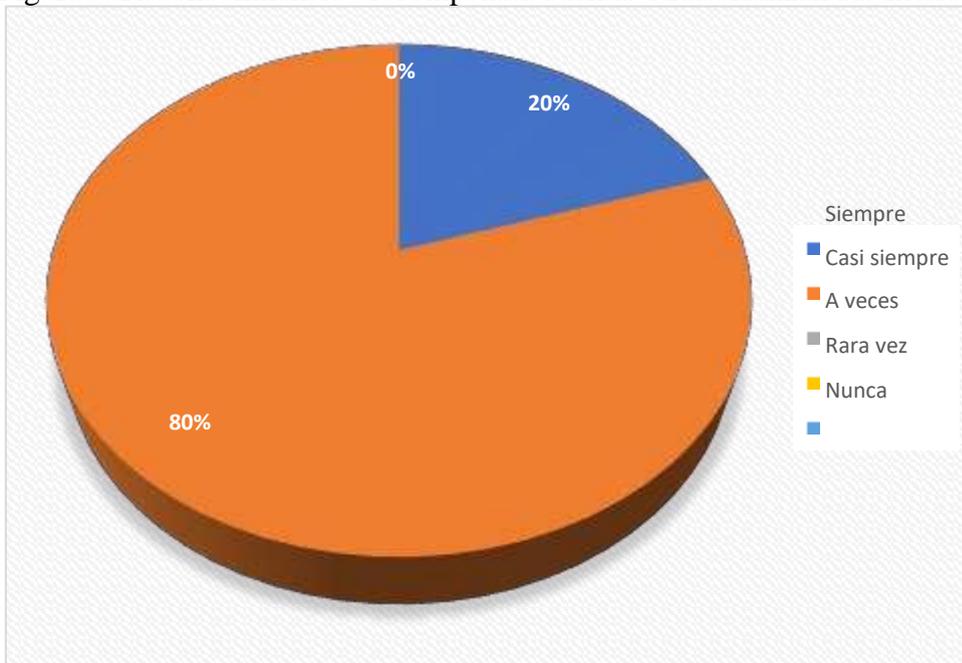


Figura 10. Satisfacción por los reconocimientos / recompensas
Fuente. Tabla 1

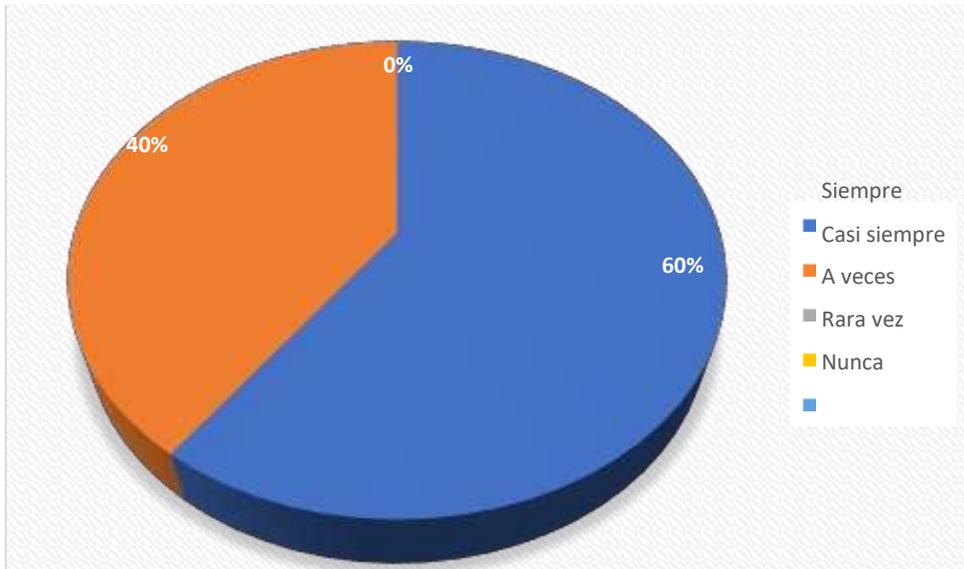


Figura 11. Satisfacción cuando otros cumplen con los estándares acordados
Fuente. Tabla 1

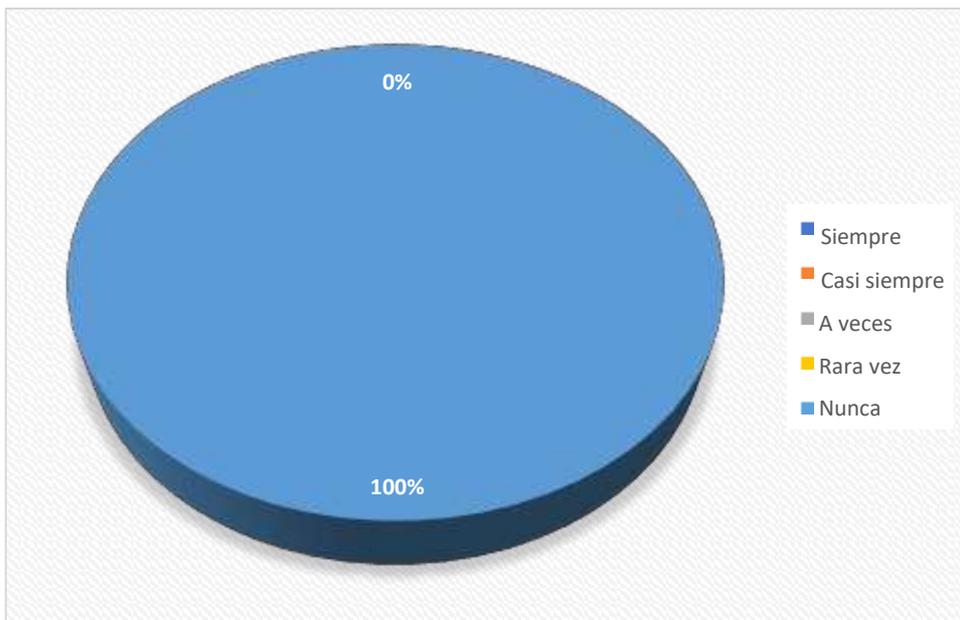


Figura 12. El líder no intenta cambiar nada
Fuente. Tabla 1

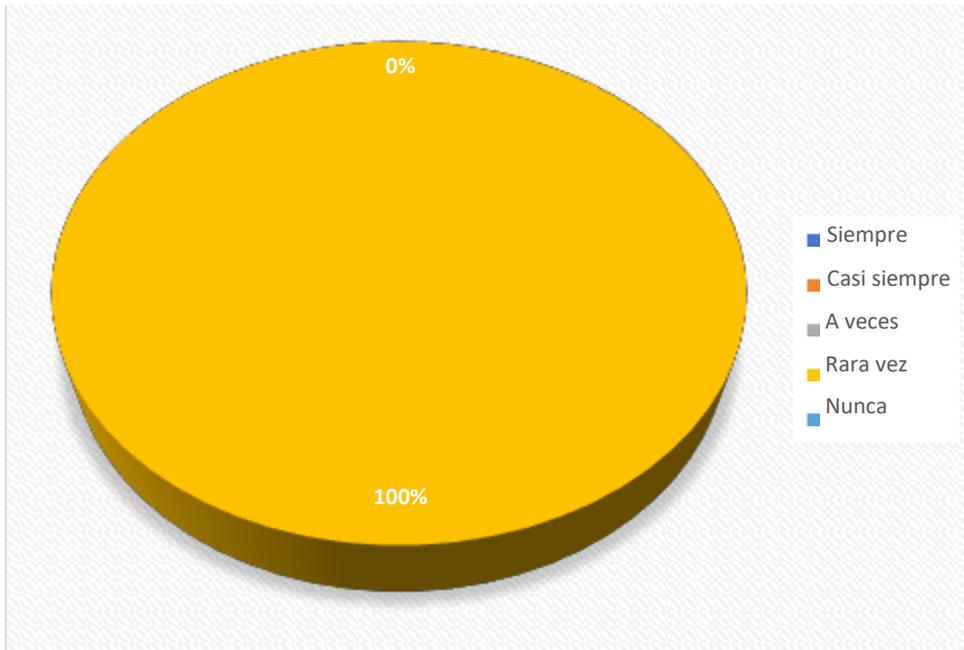


Figura 13. El líder deja que se sigan trabajando de la misma manera
Fuente. Tabla 1

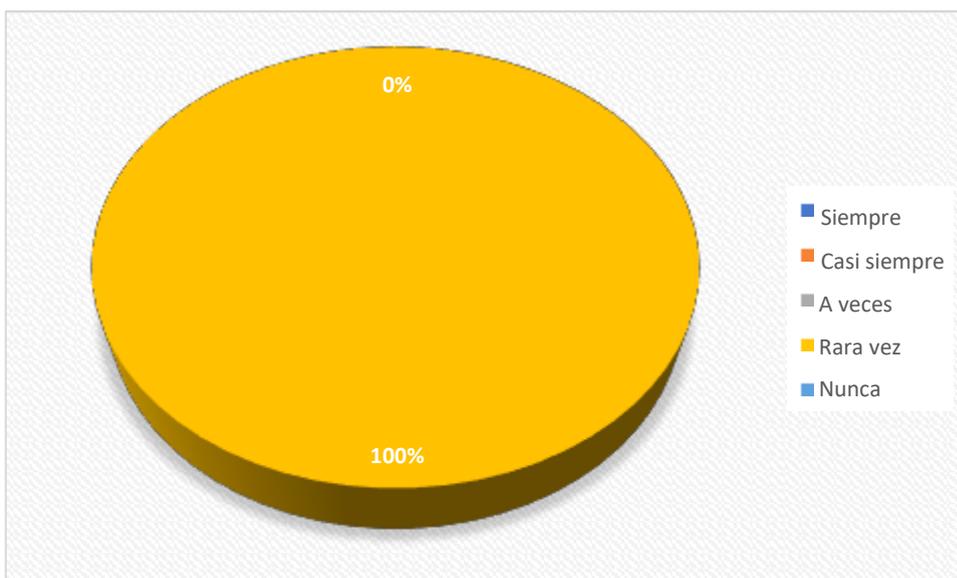


Figura 14. El líder carece de empatía y es muy exigente
Fuente. Tabla 1

Características de la motivación laboral en el estudio jurídico Reyna & Abogados E.I.R.L, ciudad de Trujillo 2023.

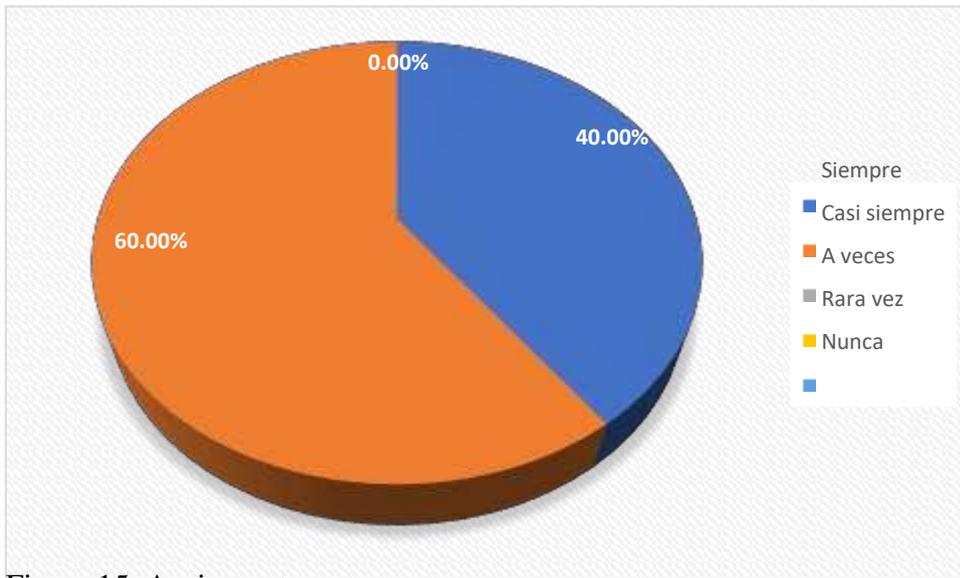


Figura 15. Aspira a otros cargos
Fuente. Tabla 2

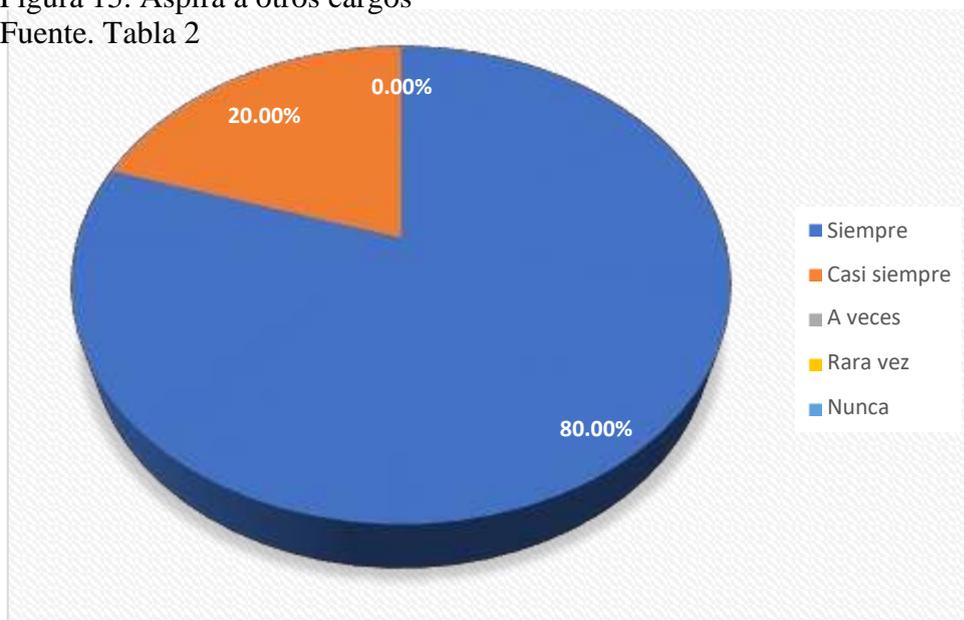


Figura 16. Sus superiores suelen asignarle mayores responsabilidades
Fuente. Tabla 2

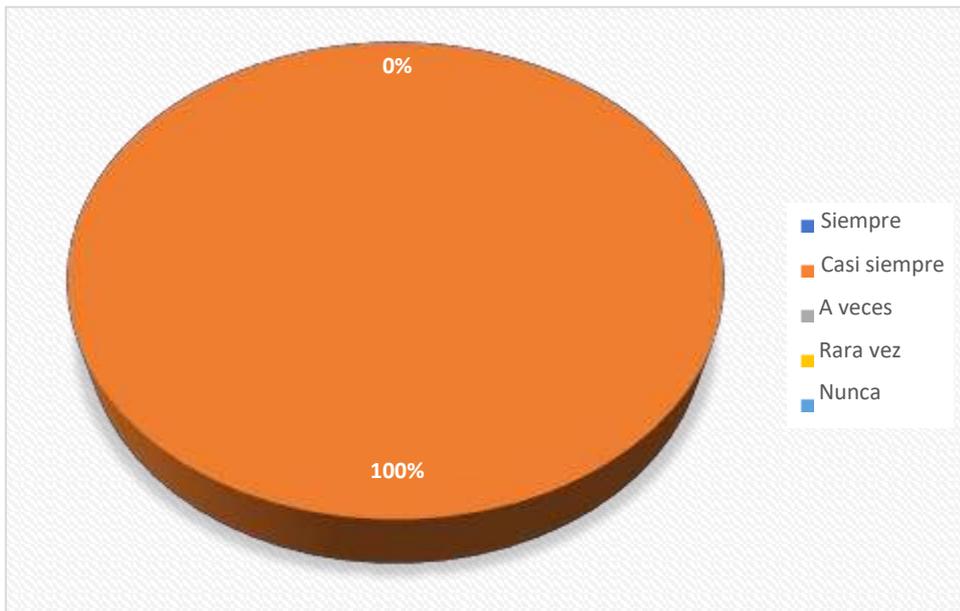


Figura 17. Trabajos adicionales que contribuyan al crecimiento de la empresa
Fuente. Tabla 2

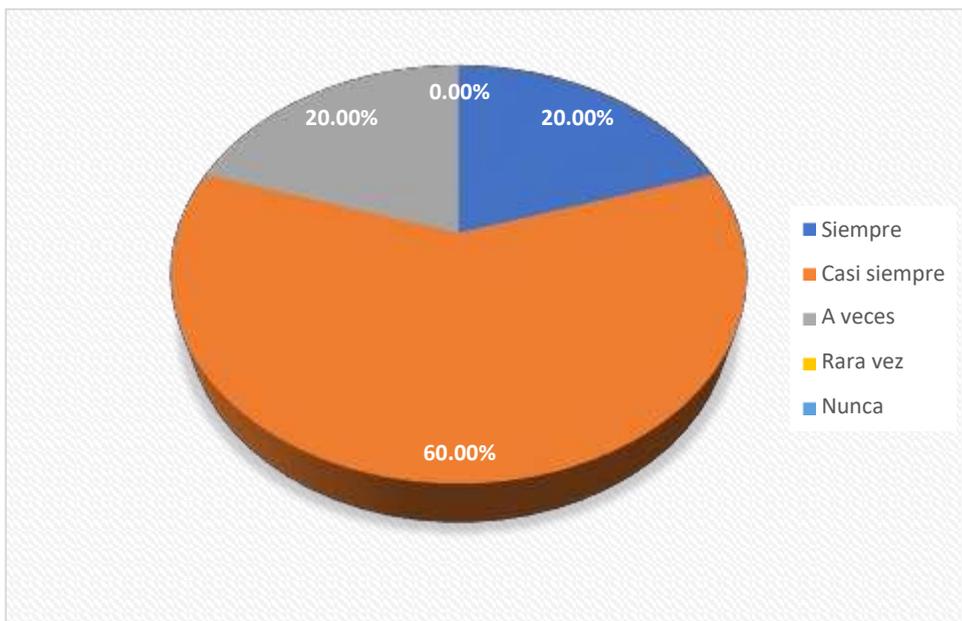


Figura 18. Siente que toman en cuenta sus opiniones

Fuente. Tabla 2

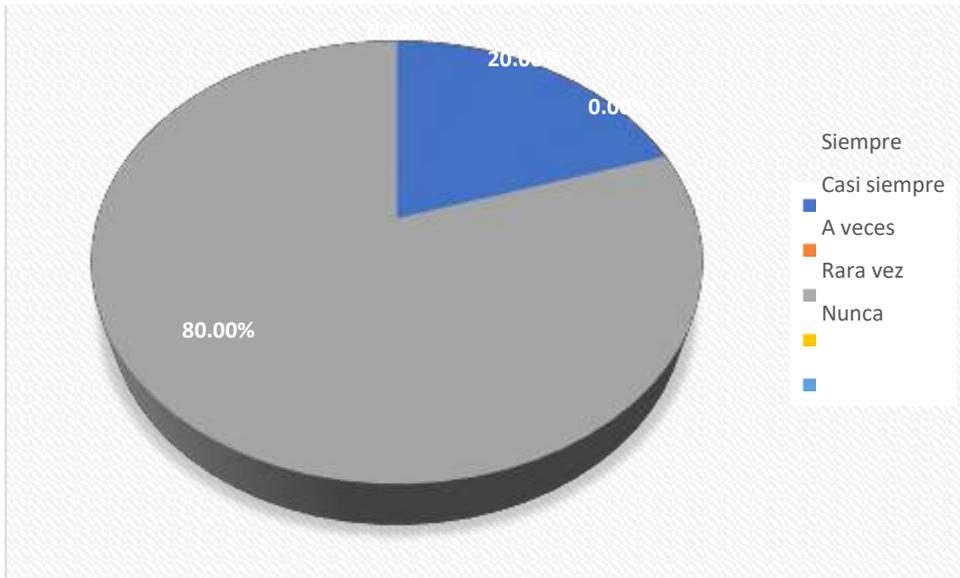


Figura 19. Suele recibir capacitaciones por parte de su superior
Fuente. Tabla 2

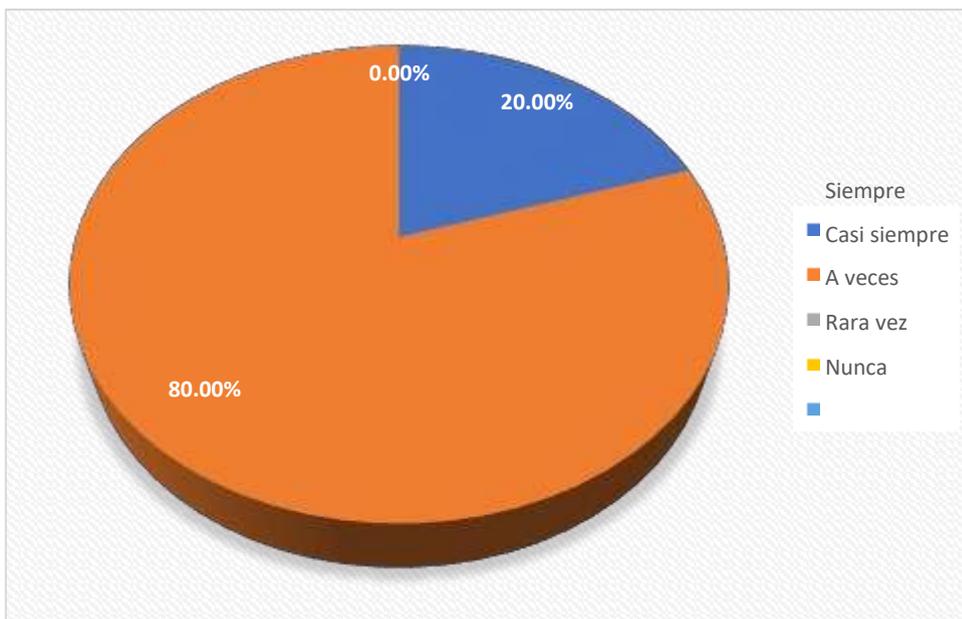


Figura 20. La capacitación que recibe, le permiten hacer mejor su trabajo
Fuente. Tabla 2

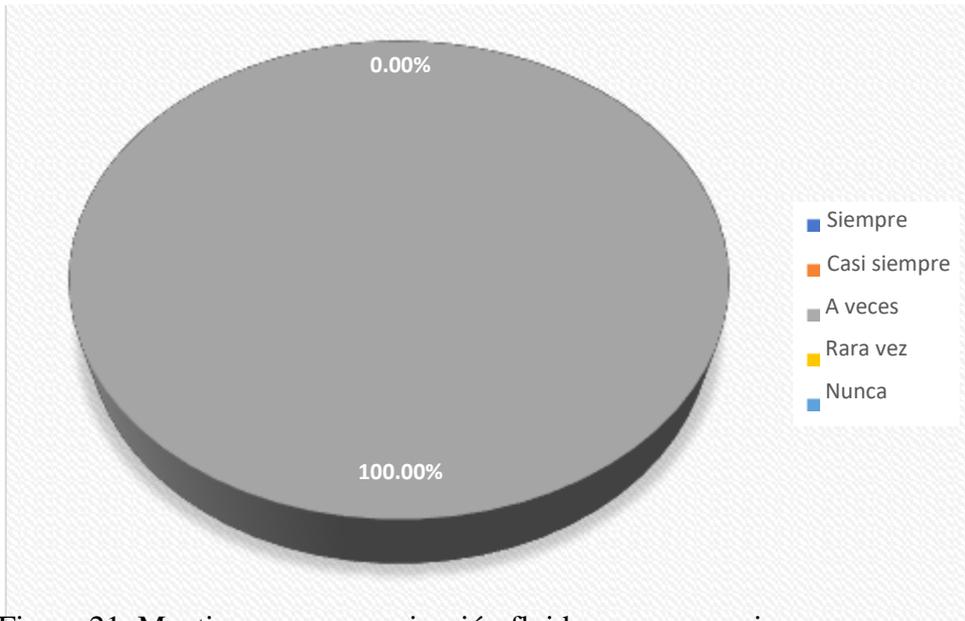


Figura 21. Mantiene una comunicación fluida con su superior
Fuente. Tabla 2

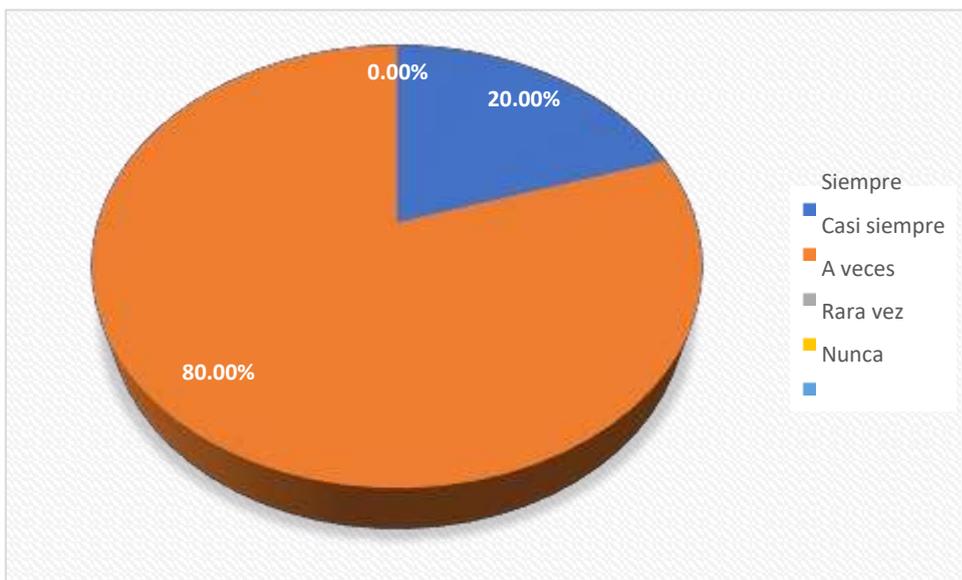
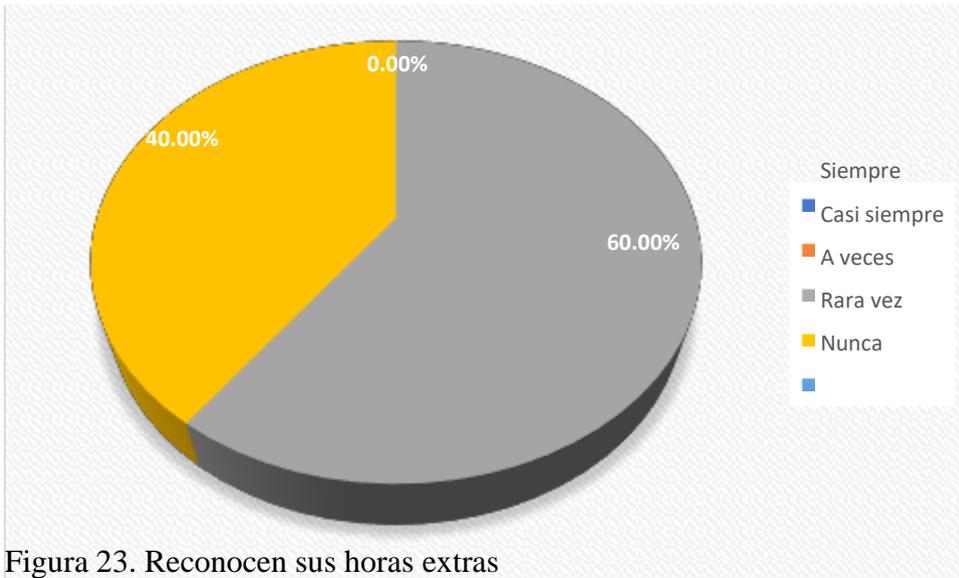
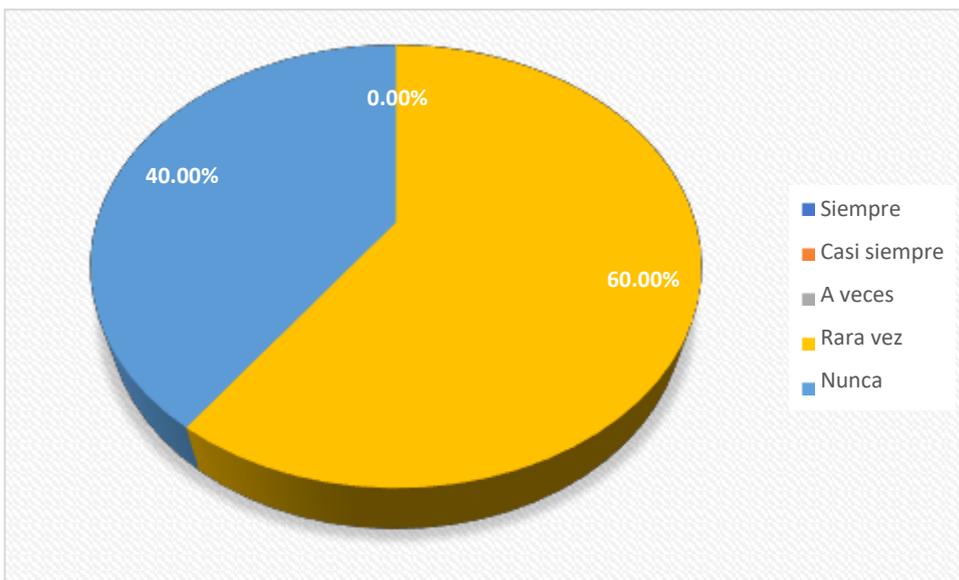


Figura 22. Recibe incentivos por venta de productos intangibles
Fuente. Tabla 2



Fuente. Tabla 2



Fuente. Tabla 2

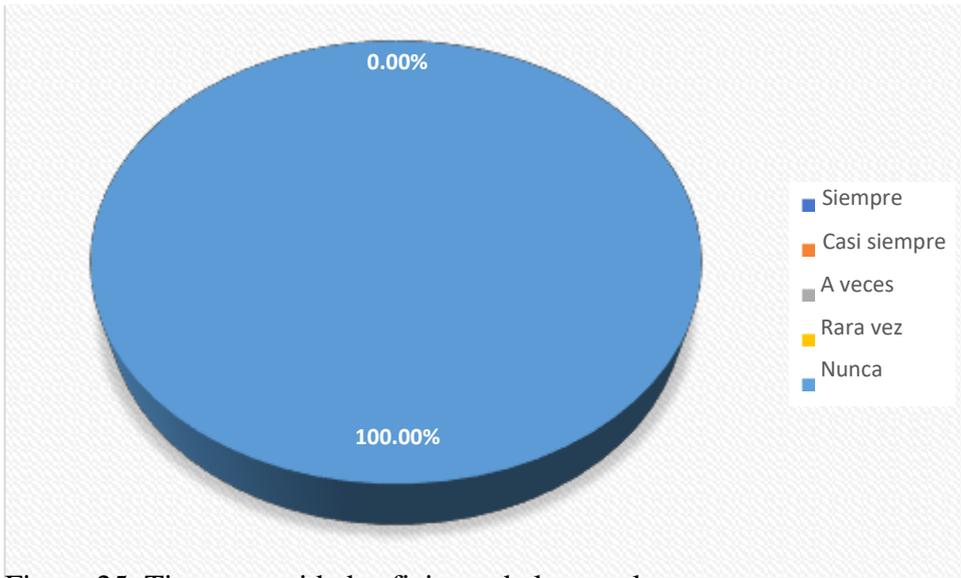


Figura 25. Tiene capacidad suficiente de lograr el ascenso
Fuente. Tabla 2

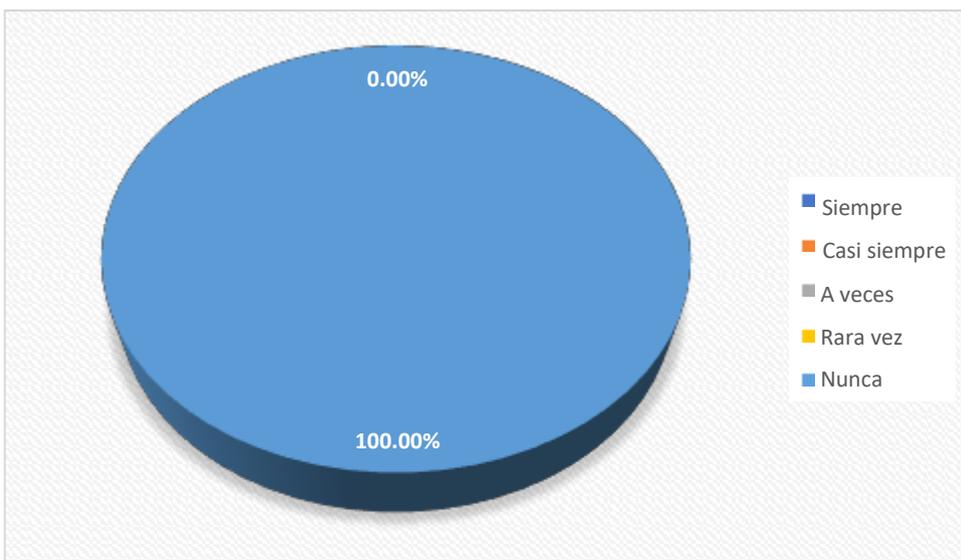


Figura 26. Suele su Superior incentivarlo a postular a un nuevo en el cargo
Fuente. Tabla 2

Reporte de turnitin

MADELY DAYLYN GÓMEZ ANGELES TALENTOS B51-MGOMEZA-TURNITIN-INFORME FINAL-2022-03

PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL ESTUDIO JURÍDICO REYNA & ABOGADOS E.I.R.L, CIUDAD DE TRUJILLO 2023.

TESIS PARA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
GOMEZ ANGELES, MADELY DAYLYN
ORCID: 0000-0002-8127-2598

ASESOR
CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARÍAS

Resumen de coincidencias

6 %

1 Entregado a Universidad Trabajo del estudiante 6 %

