



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA
MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE
CALLEJÓN, HUARAZ, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

LEYVA VALENZUELA, ANA PRIMITIVA

ORCID:0000-0002-2104-2360

ASESOR

LIMO VASQUEZ, MIGUEL ANGEL

ORCID:0000-0002-7575-3571

CHIMBOTE-PERÚ

2024



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0175-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **14:30** horas del día **25 de Junio** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Presidente
ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Miembro
CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Miembro
Mgtr. LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024**

Presentada Por :
(1211181027) **LEYVA VALENZUELA ANA PRIMITIVA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Presidente

ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Miembro

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Miembro

Mgtr. LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024 Del (de la) estudiante LEYVA VALENZUELA ANA PRIMITIVA, asesorado por LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 9% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 08 de Agosto del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico a mis padres Epifanía Valenzuela Rivera y Manuel Leiva Blas, con mucho amor por ser perfecta brindándome sus consejos han sabido guiarme con amor y cariño en todas las etapas de mi vida trayecto estudiantil y de mi vida, para culminar mi carrera profesional.

A mis hermanos Daniel, Rolan, Ana, Eleny y Karina, por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Gracias por su comprensión, su apoyo y sus consejos que han hecho que culmine con éxito mi carrera profesional de Administración

Agradecimiento

A Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza y fuerzas para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, la cual abre sus puertas a los jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos con valores éticos y morales.

Índice general

| | |
|---|------|
| Dedicatoria..... | IV |
| Agradecimiento | V |
| Índice general | VI |
| Lista de Tablas | VIII |
| Lista de Figuras | IX |
| Resumen | X |
| Abstract..... | XI |
| I. Planteamiento del problema | 1 |
| II. Marco teórico | 7 |
| 2.1. Antecedentes..... | 7 |
| 2.2. Bases teóricas | 24 |
| 2.3. Hipótesis | 41 |
| III. Metodología..... | 42 |
| 3.1. Tipo, Nivel y diseño de investigación | 42 |
| 3.2. Población | 43 |
| 3.3 Operacionalización de las variables | 45 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 46 |
| 3.5 Método de análisis de datos..... | 47 |
| 3.6. Aspectos éticos | 47 |
| IV. Resultados..... | 49 |
| V. Discusión..... | 59 |
| VI. Conclusiones | 77 |
| VII. Recomendaciones..... | 79 |
| Referencias Bibliográficas..... | 81 |
| Anexos..... | 85 |

| | |
|--|----|
| Anexo 01. Matriz de consistencia..... | 85 |
| Anexo 02. Instrumento de recolección de información..... | 57 |
| Anexo 03. Validez del instrumento | 59 |
| Anexo 04 Formato de Consentimiento Informado | 69 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024..... | 49 |
| Tabla 2. Características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024..... | 51 |
| Tabla 3. Características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024 | 53 |
| Tabla 4. Características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024 | 55 |
| Tabla 5. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de estilos de liderazgo y motivación laboral de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024 | 57 |

Lista de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024..... | 50 |
| Figura 2. Características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024..... | 52 |
| Figura 3. Características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024..... | 54 |
| Figura 4. Características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024 | 56 |

Resumen

La presente investigación se planteó como objetivo general, elaborar una propuesta de mejora de estilos de liderazgo para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024. La metodología que utilizó fue el tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta, de diseño No experimental de corte transversal, se tomó una población muestral de 10 colaboradores, para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 15 preguntas en escala de Likert, los resultados fueron: Con respecto a Estilos de liderazgo el 70% de los colaboradores indicaron que algunas veces el líder comparte y difunde la visión y misión de la entidad, el 80% de los colaboradores indicaron que algunas veces los objetivos que la entidad están bien definidos, el 70% de los colaboradores indicaron que nunca tienen un reconocimiento por parte de la gerencia ante sus esfuerzos. En Desempeño laboral el 60% de los colaboradores indicaron que algunas veces les interesa ganar más conocimientos cada día en sus trabajos, el 50% de los colaboradores indicaron que algunas veces la sensación de éxito traerá satisfacción a los colaboradores en sus futuros. Se concluye que el estilo de liderazgo más predominante en la organización es el líder de equipo y referente a la motivación laboral se obtuvo un resultado no tan bueno lo que quiere decir es que los trabajadores de la empresa no se encuentran lo suficientemente motivados a la hora de ejercer sus actividades.

Palabras clave: estilos de liderazgo, empresa, motivación laboral.

Abstract

The general objective of this research was to develop a proposal to improve leadership styles to improve work motivation in the workers of the Callejón restaurant company, Huaraz, 2024. The methodology used was the type of research was quantitative, descriptive level proposal, non-experimental cross-sectional design, a sample population of 10 collaborators was taken, to collect the information the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire of 15 questions on a Likert scale, the results were: Regarding a Leadership styles, 70% of the collaborators indicated that sometimes the leader shares and disseminates the vision and mission of the entity, 80% of the collaborators indicated that sometimes the entity's objectives are well defined, 70% of Employees indicated that they never receive recognition from management for their efforts. In Job Performance, 60% of the collaborators indicated that sometimes they are interested in gaining more knowledge every day in their jobs, 50% of the collaborators indicated that sometimes the feeling of success will bring satisfaction to the collaborators in their future. It is concluded that the most predominant leadership style in the organization is the team leader and regarding work motivation, a not so good result was obtained, which means that the company's workers are not sufficiently motivated at the time. to carry out their activities.

Key words: leadership styles, company, work motivation.

I. Planteamiento del problema

La ONU considera a las pymes como el sustento de la economía mundial, ya que ejercen un papel primordial en la promoción de empleo en los países desarrollándose. Apunta, además que, de acuerdo con la información del Consejo en todo el mundo para la pyme, que esta clase de negocios “representan más del 90% del total de compañías y desarrollan entre el 60% y 70% de empleo, de igual modo, son causantes de la generación del 50% del Producto Interno Bruto (PBI) en todo el mundo. Las Micro y pequeñas compañías son un aspecto clave para el cambio y avance popular, ya que reducen la pobreza progresando la calidad de vida de la gente dando permiso superiores oportunidades de inserción laboral para personas de todas las edades.

Padula (2020) detalla que en Chile, el problema del liderazgo no solo enfoca en su actual crisis económica y política , sino que también a nivel empresarial; esto debido a la falta de construcción de una visión compartida, ausencia de capacidad para convocar personas talentosas a seguir objetivos retadores, carencia para guiar sostenidamente a los grupos organizacionales bajo la lupa de la comunicación y la tolerancia; y optimismo suficiente para salir de las crisis que demanda el entorno cambiante.

El liderazgo y motivación laboral es un problema casi cotidiano a nivel internacional ya que empresas y organizaciones públicas y privadas a nivel mundial la padecen, y el causante principal somos los seres humanos es decir los trabajadores de las entidades. Los conflictos no resueltos suelen generar una pérdida en la productividad y la creación de barreras para la cooperación interna. Para evitarlo, es necesario un liderazgo efectivo que los resuelva de manera adecuada. Esto se debe a que existe mucha resistencia al cambio de trabajadores tradicionales (Vega, 2020).

Asimismo, Forber (2021) explica que el estilo de liderazgo en México tiene sus propios problemas como: en encontrar a personas que tengan los conocimientos sensatos para implementar estrategias y saber comunicarlas a toda la organización, saber cómo hacer frente a la adaptación cultural producto de la nueva integración de los profesionales originados por la globalización y a resolver en equipo los retrasos técnicos.

Las empresas en Colombia actualmente se aplican y exigen a las organizaciones que deben mejorar la gestión administrativa, por ello invierten sus recursos económicos para fortalecer el liderazgo en la formación de los gerentes y directivos. Tienen como fin promover el buen trato y la autoconfianza. Los colaboradores enfrentan cambios en el entorno debido a las exigencias del mundo globalizado. Se plantea el liderazgo transformacional dentro de las empresas. (Gonzales, 2023).

Por otro lado, Bush (2021) manifiesta que los problemas de motivación laboral en Argentina, se debe a la actuación de los líderes, es decir, no saben cómo ejercer su enorme poder influyente y esto se debe a problemas de su propia percepción y a no saber dirigirse en las organizaciones por ello establece cinco clasificaciones de líderes: natural, prueba y error, transformacional, el buen líder y el líder for all.

Según un estudio reciente por la Guía del Mercado Laboral (2022), realizado en España describe que alrededor del 54% de encuestados no se siente motivado con su trabajo actualmente, mientras que en el año 2021 se obtuvo un índice del 47% de personas menos motivadas frente a su trabajo, esto evidencia que año a año el trabajador muestra una insatisfacción o falta de motivación en su ambiente laboral.

En este sentido, Beingolea (2021) manifiesta que más del 60% de las renunciaciones de trabajadores son provocadas por una mala relación con su jefe. En el Perú esta realidad no es ajena, los trabajadores peruanos llegan a soportar malos tratos por parte de sus empleadores más de lo necesario, debido a la gran escasez de empleabilidad que existe. Asimismo, Llana (2023) comenta que más del 53% de organizaciones en Perú producen contextos laborales indeseables, algunas causas significativas de este mal es el ineficiente estilo de liderazgo que trae consigo la falta de motivación del personal a través de una filosofía de gestión inadecuada, la falta de inteligencia emocional para conducir personas y conducirse a través de ellas, la carencia de promover la colaboración y participación directa en decisiones trascendentes en la organización genera también la falta de responsabilidad y reconocimiento de los colaboradores como partes integrales de las empresas.

Por último, Master Coaching Group (2022) explica que los principales problemas de la motivación laboral surgen debido a la falta de: visión, comunicación, disciplina, creatividad, carisma y honestidad por parte de los líderes de las empresas peruanas y en especial todo ello se debe a la falta de conocimiento y conciencia de su alta relevancia en los efectos que causa sobre los resultados empresariales.

En el presente estudio, se analiza que tipo de estilo de liderazgo posee la Gerencia en la Empresa Restaurante Callejón. Encontrando diferentes causas como, entrega de poder, colaboradores desmotivados, no existe un buen proceso comunicativo, no toma en cuenta a sus colaboradores al momento de tomar decisiones, no delega responsabilidades, ausencia de la comunicación afectiva, no logrando cumplir con las metas propuestas, provocando que esto afecte a la motivación laboral. La solución para incrementar la motivación laboral se basará en implementar un plan de mejora del estilo de liderazgo del gerente.

Asimismo, se observa en el caso de la gerencia general practican un liderazgo autoritario ya que existen situaciones en la que los colaboradores no pueden realizar servicios por algún problema fortuito a lo que ellos inmediatamente toman la decisión de sancionarlos lo cual consta en no dejarlos trabajar en los días siguientes afectando directamente en el salario del colaborador ya que los días no laborados son descontados, cabe indicar que este tipo de sanción es decidida por el líder y no hay participación de los colaboradores en ella. La motivación en los colaboradores es importante, para que puedan desarrollarse de manera eficiente en sus funciones, así mismo para lograr un buen desempeño laboral deben comprometerse con los objetivos dados por la organización, sin tener que dejar de lado sus propios intereses. La motivación se puede dar de diferentes formas, la idea es que el colaborador tenga un máximo rendimiento y alcance la productividad deseada.

El liderazgo y motivación son dos elementos clave e íntimamente relacionados que garantizan el éxito y buen funcionamiento de una organización, en donde el primero debe incluir en su ejercicio al segundo, el cual aplicado óptimamente permite alcanzar los resultados del equipo y la organización en su conjunto. Puede existir motivación sin el liderazgo, pero no es posible ejercer el liderazgo si no se tiene en entre otras competencias, la capacidad de motivar. Al respecto Machado (2020) explica que la mezcla entre liderazgo y motivación es vital para que una organización alcance el éxito. Por todo lo expresado se planteó la siguiente pregunta de estudio: ¿Cuál es la propuesta de mejora de estilos de liderazgo para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024?, y como los problemas específicos: ¿Cuáles son las características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024?, ¿Cuáles son las características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024?, ¿Cuáles son las características de motivación extrínseca de la empresa restaurante

Callejón, Huaraz, 2024?, ¿Cuáles son las características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024?, ¿Cuál es la propuesta de estilos de liderazgo y motivación laboral de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024?

En la investigación se planteó el siguiente objetivo general: Elaborar una propuesta de mejora de estilos de liderazgo para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024. Y para desarrollar el objetivo general se han formulado los siguientes objetivos específicos: Describir las características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024, Describir las características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024, Definir las características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024, Definir las características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024, Elaborar una propuesta de un plan de mejora de estilos de liderazgo y motivación laboral de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

El estudio se justifica por las siguientes razones, a nivel teórico, se presentan teorías, conceptos y definiciones sobre estilos de liderazgo y motivación laboral, los cual ayudo a incrementar los conocimientos para todos los interesados en el tema de investigación, dicho esto la información recopilada fue servir como pilar para futuras investigaciones y la generación de nuevo conocimientos. A su vez se tiene una justificación práctica, porque desde un punto de vista práctico, la investigación se inició con la comprensión de los componentes de estilos de liderazgo y las características de motivación laboral de los restaurantes, a partir de ahí se decidió desarrollar una propuesta de mejora que ayudara al dueño de restaurante callejón. Así mismo, se justifica porque fue de gran ayuda para recolectar información y datos nuevos de las variables en estudio, servirá para conocer qué problemas hay y como mejorarlos con un buen planteamiento del plan de mejora. Del mismo

modo se presentó una justificación metodológica el estudio se realizó considerando el método científico, donde se consideran diferentes técnicas e instrumentos para analizar o medir una variable, considerando para este estudio la encuesta, con el cuestionario, dicho instrumento fue validado por tres jueces expertos y se midió la confiabilidad a través de alfa de Cronbach.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Internacional

Variable 1. Estilos de liderazgo

Arias & Morales (2021) en su tesis *Estilo de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de servicios Aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil, 2021*, tuvo como objetivo general: Determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral del personal de la empresa de servicios aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil. El enfoque de la investigación fue mixto, ya que se utilizaron datos tanto cuantitativos como cualitativos, a través de técnicas como cuestionarios, entrevistas, no es experimental por no se manipulan variables, es de carácter transversal porque se produce en un tiempo determinado, es exploratoria descriptiva en donde se describen peculiaridades del fenómeno a estudiar. La población estuvo conformada por 50 personas. Para la recolección de información del informe de investigación se utilizaron los instrumentos de entrevista y encuesta descriptiva de manera personal. Los resultados se encontraron que existiendo una brecha grande de diferencia entre el Liderazgo Transformacional con un total de 27% y el Liderazgo Transaccional con un 6,75%, el 31.11% de los colaboradores muestran un nivel medio de motivación y el 68.89% de la muestra denotan un nivel alto de motivación, el 2.22 % representa un nivel medio de regulación externa, el 31.11% representa un nivel medio de regulación introyectada y por último tenemos un porcentaje de 4.44% que presentan un nivel bajo de regulación introyectada, un 13.3% de la muestra presenta un nivel bajo de motivación por regulación identificada; a su vez, el 86.67% ostenta un nivel alto de motivación por regulación identificada, un porcentaje de 91.11% de colaboradores que muestran un nivel bajo de motivación; por otro lado, 8.89% de la misma manifiestan un nivel medio de motivación intrínseca, el 60% de los encuestados posee un porcentaje alto de

desmotivación, existe un porcentaje medio del 35.56% y un porcentaje bajo del 4.44%. Se concluye que el personal de servicios aeroportuarios se encuentra más identificado con la dimensión de la regulación externa (factor de la motivación) ya que tiene la mayor cantidad porcentual en un nivel alto, con un 97.78 %, a diferencia de las restantes; y que además le sigue con un 2.22% en el nivel promedio, en la misma dimensión. De este resultado se evidencia que los trabajadores están intentando realizar actividades para obtener recompensas o evitar el castigo.

Lizcano (2020) en su tesis *Relación Entre Estilos De Liderazgo Y Engagement: Caso De Estudio, 2021*, tiene como objetivo: Analizar la relación entre estilos de liderazgo y engagement de los trabajadores de una empresa industrial de Santander. Es una investigación con enfoque cuantitativo de tipo correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 74 trabajadores, con edades comprendidas entre los 18 y 63 años, a los cuales se les aplicó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo. Los resultados demuestran que el 54% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel promedio de liderazgo transformacional, el 54% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel muy alto de carisma, el 31% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel muy alto de estimulación intelectual, el 30% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel muy bajo de inspiración, el 62% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel muy alto de consideración individualizada, el 45% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel promedio de liderazgo transaccional, el 43% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel promedio de recompensa contingente, el 43% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel promedio de recompensa contingente, el 85% de los trabajadores perciben que sus jefes presentan un nivel promedio de liderazgo laissez-faire. Se llegó finalmente, en cuanto a la

relación entre los estilos de liderazgo y el engagement; se encontró que el liderazgo transformacional, es el estilo que presenta mayor relación con el engagement, ya que se evidenciaron relaciones positivas y significativas entre el estilo de liderazgo transformacional y sus factores, con el engagement y sus factores. En otras palabras, ambas variables aumentan o disminuyen simultáneamente.

Troya (2021) en su tesis *Estilo de liderazgo y su relación en la cultura organizacional del personal administrativo de la Empresa Rocnarf, 2021*. Tuvo como objetivo general: Identificar el estilo de liderazgo de los jefes del área administrativa y su influencia en la cultura organizacional de la empresa Rocnarf S.A. El presente trabajo es una investigación de tipo exploratoria y diagnóstica que busca mediante una metodología mixta el identificar el estilo de liderazgo de los jefes del área administrativa de la organización Rocnarf S.A y el tipo de cultura organizacional, para medir la relación de estas dos variables, y si el estilo de liderazgo puede influir en el tipo de cultura. Mediante una recolección de datos otorgados por la implementación de dos instrumentos de medición que son: entrevista y encuesta. Estos resultados reflejaron que el 80% de la muestra encuestada siempre anima a los miembros de su equipo a participar en la toma de decisiones y así poder implementar sus ideas o sugerencias, el 70% de la muestra encuestada afirma que es importante siempre completar un objetivo o tarea, el 80% de la muestra encuestada afirma que siempre monitorea muy de cerca la duración de las tareas para asegurarse de que sean completadas a tiempo, el 80% de la muestra encuestada afirma que siempre le gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos, el 80% de la muestra encuestada afirma que siempre disfruta lo desafiante que puede ser una tarea, el 90% de la muestra encuestada afirma que anima a sus colaboradores a ser creativos en su trabajo, el 60% de la muestra encuestada a veces disfruta de leer artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo, el 50% de

la muestra encuestada a veces se preocupa de las relaciones personales cuando corrige errores, el 80% de la muestra encuestada afirma que siempre administra su tiempo con efectividad, el 90% de la muestra encuestada afirma que le gusta explicar los detalles de una tarea compleja a sus empleados, el 70% de la muestra encuestada cree que siempre es importante desarrollar un gran equipo de trabajo, el 100% de la muestra encuestada afirma que siempre analizan los problemas, el 60% de la muestra encuestada siempre aconseja a sus empleados para que mejoren su desempeño. Se llegó a la conclusión que se determinó mediante un cuestionario que el estilo de liderazgo que manejan los jefes del área administrativa de la empresa Rocnarf S.A es el de líder de equipo, es aquel que se orienta al cumplimiento de metas y potencialización de los colaboradores a su mando, construyendo una productividad positiva bajando la intensidad a los problemas que se susciten.

Variable 2. Motivación laboral

Lozada & Hernández (2023) en su tesis *Estrategia para elevar la motivación y satisfacción laboral en restaurantes de comida rápida*. Como objetivo general de la estrategia propuesta se plantea elevar la motivación y satisfacción laboral de los empleados de la cadena de restaurantes de comida rápida Gino's. La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance descriptivo de corte transversal. Se trabaja con toda la población de trabajadores (50), entre los cuales están el personal administrativo, área de producción y servicio al cliente. Se aplican dos instrumentos: De Satisfacción y Motivación Laboral elaborados sobre la base de las necesidades de la población y validados por el criterio de especialistas. Obteniendo los resultados un 42% de los colaboradores que se encuentran satisfechos con la oportunidad que tienen en su puesto de trabajo de estrechar lazos de amistad, el 64% de la población manifiesta está satisfecha con la relación entre los jefes y los trabajadores, 58% con la forma en que los jefes estimulan

al personal, un 32% de los colaboradores están satisfechos con el sueldo que reciben, el 58% de la población están satisfechos con el reconocimiento al buen desempeño, el 64% de la población está satisfecha con la manera en que los jefes tratan a todos los trabajadores, el 64% de la población está poco satisfecha con los medios de seguridad física y ergonómica que se brinda para el desempeño del cargo; el 48% de la población manifiesta estar poco satisfecha con la manera equitativa con la que se distribuyen las tareas entre todos los trabajadores, el 46% de los evaluados mencionan que se sienten satisfechos con la carga de trabajo, el 40% los colaboradores manifiestan estar poco satisfechos con el agrado que tienen por la labor que realizan, un 44% señala estar poco satisfecho con la organización del tiempo de trabajo para la realización de sus funciones, el 46% ha mencionado estar poco satisfecho con la retroalimentación ofrecida por los jefes por lo que la mediana, el 68% de la población está poco satisfecho con la atención que se les presta a las sugerencias que los empleados realizan, el 70% de la población está poco satisfecho con la justicia con que sus jefes valoran su trabajo, el 62% de la población que se encuentra poco satisfecho con la confianza que sus jefes brindan para escuchar sus necesidades, el 50% de la población está poco satisfecho con la apertura de los jefes para escuchar las necesidades de sus colaboradores. Se concluye que los líderes y administradores implementan estrategias efectivas para mantener niveles óptimos de motivación y satisfacción en su personal. Esto cobra aún más relevancia al considerar la meta de reducir la rotación de empleados. Es esencial crear un entorno donde los trabajadores encuentren incentivos no solo económicos, sino también relacionados con la cultura organizacional, el desarrollo personal y las oportunidades de crecimiento profesional.

Haro (2023) en su tesis *Motivación Laboral De Los Trabajadores Del Restaurante GANBARU*, como objetivo principal, identificar los niveles o parámetros de motivación laboral en el restaurante GANBARU, en relación con sus trabajadores. Se expone el modelo o diseño de investigación que es de tipo no experimental, cualitativo y analítico y las formas por medio de las cuales se recogerán los datos, que será por medio de un formulario de investigación para datos cuantitativo, la población y muestra son coincidentes, de modo que se encuestan a los 20 trabajadores que prestan sus servicios en el restaurante, para llevarlo a cabo fue necesario implementar la Escala de Motivación R-MAWS, además del programa SPSS donde por medio del Alfa de Cronbach se logró medir la motivación de las cinco dimensiones utilizadas, las cuales son: Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca, donde se utilizó la escala de Likert de Totalmente de acuerdo a Totalmente en desacuerdo. En los resultados se pudo evidenciar que el 60% (12) se encuentran en un nivel bajo de desmotivación, el 95% (19) se encuentran en nivel bajo de regulación externa; por su parte, el 75% (15) se encuentran en un nivel bajo de regulación introyectada, el 95% (19) se encuentran en nivel bajo de regulación identificada, el 100% (20) se encuentran en nivel bajo de la motivación intrínseca. Se llegó a la conclusión que es de ese modo que, mediante su aplicación, se pudo analizar los niveles de motivación laboral de los empleados de GANBARU, el cual fue de 32.79, mostrando un nivel bajo de motivación e interpretándose que los trabajadores presentan dificultades para realizar actividades laborales de manera motivada.

Bernal (2020) en su tesis *Relación entre motivación laboral y proyecto de vida en empleados de un colegio público de Bogotá*. Tuvo como objetivo: Establecer la posible relación entre motivación laboral y proyecto de vida en los empleados de instituciones educativas de Bogotá. Se implementó una encuesta de datos sociodemográficos para

recolección de datos básicos de los colaboradores, el tipo de metodología es alcance descriptivo, el tipo de investigación descriptivo correlacional. Para identificar factores motivacionales se utilizó el cuestionario de motivación laboral (CMT), y para proyecto de vía anclas de carrera. Se realizó el análisis de datos mediante el programa SPSS para identificar correlación en las variables de las diferentes escalas. Como resultados se evidenció que El 44 % de los empleados de la organización están entre el puntaje alto de la variable, , El 66% de los empleados presentan en la variable de poder en un nivel alto, un 58% de presencia de los colaboradores de la institución en un nivel alto, , El 47% de los empleados de la institución tienen un nivel normal en la variable de afiliación se puede reforzar algunas actividades de debido a que los conocimientos, habilidades, El 72% de la muestra de 36 empleados se encuentra en un nivel alto en la variable de reconocimiento, por lo tanto, se puede inferir que el grupo tiene una tendencia positiva en reconocimiento, El 56% de la muestra, en la variable de dedicación a la tarea tiene una puntuación alta, El 47 % de los empleados de la institución tienen un nivel normal en la escala de aceptación a la autoridad, El 61% de los empleados se encuentran en un nivel alto de la variable de aceptación de normas, El 53% de los colaboradores de la institución se encuentra en un nivel alto de la escala de requisición, El 47% de la muestra se encuentra en un nivel normal de la variable de expectativa, El 53% de la muestra de 36 empleados se encuentra en un nivel normal en la variable de supervisión, El 78% de la población de la compañía se encuentra en un nivel alto en la variable de grupo de trabajo, El 64% de la muestra se encuentra en un nivel normal en la variable contenido de trabajo, El 39% de la muestra se encuentra en un nivel alto de la variable salario, El 61% de la muestra se encuentra en un nivel normal de la variable de promoción, El 39% de la muestra se encuentra en un nivel bajo del rango del ancla de autonomía/independencia. El 50% de la población se encuentra en un nivel bajo, El 39% de la población se encuentra en nivel medio del ancla de seguridad/estabilidad. Se

concluye que: Esta investigación nos permitió conocer la relación entre motivación laboral y proyecto de vida en la población de una institución pública de Bogotá, siendo el primer objetivo de la investigación es identificar condiciones motivacionales de los individuos de la organización. Para poder desarrollar este objetivo se utilizó el cuestionario de motivación laboral (CMT), el cual con sus 15 escalas de evaluación se determina que las condiciones motivacionales de los empleados de la institución son adecuadas, en los factores de reconocimiento, salario y grupo de trabajo, son los factores que tienen la mayor puntuación.

Nacional

Variable 1. Estilos de liderazgo

Paucar (2022) en su tesis *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el Restaurante Campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019*. Tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el restaurante campestre Los Patos S.R.L. de Chepén, bajo el enfoque cuantitativo. El tipo de investigación fue en aplicativo con diseño de investigación descriptivo correlacional, aplicado a una muestra de 18 participantes, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de una escala para los estilos de liderazgo que constó de 24 ítems y otra para el compromiso organizacional con 24 ítems, instrumentos que fueron validados por juicio expertos y el coeficiente de Aiken, siendo estadísticamente significativa la validez de ambos instrumentos comprobada a través de Alpha de Cronbach. Los resultados muestran que el 66,7% de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, obtuvieron nivel medio en cuanto al estilos de liderazgo, el 56,6% de los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén, obtuvieron nivel Medio en cuanto al Compromiso Organizacional, un 66,7% se encuentran en un nivel medio en cuanto a la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, el 22,2% de los colaboradores se encuentran en

un nivel alto para los estilos de liderazgo y para el compromiso organizacional, el 33,3% obtuvieron el nivel alto. Se concluye que Los estilos de liderazgo en los trabajadores de la empresa Los Patos S.A.C. de Chepén se halla en el nivel medio (66,7%), por cuanto los trabajadores en mención evidencian nivel de preparación y capacitación medianamente aceptable, no son recurrente a cursos o talleres de capacitación técnica.

Lopez (2024) en su tesis *Estilos de liderazgo en el clima laboral del restaurante Viavia Café Ayacucho S.A.C., Ayacucho, 2023*. La investigación planteó como objetivo general; determinar las características de los estilos de liderazgo en el clima laboral del restaurante Viavia Café Ayacucho S.A.C., Ayacucho, 2023; el tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño No experimental de corte transversal, se tomó una población muestral de 10 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 preguntas en escala de Likert, los resultados fueron: El 70.00% de los trabajadores mencionan que casi siempre el jefe trasmite confianza para ejecutar sus actividades adecuadamente, el 70.00% de los trabajadores mencionan que rara vez el jefe valora la creatividad de los colaboradores, el 70.00% mencionan que rara vez el trabajo que realizan no es monitoreado, el 60.00% consideran que siempre el líder del equipo toma decisiones acertadas, el 70.00% de los trabajadores mencionan que rara vez el líder los motiva la toma de decisiones, el 70.00% mencionan que nunca se ha sentido seguro/ estable en su puesto de trabajo. Se concluye que en la empresa no se está reconociendo los aportes opiniones y creatividad del personal a pesar de que se realizan reuniones para que ellos participen el personal manifestó que sus aportes no fueron aplicados en la mejora de sus actividades además consideran que no se sienten estables ya que no tienen ningún contrato formal o escrito donde se describa los acuerdos sobre; los salarios, jornadas laborales, incentivos por días festivos, etc.

Muñoz (2021) en su tesis *Estilo de liderazgo y la rotación del personal en la empresa A1 Premium E.I.R.L.* El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la influencia del Estilo de Liderazgo en la Rotación del Personal de la Empresa A1 Premium E.I.R.L. Respecto a los aspectos metodológicos del trabajo, el tipo de investigación fue aplicada y el nivel explicativo. La empresa A1 Premium E.I.R.L cuenta con 100 trabajadores, considerando los que se encuentran bajo la modalidad de Contrato de Plazo Fijo, Plazo Indeterminado y Nombrados. La muestra obtenida fue probabilística y ascendió a 80 trabajadores, a los cuales se les aplicó el instrumento que constó de 18 preguntas, utilizando la escala de Likert con alternativas de respuesta múltiple. Obteniendo los siguientes resultados: el 35.00%, 21 trabajadores que expresaron estar rara vez respecto a si hace sacrificios personales para el beneficio de otros, el 38.75%, 19 trabajadores que expresaron estar rara vez respecto a si me siento orgulloso de trabajar con él, el 42.50%, 20 trabajadores que expresaron estar rara vez respecto a si va más allá de sus intereses, por el bienestar del grupo, el 40.00%, 23 trabajadores que expresaron estar rara vez respecto a si despliega extraordinario talento en todo lo que emprende, el 41.25%, 18 trabajadores que expresaron estar rara vez respecto a si habla sobre sus valores y creencias más importantes, el 52.50% está en desacuerdo que está comprometido con nuestras creencias, el 45.00% está en desacuerdo respecto a si exhibe convicción en sus ideales, creencias y valores, el 52.50% está en desacuerdo respecto a si especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito, el 41.25% está en desacuerdo respecto a si toma una posición respecto a asuntos difíciles, el 53.75% está en desacuerdo que la confianza mutua que puede resolver dificultades, el 58.75% está en desacuerdo que se comporta en forma consistente con sus valores expresados, el 38.75% está en desacuerdo que se consideran altos estándares en el trabajo, el 48.75% está en desacuerdo respecto a si expresa confianza en que las metas serán alcanzadas, el 53.75% está en desacuerdo respecto a si habla entusiastamente sobre lo que

necesita ser logrado, el 45.00% está en desacuerdo que muestra determinación para alcanzar lo propuesto, el 47.50% está en desacuerdo respecto a si considera que se ha retirado de su centro de labores por problemas personales. Se concluye que: existe evidencia que el Nivel de Influencia Idealizada del Estilo de Liderazgo influye directamente en la Rotación del Personal de la Empresa A1 Premium E.I.R.L.

Variable 2. Motivación laboral

Leche (2023) en su tesis *Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023*, planteando el objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y la productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023. Aplicando la metodología de tipo aplicada, nivel de investigación correlacional con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de corte transversal, la población fueron los trabajadores de la chifa Facos, una muestra de 15 trabajadores, usando la técnica fue la encuesta con su correspondiente cuestionario para recabar los datos, puestas en escala de liker. Los datos se procesaron y analizaron con las presentaciones de tablas y figuras. Obteniendo como resultado el 20.0% equivalente a 3 participantes consideran nivel medio; el 93.3% nivel medio; en necesidades de seguridad, el 93.3% equivalente a 14 participantes consideran nivel alto, el 93.3% nivel medio; en eficiencia, se concluye que se determinó que existe relación directa moderada entre la motivación laboral y productividad en los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023; valorado con el p valor 0.040 y coeficiente de correlación 0.535 mediante el estadístico Rho de Spearman.

Pillaca (2021) en su tesis *Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante menú: caso restaurant Katiuska, distrito Vilcashuamán, Ayacucho, 2021*, tuvo como objetivo identificar las características de la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante menú: caso restaurant Katiuska, distrito Vilcashuamán, Ayacucho, 2021. La metodología empleada fue el tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 5 trabajadores del restaurante Katiuska. Se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario. De la encuesta realizada a los trabajadores del Restaurant Katiuska, se puede observar, que el 40% de los trabajadores mencionan que casi siempre el puesto que ocupa actualmente le permite aprender más sobre su trabajo y el 60% de trabajadores mencionan que siempre el puesto que ocupa actualmente, le permite aprender más sobre su trabajo, el 60% (3 trabajadores) menciona que siempre el puesto que ocupa actualmente le permite desarrollar completamente sus habilidades, el 60% (3 trabajadores) mencionan que casi siempre se siente feliz en el puesto de trabajo que desempeña, el 60% (3 trabajadores) menciona que siempre cuenta con los recursos necesarios para realizar adecuadamente su trabajo, el 40% (2 trabajadores) mencionan que siempre se siente a gusto con el ambiente de su trabajo, el 60% (3 trabajadores) mencionan que siempre cumplen con las metas establecidas por el restaurant, el 60% (3 trabajadores) mencionan que siempre el restaurant brinda incentivos económicos cuando se alcanza dichas metas, el 80% mencionan que siempre reciben reconocimiento por parte de su jefe cuando realiza bien sus labores, el 100% (5 trabajadores) menciona que siempre se siente parte de un equipo de trabajo en el Restaurant Katiuska, el 40% (2 trabajadores) menciona que casi nunca desearía otro empleo en lugar del actual, el 80% (4 trabajadores) mencionan que siempre la relación entre sus compañeros de trabajo es la adecuada, el 80% (4 trabajadores) mencionan que siempre su jefe busca soluciones inmediatas ante dichos conflictos. Con

relación a la conclusión, podemos concluir que se lograron identificar las características de la motivación laboral, puesto que los resultados arrojaron, que en el restaurante el personal se siente motivado toda vez que el puesto que ocupa le permite aprender más sobre su trabajo. Se puede deducir que la motivación intrínseca en los trabajadores se mantiene de manera positiva, esto conlleva a que estos puedan enfocarse en el desarrollo de sus actividades de manera satisfactoria.

Cardenas (2024) en su tesis *Propuesta de mejora de motivación laboral y atención al cliente en la microempresa restaurant polleria Rodrigo 'S Chicken distrito de San Vicente de Cañete, 2023*. Tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de motivación laboral y atención al cliente en la microempresa restaurant pollería Rodrigo'S Chicken distrito de San Vicente de Cañete, 2023. La metodología empleada de fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo – de propuesta, diseño no experimental – transversal, con una población y muestra para la variable de motivación laboral de 12 trabajadores, para la variable de atención al cliente una población infinita de cliente y una muestra de 385 clientes. Para el recojo de información se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado con 20 preguntas. Se obtuvo los siguientes resultados principales: El 100% de los trabajadores indicaron que nunca la empresa brinda incentivos económicos para un mejor rendimiento, el 90% indicaron que muy pocas veces la empresa brinda capacitación para un mejor desempeño, El 100% señalaron que nunca la empresa realiza reconocimientos por un excelente desempeño, El 70% de los trabajadores indicaron que muy pocas veces la empresa reconoce y respeta sus aportaciones, El 90% señalaron que la empresa siempre incentiva brindando facilidades o ayuda frente a problemas personales, El 100% de los trabajadores indicaron que siempre realizan sus labores por satisfacción personal por agrado y gusto a su trabajo, El 70% señalaron que siempre están en constante

aprendizaje para desarrollarse individualmente como profesional y obtener satisfacción personal, El 100 % señalaron que siempre están satisfecho con su capacidad laboral demostrada en el cumplimiento de sus labores. El 80% señalaron que nunca se trazan retos o más responsabilidades para demostrar sus habilidades y capacidad laboral, el 45.08% de los clientes encuestados indicaron que casi siempre el restaurante cumple con sus expectativas brindando una atención rápida y oportuna. Se concluye que la empresa no capacita e incentiva constantemente al personal lo que se ve reflejado en la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente, los cuales no son del todo positivas.

Regional y/o locales

Variable 1. Estilos de liderazgo

Maguiña (2021) en su tesis *Estilos de liderazgo en la empresa Transcon S.R.L., Huaraz, 2019*. Buscó determinar cómo son los estilos de Liderazgo en empresa Transcon S.R.L., Huaraz, 2019. Para ello, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y se aplicó un instrumento de tipo cuantitativo, con sólidas evidencias de validez y confiabilidad, al total de trabajadores (32 trabajadores subordinados). Se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ, forma corta 5X. Los resultados revelan que el 87.5% de éstos, percibe que los jefes, coordinadores y/o supervisores de la empresa; casi nunca suelen valorar analíticamente creencias y/o suposiciones para entender si son adecuado, el 62.5% de éstos, percibe que los jefes, coordinadores y/o supervisores de la empresa; solo algunas veces expresan sus valores y creencias más importantes, el 90.6% casi nunca, tratan de ver los problemas de distintas formas al tratar de resolver los mismos, el 65.6% algunas veces, procuran exhibir el futuro de forma positiva, el 56.3% casi nunca, hacen que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo, el 68.7% algunas veces, obran de tal manera que adquieren la admiración de las personas, el 53.1% casi nunca, se muestran confiables y

seguros, el 65.6% nunca, construyen una visión motivante del futuro, el 65.6% solo algunas veces, ayudan a los demás siempre que se esfuercen, el 78.1% casi nunca, esclarecen y delimitan la responsabilidad de los empleados, para alcanzar los objetivos de desempeño, el 71.9% casi nunca, destinan tiempo a capacitar e instruir a los empleados, el 59.4% algunas veces, aclaran lo que cada trabajador recibiría, si se logran las metas, el 75% casi siempre, les cuesta comprometerse en la ocasión que aparece un escenario importante. Se llegó a la conclusión que el 69.2% de trabajadores encuestados, perciben que el liderazgo transformacional en la empresa Transcon S.R.L. se caracteriza por la presencia o el despliegue de bajos niveles de comportamientos que expresan influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y esfuerzo extra.

Leon (2021) en su tesis *Los estilos de Liderazgo y los cambios en el Trabajo en Equipo en los estudiantes de la Escuela de Administración SAD Huaraz, en el año 2015*. Tuvo como objetivo: Determinar la percepción de los estilos de liderazgo de los estudiantes de la escuela de Administración, para el cambio en el trabajo en equipo SAD-Huaraz en el año 2015. La metodología aplicada cuyo método fue no experimental porque no se manipularon las variables, y es correlacional porque expone la relación que existe entre el liderazgo y el trabajo en equipo. Los resultados de la investigación demostraron que, desde la percepción de los alumnos, se alcanzó el siguiente resultado el 57.1 % se ubican que existe un enfoque del liderazgo dentro de un rango regular, esto referente a la variable dependiente, asimismo, el 66.5% se ubican que el trabajo en equipo dentro del intervalo medianamente adecuado, el 37 % ya que está conforme con la atención que se está brindando, el 37 % afirman que si se caracteriza por promover el trabajo en equipo, el 53 % afirman que sí cumplen dentro del desarrollo y satisfacción personal acerca del método de enseñanza, el 67 % afirman que son sociables y escuchan las opiniones, el 63 % respondieron sí inicia las

acciones de participación colectiva en las labores sociales en beneficio a la población, el 67 % recíproco se desarrolla la relación, identificación y participación académica entre docentes y alumnado. Se llegó a conclusión que el objetivo es identificar que estilo de liderazgo posee cada alumno, a donde se inclinan las características particulares y cómo afrontar las situaciones para la conducción de mejoras decisiones.

Variable 2. Motivación laboral

Robles (2023) en su tesis *Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso el granjero pollería criolla de la ciudad de Huaraz – 2022*. Tiene como objetivo general determinar las características de la motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso El Granjero Pollería Criolla de la ciudad de Huaraz – 2022, la metodología que se utilizó para la investigación son los siguientes; el tipo de estudio fue aplicada con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, técnica; encuesta y el instrumento; cuestionario. Para este estudio los datos encontrados fueron mediante la aplicación de cuestionarios a los colaboradores, los mismos que se encuentran estructurados con 10 y 11 preguntas, para la motivación y desempeño laboral respectivamente con el uso de la Escala de Likert, para una población de 15 colaboradores del Granjero Pollería Criolla de la ciudad de Huaraz. Los resultados encontrados en el estudio son los siguientes; el 40,0% (6) sostienen que están totalmente de acuerdo con que la dirección propicia un ambiente adecuado que genera confianza, accesibilidad y facilidad al comunicarse con ellos y el 33,3% (5) de los colaboradores afirman estar totalmente en desacuerdo que se hayan realizado mediciones de rendimiento de desempeño cuando efectúan sus labores, el 33,3% sostienen estar casi siempre la dirección propicia un ambiente adecuado que genera confianza, accesibilidad y facilidad al comunicarse con ellos, el 33,3% mencionan estar casi siempre sostengo que la asignación y ubicación del área donde realizó mis tareas me permite laborar

cómodamente y con gran eficiencia, el 33,3% opinan que nunca consideró que mi retribución económica está acorde a la actividad laboral que realizó, el 40,0% afirman estar casi siempre presente una adecuada relación con mi entorno laboral, el 40,0%, respondieron estar siempre mi superior me brinda reconocimiento por la tarea desarrollada adecuadamente. Se concluye que el restaurante no ha propiciado un entorno adecuado donde el colaborador se sienta motivado por las actividades que desarrolla, a ello se suma la falta de monitoreo constante que no se realiza por parte del restaurante con respecto al desempeño laboral.

Sarmiento (2022) en su tesis *Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la pequeña empresa contratistas M & S E.I.R.L, distrito de Huaraz, 2022*. Se determinó como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la empresa Contratista M& S E.I.R.L, la metodología fue de diseño no experimental- transversal descriptivo de propuesta. La población fue de 15 trabajadores y la muestra de 15 colaboradores; para el recojo de la información se utilizó como técnica la encuesta, el instrumento un cuestionario; los resultados fueron: el 60% de los trabajadores manifiestan que a veces la empresa brinda pasantía; el 53.33% refieren que a veces realizan capacitaciones que ayuden a mejorar el trabajo; el 46.67% respondieron que a veces el salario satisface sus expectativas económicas, el 60% manifiestan que la empresa siempre propicia el trabajo en equipo, el 53 % de los colaboradores mencionaron que nunca la empresa les brinda asenso, el 46.67% de los colaboradores mencionan que nunca la empresa les ha brindado un estach que puedan autorrealizarse, el 73.34% siempre es compresive la empresa en circunstancias difíciles de enfermedad, , el 46.67% nunca valora las destrezas al realizar las actividades en la empresa, el 40% nunca la empresa les motiva mediante innovaciones tecnológicas que ayuden a mejorar el trabajo, el 60% a veces la empresa les motiva mediante capacitaciones motivacionales a los colaboradores que ayudan

a mejorar el entorno laboral, el 46.67% menciona que a veces el salario les satisface sus expectativas, El 46.67% siempre la empresa les brinda las medidas de protección y seguridad al realizar sus actividades, el 53.33% a veces la empresa brinda programas de reconocimiento a los colaboradores. Se concluye que, la mayoría de los colaboradores reciben esporádicamente motivación laboral de la organización mediante ascensos, que reconozca el esfuerzo en cumplimiento con los objetivos de la empresa; asimismo, la minoría de los trabajadores percibe que nunca la empresa valora la destreza en el momento que desarrolla sus actividades. Por lo tanto, el empresario debe de aplicar estrategias que ayuden a mejorar el entorno laboral, fomentando un buen clima organizacional y cumpla con los objetivos de la empresa.

2.2. Bases teóricas

Variable 1. Estilos de liderazgo

Fischman (2020) define que es el conjunto de conductas mostradas por el líder características personales valores cualidades y habilidades comportamiento de los jefes o gerente o quien haga las veces mientras que el líder es la persona que puede optar por cualquier tipo de liderazgo; el primer tipo de liderazgo es el laissez-faire (dejar hacer) o liderazgo ausente, que se produce cuando el supuesto líder esta de, presente físicamente pero no se relaciona con su gente. No decide, no motiva, no ve más allá, no emplea ningún tipo de autoridad.

Hellriege & Slocum (2020) el liderazgo es como: “El proceso de desarrollar ideas y una visión que vive de acuerdo con los valores que apoyan estas ideas y visión, hace que otros los involucren en su propio comportamiento y tomen decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros aspectos”, en concordancia con lo anterior Kouzes y Posner (2020)

explican que el liderazgo implica alentar el corazón de los equipos de trabajo, de manera tal que impacte de forma importante y permanente en las personas.

Charan y Willigan (2020) afirman que el liderazgo es el proceso de integrar por un lado los diferentes puntos de vista de los colaboradores y de otra parte el de unir sus intereses particulares con el fin de crear mejores soluciones, llevando a los líderes a tomar decisiones convenientes y más rápidas y; en esa interacción incrementar la energía y las habilidades de sus colaboradores. Arbaiza (2021) concuerda con los autores anteriores y agrega que el liderazgo es observado desde el punto de vista de cómo los que están a cargo y dirigen la organización, identifican la dimensión de cómo su propia escala de energía impacta en sus colaboradores

Dimensión 1. Liderazgo transformacional

Bass & Riggio (2023) explican que este liderazgo desarrolla la conciencia de los seguidores a través de la materialización de sus cambios de comportamiento con los propósitos de auto - realizar a sus seguidores. Para ello el líder deberá de analizar y reflexionar sobre el siguiente conjunto de indicadores que son los componentes principales para influenciar sobre las personas: identificar sus necesidades, seguir las acciones de sus seguidores al menos de los principales, generar el optimismo ante las crisis, no perder de vista el sentido alentador a cada tarea de los seguidores y reconocer su esfuerzo. Asimismo, se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al trabajador y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la empresa que otros estilos de liderazgo. De ahí que su nombre también sea el de liderazgo carismático.

Bass y Avolio (2023) explican que el liderazgo transformacional tiene como núcleo la autoestima del líder, permitiéndole brindar niveles extras de esfuerzo, así como satisfacción y eficacia en su equipo de colaboradores. Desde este enfoque se inspira a los demás a que vayan más allá de sus intereses personales y se centren en lo colectivo, tiene como base la confianza de los seguidores, dado que permite crear un fuerte compromiso con los resultados.

Indicador 1. Visión y misión

La primera le sirve al líder para volver a la visión para ver si aún resuena (y para trabajar en ello de ser necesario) y para renovar sus propósitos y los de otros y perseguirlos. La misión le ayudará a recordar porqué está haciendo lo que hace en primera instancia, le dará una oportunidad para trabajar en la solidaridad grupal e idealmente – lo dejará sintiéndose fresco y listo para continuar. (García , 2020)

La misión de una empresa se define como la razón principal por la cual esta existe, es decir, cuál es su propósito u objetivo y cuál es su función dentro de la sociedad. De esta manera, la misión de una empresa permite establecer la base de su plan de negocios y construir estrategias de mercado coherentes, ya que cualquier decisión para llegar a una meta futura debe tomarse a partir de esta misma. Es común confundir la misión y la visión de una empresa, aunque son dos conceptos diferentes. Por un lado, la misión, como ya hemos definido, es la razón de ser, pero, en cambio, la visión se refiere a dónde se dirige esta compañía y cuáles son sus metas a medio y largo plazo. (Ganga & Navarrete, 2022)

Indicador 2. Objetivos

Gestionar con eficiencia los equipos de trabajo (redactores de ítems, administradores de pruebas, examinadores, calificadores, etc.); infundir confianza entre el personal y concienciarlo de la importancia de su papel en los resultados y el cómo alcanzarlos. Un liderazgo excepcional es clave para el éxito de cualquier organización. Sin él, una empresa es propensa a la rotación frecuente. Una forma de crecer como líder es establecer objetivos de liderazgo que se puedan realizar y rastrear. Estos objetivos deben centrarse en abordar tus debilidades y aprovechar tus fortalezas. (Acuña, 2022)

Las metas de liderazgo son objetivos que los aspirantes a líderes establecen y que generalmente se relacionan con las mejoras en la comunicación y el fomento de relaciones saludables, las cuales crean entornos de trabajo saludables, felices y productivos. El establecimiento de objetivos es clave para un liderazgo efectivo que pueda mantenerse al día con las industrias en evolución. Si estableces constantemente objetivos para tu estilo de liderazgo, tanto tus empleados como tu empresa se beneficiarán. (Aranda, 2021)

Indicador 3. Identificación

Los líderes son la clave de las organizaciones para un correcto aprovechamiento de los recursos y capacidades de las personas que forma las organizaciones. En este tutorial te enseñamos como poder generar dinámicas sobre Liderazgo para Identificar Líderes en la empresa, usando como facilitador la tecnología Guudjob. Las organizaciones están preocupadas sobre cómo identificar a nuevos líderes. Eso es aún más crítico cuando se considera que gran parte del éxito de una empresa viene de las decisiones tomadas por los liderazgos. La elección de las personas correctas ahora tendrá influencia directa en el crecimiento de los negocios en el futuro. Las organizaciones tienen un papel fundamental en el desarrollo de la identidad de sus nuevos líderes. Pueden hacerlo a través de una formación

formal que establezca los estándares y expectativas deseadas para el comportamiento y el estilo de liderazgo. Pero también pueden hacerlo observando cómo se comportan los demás, para entender cómo se relacionan los líderes actuales con la cultura organizacional. (Aranda, 2021)

Indicador 4. Desafío

El problema de convertirse en un líder es que se lo toma como una carga. Se debe a que es difícil ser responsable por las otras personas. La mayoría de la gente trata de evitar este tipo de responsabilidad, pero, sin embargo, al mismo tiempo que niegan esta posición, se convierten en el jefe de un equipo, ya sea que se trate de un grupo pequeño de personas o un departamento de empleados, la presión es la misma para llegar al éxito los desafíos que enfrenta el líder ante esto es tratar de superarlo y salir adelante por el bien de su organización. (Bass & Riggio, 2023)

El desafío del liderazgo trata de cómo un líder moviliza a otras personas para que quieran hacer realidad cosas extraordinarias en una organización. Trata de las prácticas que los líderes utilizan para transformar valores en acciones, visiones en realidades, obstáculos en innovaciones, individualismo en solidaridad y riesgos en recompensas. Trata del liderazgo que marca una diferencia positiva en el entorno de trabajo y da lugar a un ambiente en el que las personas pueden convertir una dificultad en un éxito destacado. Sus historias, sus comportamientos y las acciones que describen han dado lugar a la creación del marco conceptual de las Cinco Prácticas de Liderazgo Ejemplar, que este libro presenta. Cuando un líder da lo mejor de sí mismo, demuestra cómo hacerlo, inspira una visión compartida. (Kouzes, 2020)

Dimensión 2. Liderazgo transaccional

D' Alessio (2023) argumenta que este género de liderazgo es fundamentado en un cabecilla que establece los objetivos, estrategias y ordenamientos para alcanzar las intenciones de la visión compartida. Sin embargo, crea y genera las condiciones necesarias por las cuales deberá de recompensar mediante un intercambio de valor ya sea de manera financiera o no financiera los avances y retrocesos del equipo a cargo. Para este estilo de liderazgo y su actuación se debe de considerar los siguientes indicadores claves: saber reconocer a su equipo de trabajo el esfuerzo desempeñado.

Lussier y Achua (2020) comentan que en las organizaciones este estilo intenta sostener la estabilidad, al lograrse metas específicas y darse los intercambios económicos y sociales como recompensa y; en donde los líderes exponen comportamientos por un lado constructivos, así como correctivos. En ese sentido Robbins y Decenzo (2020) afirman que es este estilo, es el que dirige el desempeño y motiva seguir la ruta de los objetivos que se deben cumplir en una organización. Los líderes transaccionales deben entender que los subordinados trabajan mejor solos, por lo tanto, deben tener una postura indiferente. Esta forma de trabajo requiere que el subordinado tenga una ética del trabajo sólida, a fin de completar las tareas requeridas sin supervisión.

Indicador 1. Reconocimiento

El reconocimiento laboral se refiere a todas las formas en que una empresa muestra su aprecio y reconocimiento por el trabajo de los empleados o cualquier contribución al negocio que se vincule con el propósito, la misión y los valores de la empresa. Puede tomar muchas formas, desde un simple gracias hasta ventajas fiscales como la retribución flexible, pasando por beneficios sociales. De esta forma, todas las compensaciones no tienen por qué ser económicas. El reconocimiento laboral es uno de los principales impulsores del

compromiso de los empleados. Cuando los empleados se sienten apreciados y valorados, es más probable que participen activamente en el trabajo, aportando ideas, mostrando compromiso y teniendo una gran actitud. Además, esto hace que sientan un mayor sentido de pertenencia y conexión con sus compañeros de trabajo. De esta forma, el reconocimiento laboral es una herramienta clave para crear una fuerza laboral más sólida y garantizar que las empresas puedan sobrevivir y prosperar. (López, 2021)

El aumento del compromiso de los empleados se traduce en una mayor productividad. El reconocimiento laboral genera un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten apreciados, valorados y felices. De esta forma, los empleados trabajan de forma más eficiente y ponen más energía en su trabajo, ya que sienten que los superiores valoran sus esfuerzos. Además, la felicidad de los empleados es clave para la satisfacción del cliente, que es primordial para el éxito de cualquier negocio. (Madrigal, 2022)

Indicador 2. Solución de problemas

Una de las habilidades básicas del líder es su capacidad para resolver problemas. Los problemas forman parte de la dinámica y cotidianidad de las organizaciones y los líderes necesitan saber cómo afrontarlos y qué decisiones tomar para solucionarlos. La resolución de problemas está, pues, relacionada con la toma de decisiones oportuna y correcta. Ese es un aspecto muy práctico del liderazgo, los problemas forman parte de las situaciones que el líder tiene que gestionar. Los líderes necesitan asumir su responsabilidad y encarar los problemas, y aprovechar la coyuntura para posicionarse como solucionadores de problemas y ganar así autoridad y respeto. Rehusarte a cumplir tu rol como solucionador de problemas te hace perder credibilidad como líder. Por el contrario, cuando los problemas son encarados se convierten en alimento que fortalecen tu imagen. Y después de solucionar los problemas, como líder, sales fortalecido. (Acuña, 2022)

El conflicto forma parte de la vida misma. Es una parte normal de cualquier entorno social y organizacional, por lo que la clave no está en evitarlos, sino en saber cómo enfrentarlos. En el liderazgo gerencial, por ejemplo, la capacidad para resolver problemas no solo es una habilidad deseable, sino también crucial para ser exitoso. Para resolver un problema, un líder debe primero comprenderlo y definir su alcance y naturaleza para poder buscar soluciones adecuadas. Si no se define el problema correctamente no se podrán tomar las medidas adecuadas. Un buen líder gerencial también debe evaluar el grado en que el problema ha afectado al negocio en general. Debe buscar patrones generales y hacer las preguntas necesarias para comprender la escala del impacto. El objetivo es encontrar la causa del problema para implementar una solución permanente y no temporal. (Arbaiza, 2021)

Indicador 3. Toma decisiones

El proceso de toma de decisiones, conocido como ‘decision making’, es un método que consiste en reunir la información, evaluar alternativas y, luego, tomar la mejor decisión final posible. En este artículo, abordaremos qué es la toma de decisiones, los pasos del proceso para tomar buenas decisiones y también describiremos diferentes metodologías y ejemplos que puedes aprovechar. Todas las personas toman diariamente decisiones que afectan su presente y su futuro. La habilidad de toma de decisiones puede definirse como un proceso sistemático de elección entre un conjunto de alternativas con base en criterios específicos y en la información disponible. La toma de decisiones está estrechamente relacionada con otras habilidades, tales como el pensamiento crítico, la cooperación y la negociación. (Fischman, 2020)

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida. Ciertos factores pueden influir en las decisiones que tomamos diariamente, a través de algunas técnicas y actividades

prácticas. La toma de decisiones es fundamental para cualquier actividad humana. En este sentido, somos todos tomadores de decisiones. Sin embargo, tomar una 'buena' decisión empieza con un proceso de razonamiento, constante y focalizado, que incluye muchas disciplinas. (Lozada & Hernández, 2023)

Indicador 4. Desarrollo de capacidades

El éxito o fracaso de una empresa depende de sus capacidades organizacionales fuerzas que le permiten competir y que le dan una ventaja competitiva, Siempre y cuando sean difíciles de imitar, de cómo aprovecha, con su estrategia, las oportunidades que le presenta el entorno e incluso, hablando más proactivamente, cómo crea necesidades (cómo encuentra maneras más inadecuadas de satisfacer necesidades colmadas de modo limitado). (Aranda, 2021)

El desarrollo de capacidades es el proceso a través del cual los individuos, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen o mantienen las capacidades para establecer y lograr sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. El desarrollo de capacidades es esencial para hacer una contribución sostenida al tratamiento de la violencia contra las mujeres y niñas. Si bien frecuentemente se le ha equiparado únicamente a la capacitación, el concepto de desarrollo de capacidades supone componentes y consideraciones mucho más amplios. (Bass & Riggio, 2023)

Variable 2. Motivación laboral

Con respecto a la variable motivación laboral, Peña y Villon (2020) aportan a la motivación vista desde la psicología, es la necesidad que direcciona el comportamiento de un individuo. Visto desde la perspectiva empresarial, la motivación laboral es la necesidad de reconocimiento que el colaborador busca dentro de la empresa para satisfacer sus

necesidades. Este reconocimiento es buscado con el fin de que se convierta en el principal encaminador hacia el cumplimiento de sus responsabilidades de manera óptima, la conducta del trabajador debe permitir alcanzar todas las metas trazadas tanto por el mismo como por parte de la empresa donde se desempeña. (Bernal, 2020)

Zuta, et al. (2021) plantean a la motivación laboral como un proceso de estimulación que la empresa tiene con los trabajadores. Este proceso está enfocado en forjar una buena conducta en los trabajadores para su desempeño laboral óptimo. La motivación se da a través de incentivos de los cuales algunos son dinerarios y otros no, lo cierto es que esto es un impulso para contar con colaboradores esforzados por cumplir con sus deseos y metas trazadas. Es así como se cuenta con personas altamente capacitadas para dirigir al personal de trabajo, de ser lo contrario, de nada servirá su desempeño para lograr alcanzar las metas empresariales de la compañía. Estos mismos autores plantearon que las dimensiones de la variable motivación laboral son la motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Dimensión 1. Motivación intrínseca

Son las retribuciones internas que recibe una persona al realizar una tarea, lo cual quiere decir que existe una relación directa y por lo general inmediata entre el trabajo y la retribución. Por ejemplo, para algunas personas el que se le felicite por realizar bien una tarea y que se les reconozca que es un motivador muy poderoso ya que hace que se sientan reconocidos y competentes. Es por eso que se puede decir que la “motivación intrínseca plantea que gran parte de la actividad humana se realiza por el placer que supone o por el interés que su ejecución conlleva” (Barbera 2022) (Barbera & Ester, 2020)

Fischman (2021) afirma que la motivación intrínseca es un comportamiento impulsado por un deseo interno o intrínseco. En otras palabras, es la motivación para realizar un comportamiento que nace de la propia persona y no del exterior. Esto significa que la motivación proviene únicamente de uno mismo y no de fuerzas externas como incentivos, compensaciones o elogios. La teoría de la motivación intrínseca se basó originalmente en necesidades humanas como el hambre, la sed y las necesidades psicológicas básicas. Está relacionada con la psicología social y la teoría de la autodeterminación, que es un marco para el estudio de la motivación y sugiere que las personas logran tener autodeterminación cuando satisfacen sus necesidades de competencia, conexión y autonomía.

Indicador 1. Línea de carrera

La línea de carrera es el plan de crecimiento profesional que tiene una persona dentro de una empresa. Esto incluye los beneficios, tareas y roles que asumirá a lo largo de su estancia en la organización. Implementar estrategias de línea de carrera impactará positivamente en la retención del mejor talento y en la productividad de los equipos. En una estadística citada en el blog de Tiny Pulse, se muestra que el 93% de personas permanecerían más tiempo en las empresas donde laboran actualmente si estas tuvieran un plan claro para su desarrollo profesional y línea de carrera. (Baca , 2020)

La línea de carrera de las personas que trabajan en una organización está asociada a su futuro. Las personas pueden haber tenido un pasado complicado, difícil. O un presente muy duro y entrampado pero las personas esperamos mucho de nuestro futuro. Y la línea de carrera es eso, futuro. Los retos de realizar una línea de carrera son muy grandes. Los colaboradores saben que si desean ascender en ella deben alinearse a todo aquello que la compañía determine. Y lo más importante es siempre estar empleable para la empresa. Es importante que las empresas proyecten sus necesidades futuras a nivel del talento para que

los colaboradores tengan clara la dirección de su crecimiento profesional. Los trabajadores deben averiguar qué se requiere para tener una línea de carrera en la compañía. (Chóez & Vélez, 2021)

Indicador 2. Gratificación

La gratificación es un beneficio laboral establecido por la legislación peruana que garantiza a los trabajadores el derecho a recibir un pago adicional a sus remuneraciones habituales. La gratificación tiene como objetivo principal otorgar a los trabajadores una compensación económica adicional que les permita afrontar los gastos asociados a festividades específicas, como las fiestas de Navidad y Fiestas Patrias. No está mal perseguir la gratificación siempre que esto nos vuelva más responsables, porque el placer es un ingrediente indispensable de la felicidad; sin embargo, siempre debe situarse en un contexto en el cual no perdamos de vista la importancia del equilibrio entre esfuerzo y recompensa. (Haro , 2023)

Una gratificación es un pago adicional que se realiza a los trabajadores como reconocimiento por su desempeño o para compensar ciertas situaciones especiales. La gratificación es un beneficio económico que se otorga a los trabajadores del sector privado que se encuentran bajo el régimen laboral formal. Esta suma adicional, que se paga en los meses de julio y diciembre, equivale a una remuneración completa si el empleado ha laborado durante todo el semestre, es decir, los seis meses previos al pago de la gratificación. Los empleados sujetos al régimen laboral MYPE (Pequeña Empresa) de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad de contrato de trabajo, tendrán derecho al pago de ½ Remuneración por gratificación, siempre y cuando hayan laborado durante todo el semestre. (Robles , 2023)

Indicador 3. Responsabilidad

Los líderes poseen una responsabilidad mayor a comparación de cualquier otro integrante de la empresa, pues no sólo deben responder por sus tareas, sino también deben respaldar a los demás. El mayor reflejo de que un líder es responsable se aprecia en la confianza que los empleados tienen en una empresa. Cuando un líder es responsable tiene la capacidad de garantizar el buen funcionamiento de una empresa y esto se debe a que los socios, compañeros y empleados saben que el líder llevará a cabo sus tareas de buena forma y que los demás también contribuirán a la empresa llevando a cabo sus tareas. (Erchán, 2022)

El líder es responsable de muchas cosas. Principalmente, es responsable de guiar y motivar a su equipo hacia el logro de objetivos. También es responsable de tomar decisiones estratégicas, gestionar los recursos y asegurarse de que se sigan los procedimientos adecuados. Es éticamente responsable, lo que implica tomar decisiones y actuar de acuerdo con principios morales y valores éticos. Significa considerar el impacto de sus acciones en los demás y en el entorno, y actuar de manera justa, honesta y respetuosa. (Baca , 2020)

Dimensión 2. Motivación extrínseca

Meléndez (2020) Se ha define como la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de contingencia externa. El propio incentivo es intrínseco a la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos. De ahí que este tipo de comportamiento se considere intrínseco a las motivaciones personales de cada uno. La Motivación Extrínseca hace referencia al tipo de motivación en la cual los motivos que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situados fuera de la misma.

La motivación extrínseca hace referencia al tipo de motivación en la cual los motivos que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situados fuera de la misma; o lo que es lo mismo, están sujetos a contingencias o factores externos. Por otro lado, la motivación extrínseca se refiere al comportamiento impulsado por recompensas o castigos externos en lugar de deseos internos. Esto significa que la motivación externa se puede basar tanto en las recompensas como en el miedo, siempre que haya una fuerza externa que impulse la motivación. En esta clase de motivación los incentivos o refuerzos, tanto positivos como negativos, son externos y se encuentran fuera del control de la persona. Por lo tanto, se concibe como motivación extrínseca todos aquellos tipos de premios o recompensas que obtenemos o se nos otorga al realizar una tarea o una labor determinada. (Leche , 2023)

Indicador 1. Sensación de éxito

El éxito personal es algo único y diferente para cada individuo. Es una sensación, una actitud, una manera de pensar, de actuar y de ser. Se refiere a un modo de vida que se refleja en una paz mental. Para algunas personas, el éxito puede significar ser financieramente independiente, mientras que para otros puede ser tener una familia feliz o un trabajo satisfactorio. La actitud del éxito es esencial para lograr los objetivos personales. No le da cabida a renunciar, no existen fracasos, solo aprendizaje. La gente exitosa se mantiene firme, determinada y perseverante ante sus objetivos sin importar lo adverso de las circunstancias externas. Tienen la habilidad de adaptarse a diferentes situaciones y buscar posibilidades en situaciones aparentemente negativas. (Sarmiento , 2022)

El éxito personal puede verse como el logro de las metas y objetivos propios, ya sea que estén relacionados con la carrera, las relaciones, la salud o el crecimiento personal. Abarca el sentimiento de logro y satisfacción que surge al superar desafíos y alcanzar los

resultados deseados. Para algunos, el éxito personal puede implicar lograr estabilidad financiera, mientras que, para otros, puede girar en encontrar satisfacción en sus pasiones y generar un impacto positivo en el mundo. El éxito personal también juega un papel clave en la mejora de nuestro bienestar y felicidad generales. Cuando experimentamos progreso y logros en áreas que son importantes para nosotros, aumenta nuestra confianza en nosotros mismos y nuestra autoestima. Esto, a su vez, impacta positivamente en nuestro bienestar mental y emocional, lo que conduce a una mayor satisfacción y felicidad en la vida. (Baca , 2020)

Indicador 2. Crecimiento personal

El crecimiento personal es la capacidad que tenemos las personas para aprender de nosotras mismas, dejando nuestra puerta abierta a nuevas experiencias, aunque resulten un desafío; hace referencia al desarrollo humano. Un crecimiento personal o profesional adecuado nos hace sentirnos en movimiento. Hay sensación de progreso, de aprendizaje y está balanceado el salir de la zona de confort, así como ser conscientes de que tenemos una. Con ello, si poseemos un buen crecimiento personal, nos sentiremos en continuo aprendizaje, siendo capaces de aprender de aquello que vamos recibiendo y sabiendo que tenemos los recursos para ir mejorando y salir fortalecidos de las distintas situaciones. (Arias & Morales , 2021)

Desarrollo personal, conocida también como crecimiento personal, superación personal, cambio personal, desarrollo humano y otras expresiones similares (autoayuda, desde el contexto editorial), son un conjunto muy variado de técnicas que pretenden, a través de un proceso de transformación, que la persona adopte nuevas ideas o formas de pensamiento que le permitan generar nuevos comportamientos y actitudes, que den como resultado una mejora de su calidad de vida y del logro de sus objetivos o metas. Con el

trabajo de crecimiento personal, aumenta las posibilidades para encontrar herramientas, alternativas para que el individuo llegue a pensar, sentir y actuar de una manera concordante, saludable y plena. (Haro , 2023)

Indicador 3. Autorrealización

La autorrealización es el desarrollo continuo. Para promoverlo, debes hacer un esfuerzo de realizar tu potencial entero y maximizar el uso de tus talentos. Tu potencial son los recursos de tu cuerpo y cerebro que te ayudan a establecerte en una determinada actividad. Revelar tu potencial personal significa que descubres tus habilidades y las aprovechas. La autorrealización personal expresa las elecciones fundamentales de la persona (grupo), que significan el asumir, en su praxis social -como anticipación, decisión y acción-, las direcciones de su vida hacia fines importantes que debe realizar en su proyecto vital. Proyecto y sentido vital constituyen una unidad dialéctica de las opciones de vida de la persona. (Fischman, 2020)

La autorrealización muestra el deseo de buscar la felicidad de forma personal, ese deseo de vivir la vida que realmente uno anhela. El deseo de autorrealización está motivado con la búsqueda personal que todo ser humano emprende a lo largo de su vida ya que las expectativas personales y las respuestas de las preguntas más importantes también pueden cambiar de acuerdo con la situación personal del momento. La autorrealización muestra la vocación existencial que debe descubrir cada persona para encontrarse a sí misma y desplegar su existencia de acuerdo con sus propias inquietudes. (Avolio, 2023)

Marco conceptual

Liderazgo Transformacional: Es un tipo de liderazgo ideal para sobrellevar cualquier organización, quien desarrolle este modelo, es considerada una persona con características estimuladoras e inspiradoras hacia quienes lo siguen, que cuenta con altos índices de autoestima y autorrealización y que persigue una visión de futuro idealizada. (Ganga y Navarrete, 2020)

Liderazgo Transaccional: En cuanto al Liderazgo Transaccional existen autores que explican que un líder transaccional es un líder fácil de reconocer en cualquier tipo de organización en la que se encuentre, es capaz de reconocer las necesidades de sus seguidores, ofreciéndoles satisfacerlas a cambio de cumplir con las metas y objetivos propuestos (Mórelo et al., 2022).

Liderazgo Laissez-Faire: Es un modelo de liderazgo diferente a los dos antes mencionados, este tipo de líder es conocido por hacer y dejar hacer, no solo él tiene el poder, sino que una de sus principales características, es la libertad con que este tipo de personas ejerce el liderato. En este liderazgo los seguidores tienen independencia en sus obligaciones, ya que el líder no juzga ni valora las aportaciones de estos. (Choque et al., 2021).

Motivación Inspiradora: Los líderes transformacionales son capaces de motivar e inspirar a quienes están a su alrededor, generando significado al trabajo de los seguidores. En la relación entre líder y seguidores existe entusiasmo y optimismo. Liderazgo carismático y liderazgo motivador inspirador, usualmente forman un solo factor llamado liderazgo carismático-inspirador (Bass y Avolio, 2023).

Estimulación Intelectual: Se estimula la creatividad, no hay crítica sobre los errores de cada uno de los miembros y se proponen nuevas ideas y soluciones creativas a los seguidores, quienes son incluidos en el proceso de determinación y resolución de problemas. (Bass y Avolio, 2023)

2.3. Hipótesis

No se planteó una hipótesis por ser nivel descriptivo. Concordando Hernández & Mendoza (2020) establecen que las hipótesis son suposiciones establecidas con el propósito de contrastar los resultados esperados de un estudio, por ende, éstas son obligatorias en investigaciones de carácter cuantitativo o experimentales. Esto no sucede con aquellas de nivel netamente descriptivo dado que se limitan únicamente a describir el comportamiento de las variables.

III. Metodología

3.1. Tipo, Nivel y diseño de investigación

Tipo

La investigación fue de tipo cuantitativo: considera Hernández et al (2020) “buscan las características, perfiles de las personas u otro fenómeno que sea de análisis y el grado de relación que tienen ambas variables”. Es decir, el estudio fue cuantitativo, porque tuvo una estructura con la cual se pudo medir, ya que se utilizaron instrumentos de evaluación y medición.

Nivel

El estudio fue de nivel descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2020) El nivel de investigación es descriptivo porque tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. En este sentido fue de nivel descriptivo, porque se describió las características de estilos de liderazgo y motivación laboral.

De propuesta

Guevara, Verdesoto, & Castro (2020) indicaron que una propuesta de investigación es un documento que propone un proyecto de investigación sobre un tema determinado, se describió cuál fue el proceso de principio a fin. Presenta las preguntas o problemas centrales que debe abordar tu propuesta, en este sentido en la investigación se elaboró un plan de mejora de acuerdo con los resultados que se encontraran, de esta manera el gerente de la empresa pudo tomar la decisión e implementarlo, para así reducir los problemas en estilos de liderazgo y motivación laboral.

Diseño

Hernández et al. (2020) señalan que, la investigación de diseño no experimental es aquella que se basa en la observación e interpretación de las variables de estudio en su estado natural, a fin de llegar a las respectivas conclusiones, sin la necesidad de controlar, ni manipular ninguna de sus características. Es decir, fue no experimental, porque se realizó sin manipular deliberadamente los estilos de liderazgo y motivación laboral, es decir se observaron los acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural.

Rodríguez y Mendivelso (2020) El diseño de estudios transversales se define como el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características o variables, en un momento dado. La información de un estudio transversal se recolecta en el presente y, en ocasiones, a partir de características pasadas o de conductas o experiencias de los individuos. Es decir, el estudio se realizó en un espacio de tiempo determinado, donde se tuvo un inicio y un fin (2024).

3.2. Población

Población

Según Hernández et al., (2020) consideran que es importante hablar del universo ya que es donde se va a extraer la información a si permitiendo a conocer a quienes serán aplicados la encuesta por parte del investigador, así mismo llegar a las conclusiones obtenidas.

La población estuvo constituida por 10 trabajadores que laboran en la empresa restaurante callejón, Huaraz, 2024. En este sentido para ambas variables se tomaron en cuenta a los colaboradores pues ellos son quienes evaluaron los estilos de liderazgo y motivación laboral.

Se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de selección

Criterios de Inclusión

- Trabajadores sin distinción del sexo
- Trabajadores sin distinción de su edad, profesión, y/o ocupación
- Trabajadores que firmaron el consentimiento informado

Criterios de Exclusión

- Trabajadores que se negaron a firmar el consentimiento informado

Muestra

Marroquin (2020) es una parte o fragmento representativo de la población. Se caracteriza por ser objetiva y reflejo fiel del universo (población), de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población.

La muestra estuvo constituida por 10 trabajadores de la empresa restaurante callejón, Huaraz, 2024, es decir, se trabajó el 100% de la población.

Muestreo: Censal

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (2021) establece la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

3.3 Operacionalización de las variables

| Variable | Definición operativa | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Categorías o Valoración |
|------------------------------------|--|----------------------------|-----------------------|--------------------|--|
| Variable 1 Estilos de liderazgo | Tannenbaum y Schmidt (2020), exponen un enfoque situacional del liderazgo y surgieron una gama bastante amplia de patrones de comportamiento de liderazgo que el administrador puede escoger para relacionarse con los subordinados. | Liderazgo transformacional | Visión y misión | Likert | Siempre Casi siempre Algunas veces Muy pocas veces Nunca |
| | | | Objetivos | | |
| | | | Identificación | | |
| | | | Desafío | | |
| | | Liderazgo transaccional | Reconocimiento | | |
| | | | Solución de problemas | | |
| | | | Toma decisiones | | |
| Variable 2 Motivación laboral | La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados con relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de esta, es decir, en relación con el trabajo. (Chiavenato,2020) | Motivación intrínseca | Línea de carrera | Likert | Siempre Casi siempre Algunas veces Muy pocas veces Nunca |
| | | | Gratificación | | |
| | | | Responsabilidad | | |
| | | Motivación extrínseca | Sensación de éxito | | |
| Crecimiento personal | | | | | |
| | | | Autorrealización | | |

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Yuni & Urbano (2020) menciona que las técnicas de recolección de información confrontan al investigador a un proceso de toma de decisiones para optar por aquellas técnicas que sean más apropiadas a los fines de la investigación. Las técnicas de recolección de datos aluden a procedimientos de actuación concreta y particular de recogida de información relacionada con el método de investigación que se esté utilizando. La técnica que se utilizó, para recolectar información fue la encuesta debido a que es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan a la investigadora.

Instrumento

Fresno (2019) señala que el cuestionario es un instrumento de recolección de datos utilizado comúnmente en los trabajos de investigación científica. Consiste en un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla y una serie de posibles respuestas que el encuestado debe responder. En esta investigación, el instrumento que se empleó fue el cuestionario el cual consta de 15 ítems en escala Likert, 9 ítems para la variable estilos de liderazgo, y 7 ítems, para la variable motivación laboral. (Anexo 2). A su vez la confiabilidad de los cuestionarios se estimó por medio de coeficiente de Alfa de Cronbach, y se realizó la validación a través de juicio de experto en la que 3 experto de profesional en administración con el grado de magister o doctorados analizaron y aprobaron el cuestionario para su aplicación.

3.5 Método de análisis de datos

Rodríguez (2020) señala que el plan de análisis depende de los objetivos planteados en el protocolo de investigación y por lo general inicia con el cálculo de estadísticas descriptivas (frecuencias, proporciones, razones, promedios) detallando las características generales de la población o la muestra estudiada estableciendo la prevalencia del desenlace de interés y los factores asociados. Todo lo mencionado anteriormente se realizó a través del uso del sistema de Microsoft Windows 10, donde se recurrió al programa Microsoft Word 2019 para describir la información recopilada y ordenarla, asimismo se utilizó el programa Microsoft Excel 2019 donde se calcularon las frecuencias y porcentajes de las tabulaciones, además se emplearon el programa PDF para la presentación final del presente trabajo de investigación, conjuntamente se usaron el programa Turnitin el cual tiene como finalidad verificar que no exista plagio, y por último se recurrió al programa Power Point para la exposición de la ponencia.

3.6. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó bajo los principios éticos actualizados del Reglamento de Integridad en la Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (2024)

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes: En un inicio de la investigación se les ha presentado el consentimiento informado a los participantes, firmado el investigador y el participante, conjunto con el instrumento de recolección de información, informándoseles a cada uno del propósito dicha investigación, se le comunico también que la información no causara ningún perjuicio alguno más por lo contrario.

Beneficia y no maleficencia: Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.

Justicia: el trato que se brindó al participante fue equitativos, es decir a todos se les trato de la misma manera por igual a todos los participantes en este proceso de recolección de datos, con referencia a la aplicación de los cuestionarios se aplicaron a todos por igual, en algunos casos se les brindó orientación e información.

Integridad y honestidad: La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión.

Libre participación por propia voluntad: El investigador fue a dichos establecimientos con cumpliendo todos los protocolos de bioseguridad al participante de la presente 53 investigación se les informo que su identidad será anónima y confidencial, informándoseles sobre el procedimiento de la información, que una vez obtenida será solo para información académica.

Cuidado del medio ambiente: Las investigaciones que involucran el medio ambiente, plantas y animales, deben tomar medidas para evitar daños; se deben respetar la dignidad de los animales y el cuidado del medio ambiente incluido las plantas, por encima de los fines científicos; para ello, deben tomar medidas para evitar daños y planificar acciones para disminuir los efectos adversos y maximizar los beneficios.

IV. Resultados

Respecto al objetivo específico N° 1: Describir las características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Tabla 1

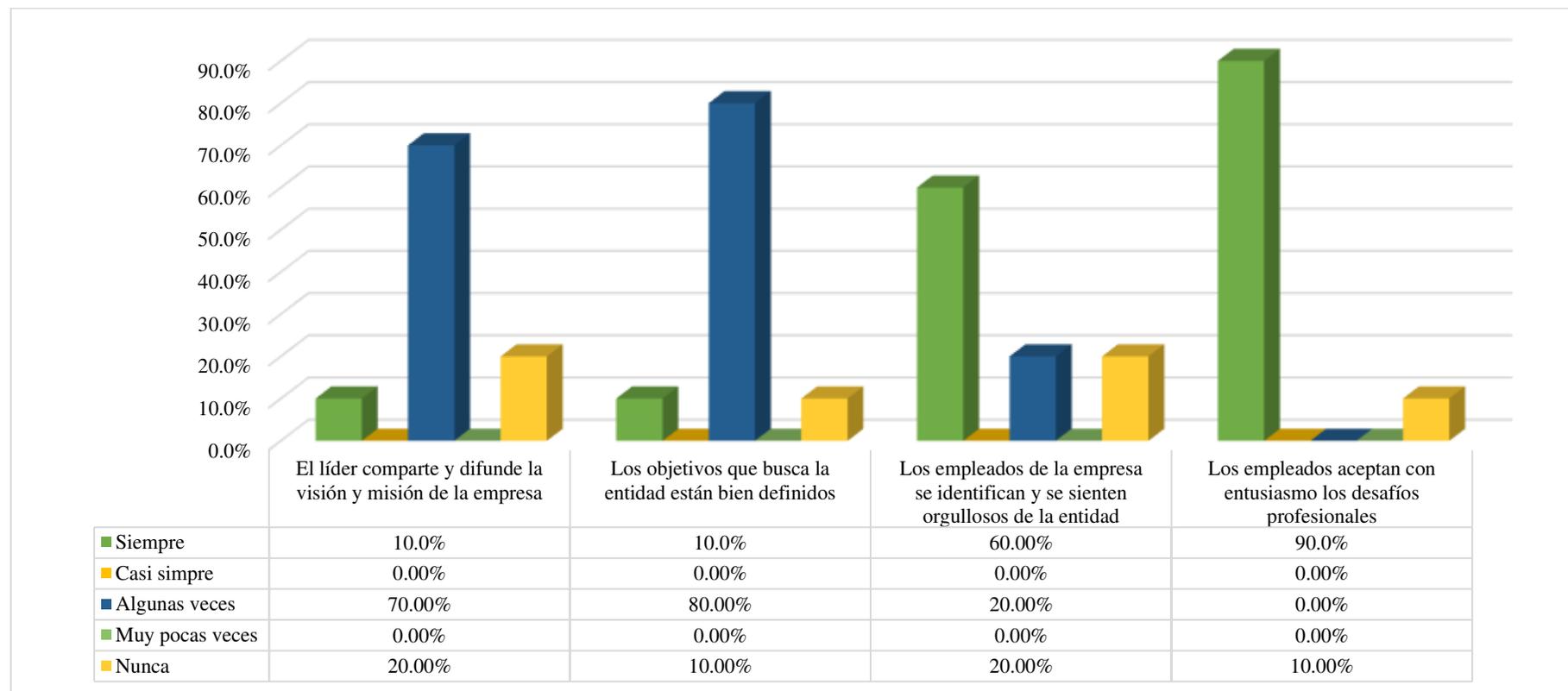
Características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

| Características de liderazgo transformacional | N | % |
|---|----|--------|
| El líder comparte y difunde la visión y misión de la empresa | | |
| Siempre | 1 | 10.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 7 | 70.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 2 | 20.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| Los objetivos que busca la entidad están bien definidos | | |
| Siempre | 1 | 10.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 8 | 80.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 1 | 10.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| Los empleados de la empresa se identifican y se sienten orgullosos de la entidad | | |
| Siempre | 6 | 60.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 2 | 20.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 2 | 20.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| Los empleados aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales | | |
| Siempre | 9 | 90.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 0 | 0.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 1 | 10.00 |
| Total | 10 | 100.00 |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Figura 1

Características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Respecto al objetivo específico N° 2: Describir las características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Tabla 2

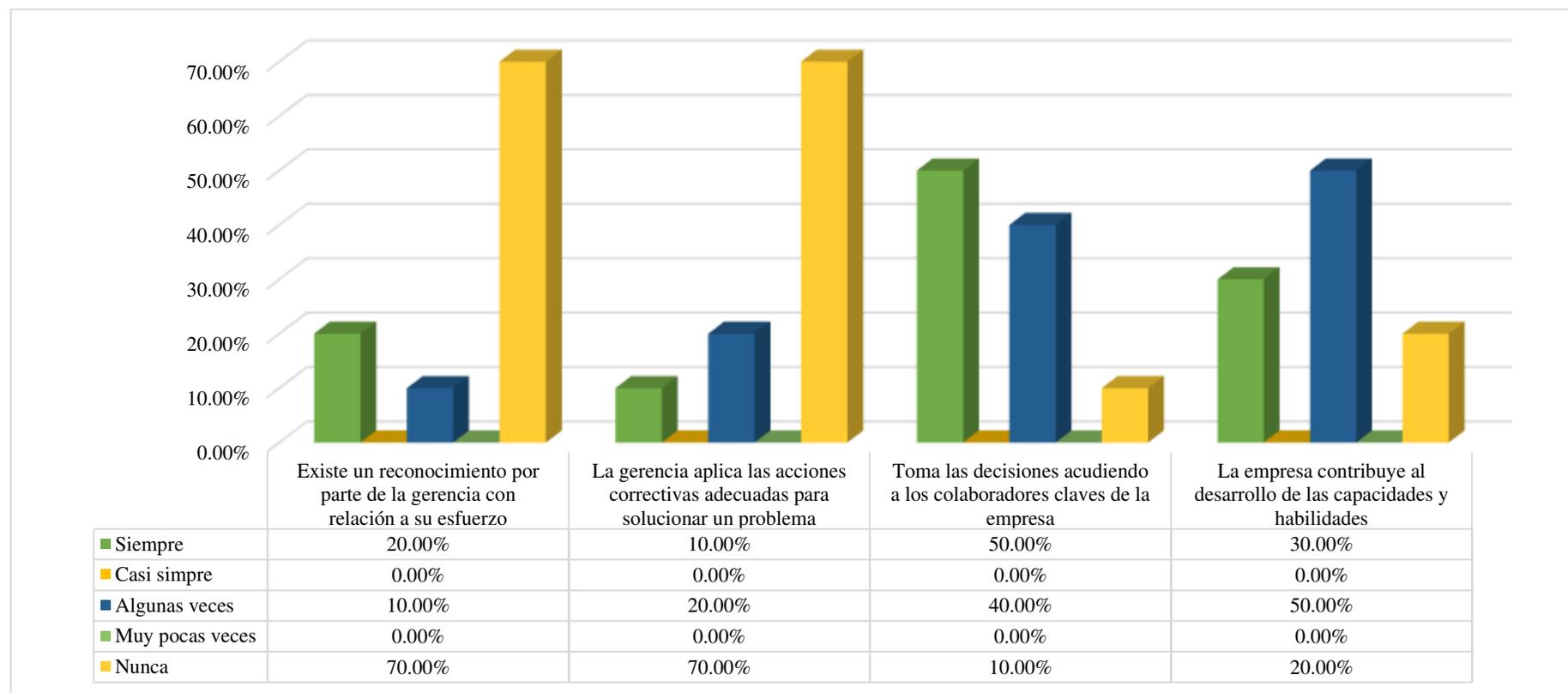
Características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

| Características de liderazgo transaccional | N | % |
|--|----|--------|
| Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo | | |
| Siempre | 2 | 20.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 1 | 10.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 7 | 70.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| La gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema | | |
| Siempre | 1 | 10.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 2 | 20.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 7 | 70.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| Toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa | | |
| Siempre | 5 | 50.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 4 | 40.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 1 | 10.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| La empresa contribuye al desarrollo de las capacidades y habilidades | | |
| Siempre | 3 | 30.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 5 | 50.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 2 | 20.00 |
| Total | 10 | 100.00 |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Figura 2

Características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Respecto al objetivo específico N° 3: Definir las características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

Tabla 3

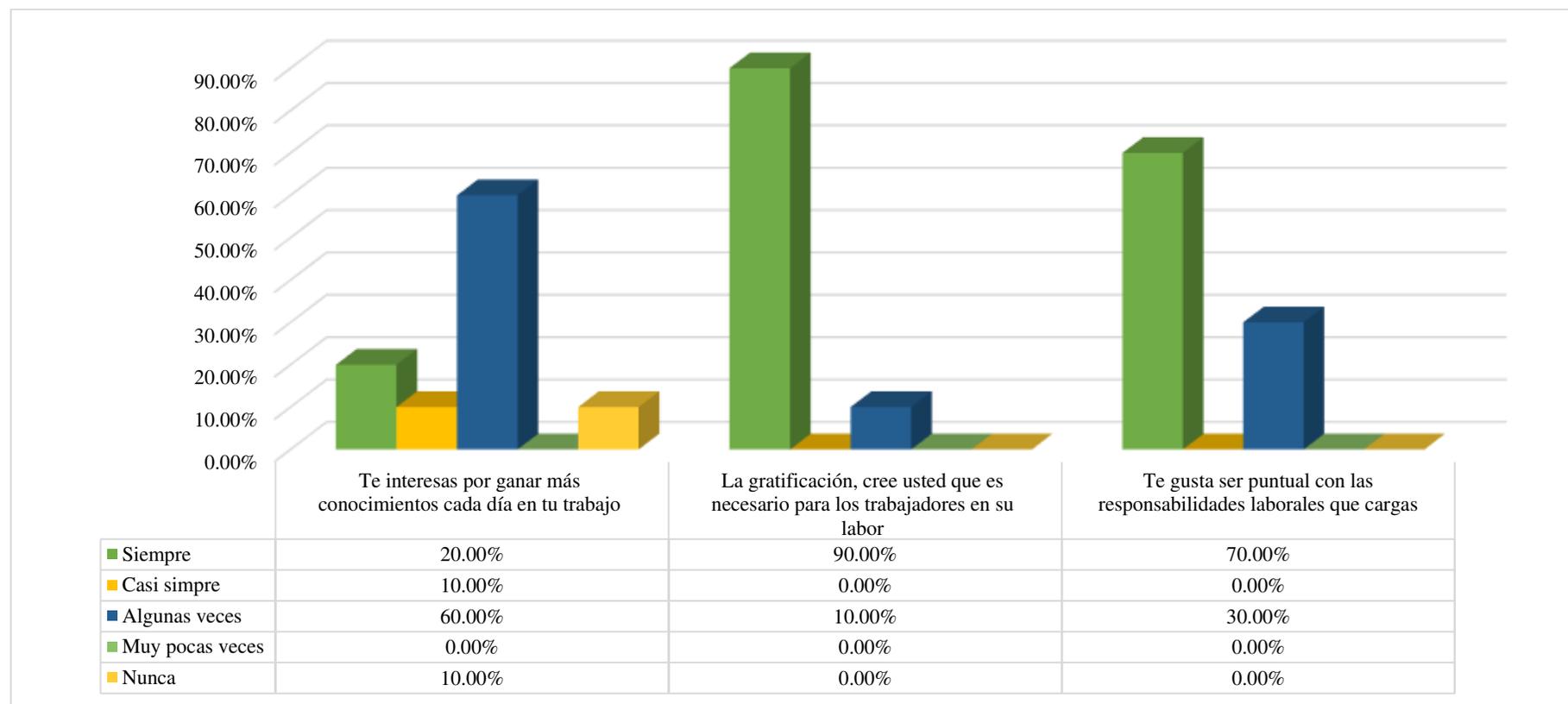
Características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

| Características de motivación extrínseca | N | % |
|--|----|--------|
| Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo | | |
| Siempre | 2 | 20.00 |
| Casi siempre | 1 | 10.00 |
| Algunas veces | 6 | 60.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 1 | 10.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| La gratificación, es necesario para los trabajadores en su labor | | |
| Siempre | 9 | 90.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 1 | 10.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas | | |
| Siempre | 7 | 70.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 3 | 30.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 0 | 0.00 |
| Total | 10 | 100.00 |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

Figura 3

Características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Respecto al objetivo específico N° 4: Definir las características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Tabla 4

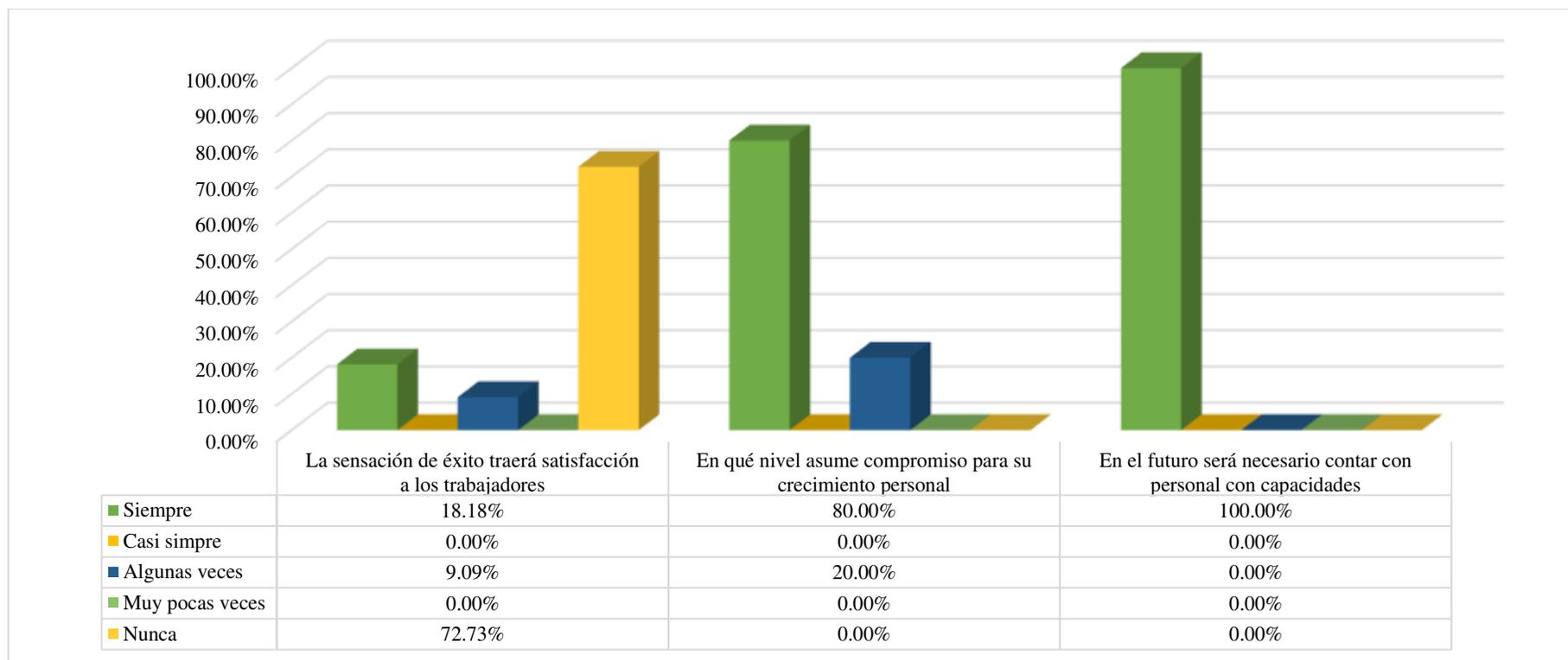
Características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

| Características motivación intrínseca | N | % |
|--|----|--------|
| La sensación de éxito traerá satisfacción a los trabajadores | | |
| Siempre | 2 | 20.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 5 | 50.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 3 | 30.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal | | |
| Siempre | 9 | 90.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 0 | 0.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 1 | 10.00 |
| Total | 10 | 100.00 |
| En el futuro será necesario contar con personal con capacidades | | |
| Siempre | 5 | 50.00 |
| Casi siempre | 0 | 0.00 |
| Algunas veces | 4 | 40.00 |
| Muy pocas veces | 0 | 0.00 |
| Nunca | 1 | 10.00 |
| Total | 10 | 100.00 |

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

Figura 4

Características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024



Nota. La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Respecto al objetivo específico N° 5. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de estilos de liderazgo y motivación laboral de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

Tabla 5

Elaborar una propuesta de un plan de mejora de estilos de liderazgo y motivación laboral de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

| Variable | Indicador | Problema | Causa | Consecuencia | Accesiones de mejora | Responsables | Presupuesto |
|----------------------|----------------|---|---|--|--|--------------|-------------|
| Estilos de liderazgo | Liderazgo | El 70% respondieron que algunas veces el comparte el líder y difunde la visión y misión de la empresa. | Falta de capacitación sobre liderazgo para dar conocimiento sobre misión y visión. Falta de capacitación del líder y desconocimiento en plan estratégico de organización. | No poder generar un conocimiento sobre la misión y visión a los colaboradores, para que tenga conocimientos. No poder realizar capacitación al líder para que tenga conocimiento en plan estratégico de la organización | Realizar una capacitación a los colaboradores que tengan un conocimiento nuevas ante la competencia. Contratar un especialista para que el líder tenga conocimiento del plan estratégico de la empresa, así para que brinde información adecuada a sus colaboradores. | Gerente | S/ 500.000 |
| | Reconocimiento | El 70% respondieron que nunca existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a sus esfuerzos. | El gerente no toma interés en dar reconocimiento a los personales antiguos que tienen años en sus puestos de laboral. Desinterés del líder en sus colaboradores que trabajan y se esfuerzan cada día | Insatisfacción de los colaboradores porque no brinda la empresa un reconocimiento por sus esfuerzos Desmotivación de los personales en sus puestos de trabajo, que no existe reconocimiento para trabajar con | Reconocer a los colaboradores que trabajan bien son sus puestos de trabajo con precios. Realizar un reconocimiento a los personales para que trabajen con motivación y eficiencia en la empresa | Gerente | S/ 600.000 |

| | | | | | | | |
|-------------------|--------------------|--|--|--|--|---------|------------|
| | | | en sus trabajos de puestos. | motivación en sus labores. | | | |
| Desempeño laboral | Conocimientos | El 60% respondieron que algunas veces se interesan por ganar más conocimientos cada día en puestos de trabajo. | Varios colaboradores están dispuestos en aprender conocimientos de la empresa y buscan mejorar sus puestos El gerente de exigir a sus colaboradores para que aprendan nuevos conocimientos de la entidad. | Insatisfacción por parte del dueño, porque los colaboradores no toman interés en aprender nuevos conocimientos. El gerente debe ser más líder con sus colaboradores para que estén bien profesionales sus trabajos. | Contratar un especialista que de capacitaciones a sus colaboradores que los prepare bien profesional. Crear un grupo de trabajo para los colaboradores trabajen en equipo y intercambien las ideas. Debe existir un interés de los personales en participar o aprender nuevos conocimientos de la empresa. | Gerente | S/ 500.000 |
| | Sensación de éxito | El 50% respondieron que algunas veces la sensación de éxito traerá satisfacción a los colaboradores | Insatisfacción laboral en los colaboradores porque el dueño no tiene éxito de satisfacción. El líder insatisfecho con algunos colaboradores porque no tiene sensación de éxitos y futuro. | Los colaboradores deben tener visión hacia el futuro de éxito para la empresa Peligro de que la entidad tenga una mala reputación porque no tienen un éxito. | Crear una charla para los colaboradores que tengan visiones y metas hacia futuro de éxito para la empresa. Contratar un profesional en temas de motivación y liderazgo para que tengan una satisfacción de éxitos en sus trabajos de puestos. | Gerente | S/ 700.000 |

V. Discusión

Objetivo específico 1: Describir las características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

El líder comparte y difunde la visión y misión de la empresa: El 70% de los colaboradores indicaron que algunas veces el líder comparte y difunde la visión y misión de la entidad. Los resultados coinciden con lo encontrado por Arias & Morales (2021) en su tesis *Estilo de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de servicios Aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil, 2021*, quienes indicaron que el 98.45% de los colaboradores señalaron que sus líderes algunas veces comparten y difunden la visión y misión de la Mype, del mismo manera concuerda con la investigación de Lizcano (2020) en su tesis *Relación Entre Estilos De Liderazgo Y Engagement: Caso De Estudio, 2021*, quien indicó que el 87.45% algunas veces su líder comparte y difunde la misión y visión de la empresa a los colaboradores. La mayoría de los colaboradores señalaron que la visión y misión no es bien reflejado con el propósito a largo plazo, esto se debe que la empresa no cuenta con la visión empresarial ni tiene instalado dentro del restaurante.

Los objetivos que busca la entidad están bien definidos: El 80% de los colaboradores indicaron que algunas veces los objetivos que la entidad están bien definidos. Los resultados concuerdan con la tesis de Lizcano (2020) en su tesis *Relación Entre Estilos De Liderazgo Y Engagement: Caso De Estudio, 2021*, quien indicó que 99% de los colaboradores indicaron que algunas veces los objetivos que buscan están bien definidos ante la competencia. Pero contrasta con la investigación de Arias & Morales (2021) en su tesis *Estilo de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de servicios Aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil, 2021*, quienes mencionaron que el 65% de los empleados indicaron que

nunca los objetivos de la empresa están bien definidos. La mayoría de los colaboradores indicaron que la empresa algunas veces tiene bien definidos sus objetivos y metas para los colaboradores, ya que es importante tener los objetivos claros y bien establecidos.

Los empleados de la empresa se identifican y se sienten orgullosos de la entidad: El 60% de los colaboradores indicaron que siempre los empleados se identifican y se sienten orgulloso de la entidad, los resultados encontrados concuerdan con Troya (2021) en su tesis Estilo de liderazgo y su relación en la cultura organizacional del personal administrativo de la Empresa Rocnarf,2021, quien indico que el 88% de los colaboradores indicaron que siempre se identifican y se sienten orgullosos en la Mype que laboran. De igual manera contrasta con la tesis de Paucar (2022) en su tesis Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el Restaurante Campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019, quien indico que el 98% de los colaboradores señalaron que nunca se sienten identificados ni orgullosos de pertenecer a la empresa. La mayoría de los trabajadores indicaron que se sienten orgullosos de la empresa, aunque el dueño de la empresa debe enfocarse más en prestar atención a sus colaboradores.

Los empleados aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales: El 90% de los colaboradores indicaron que siempre aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales, los resultados hallados concuerdan con Troya (2021) en su tesis Estilo de liderazgo y su relación en la cultura organizacional del personal administrativo de la Empresa Rocnarf,2021, quien indico que el 65% de los colaboradores indicaron que siempre aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales en sus labores de trabajo. De igual manera coindice con la tesis de Paucar (2022) en su tesis Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el Restaurante Campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019, quien indico que 76% de los colaboradores indicaron que siempre está entusiasmado con la empresa restaurante demostrando sus

profesionalismos en sus labores. La mayoría de los empelados señalaron que la empresa si tiene con entusiasmo a sus colaboradores con los desafíos de profesionalismo para ver su desempeño en su puesto de trabajo, si existen trabajo en equipo y apoyo o compañerismo entre colaborador.

Objetivo específico 2: Describir las características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo: El 70% de los colaboradores indicaron que nunca tienen un reconocimiento por parte de la gerencia ante sus esfuerzos. Los resultados coinciden con lo encontrado por Paucar (2022) en su tesis Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el Restaurante Campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019, quien indico que el 65% de los colaboradores del restaurante indicaron que nunca reciben reconocimiento por parte del gerente, del misma manera contrasta con la investigación de Lopez (2024) en su tesis Estilos de liderazgo en el clima laboral del restaurante Viavia Café Ayacucho S.A.C., Ayacucho, 202, quien indico que el 98% de los colaboradores señalaron que siempre la empresa de restaurante da reconocimientos a sus colaboradores frente a sus esfuerzos en sus labores. La mayoría de los empelados indicaron que la entidad debe ser más coeficiente y eficaz con los reconocimientos, ya que ellos laboran en sus puestos de trabajo con responsabilidad.

La gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema: El 70% de los colaboradores indicaron que nunca el dueño aplica las acciones correctivas para solucionar los problemas. Los resultados concuerdan con el estudio de Lopez (2024) en su tesis Estilos de liderazgo en el clima laboral del restaurante Viavia Café Ayacucho S.A.C., Ayacucho, 2023, quien indico que el 76% de los colaboradores de la empresa que nunca el dueño sabe solucionar los problemas que se presenta con los clientes, asimismo contrasta

con la tesis de Muñoz (2021) en su tesis Estilo de liderazgo y la rotación del personal en la empresa A1 Premium E.I.R.L., quien señalo que 65% de los empleados señalaron que la empresa siempre está pendiente de los problemas para solucionar que se presenta con los usuarios. La mayoría de los empleados indicaron que la empresa debería tener más en cuenta en los problemas que se presentan con los colaboradores y clientes, solucionarlo de manera eficiente y buena comunicación.

Toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa: El 50% de los colaboradores indicaron que siempre el dueño toma las decisiones acudiendo a los empleados claves de la entidad. Los resultados coinciden con la investigación de Muñoz (2021) en su tesis Estilo de liderazgo y la rotación del personal en la empresa A1 Premium E.I.R.L., quien indico que el 34% de los colaboradores indicaron que la empresa siempre toma las decisiones acudiendo a los empleados más profesionales que están bien preparados, del misma manera contrasta con lo encontrado por Maguiña (2021) en su tesis Estilos de liderazgo en la empresa Transcon S.R.L., Huaraz, 2019, quien indico que el 54% de los empleados indicaron que nunca acude a los colaboradores claves y capacitados para hacer un buen trabajo. La mayoría de los colaboradores indicaron que el dueño toma más importancia a los empleados más profesionales, no existe trabajo en equipo ni una buena comunicación entre el colaborador y dueño.

La empresa contribuye al desarrollo de las capacidades y habilidades: El 50% de los colaboradores indicaron que algunas veces contribuye el desarrollo de las capacidades y habilidades en la empresa. Los resultados encontrados concuerdan con Maguiña (2021) en su tesis Estilos de liderazgo en la empresa Transcon S.R.L., Huaraz, 2019, quien indicó que el 64% de los colaboradores señalaron que algunas veces la entidad contribuye al desarrollo de las habilidades y capacidades a los colaboradores. Asimismo, contrasta con lo encontrado

por Leon (2021) en su tesis Los estilos de Liderazgo y los cambios en el Trabajo en Equipo en los estudiantes de la Escuela de Administración SAD Huaraz, en el año 2015, quien indico que el 63% de los colaboradores señalaron que siempre contribuyen los desarrollos de los colaboradores con habilidades y capacidades. La mayoría de los colaboradores señalaron que la empresa debería contribuir más al desarrollo de las capacidades de habilidades de los empleados, tener más confianza en sus puestos de trabajo.

Objetivo específico 3: Definir las características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo: El 60% de los colaboradores indicaron que algunas veces les interesa ganar más conocimientos cada día en sus trabajos. Los resultados coinciden con los encontrado por Lozada & Hernández (2023) en su tesis Estrategia para elevar la motivación y satisfacción laboral en restaurantes de comida rápida, quien indico que 66% de los colaboradores señalaron que algunas veces se interesan por ganar más conocimientos en sus puestos de trabajos. Asimismo, contrasta con la tesis de Haro (2023) en su tesis Motivación Laboral De Los Trabajadores Del Restaurante GANBARU, quien señalo que el 55% de los trabajadores señalaron que siempre se interesan en tener más conocimientos y aprender en sus labores de trabajo. La mayoría de los colaboradores indicaron que la empresa debe dar capacitación y charla a sus personales para que aprendan nuevos conocimientos y dominar más el desenvolvimiento ante los clientes.

La gratificación, es necesario para los trabajadores en su labor: El 90% de los colaboradores indicaron que siempre la gratificación es importante para los colaboradores dentro sus labores. Los resultados concuerdan con los encontrado por Haro (2023) en su tesis Motivación Laboral De Los Trabajadores Del Restaurante GANBARU, quien que el 81% de los personales señalaron que siempre es importante las gratificaciones para los empleados

que trabajan dentro de la empresa, asimismo concuerda con la investigación de Bernal (2020) en su tesis Relación entre motivación laboral y proyecto de vida en empleados de un colegio público de Bogotá, quien señalo que el 71% de los personales indicaron que siempre es importante la gratificación para las colaboradores que desempeñan trabajando en la Mype. La mayoría de los colaboradores indicaron que la empresa de dar las gratificaciones a los personales, teniendo en cuenta que están registrado en la planilla, algunos recién ingresado tienen sus bonos la empresa debe hacer la igualdad ante todo los empleados, así para que laboren con conformidad en sus puestos.

Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas: El 70% de los colaboradores indicaron que siempre les gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargan los empleados. Los resultados coinciden con el estudio de Leche (2023) en su tesis Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023, quien indico que el 59% de los personales indicaron que siempre son puntual con la responsabilidades laborales que les deja la empresa, del misma manera contrasta con el estudio de Pillaca (2021) en su tesis Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante menú: caso restaurant Katuska, distrito Vilcashuamán, Ayacucho, 2021, quien indico que el 66% de los personales indicaron que nunca cumplen con las responsabilidades laborales que se les deja de la empresa. La mayoría de los trabajadores señalaron que la empresa debe dejar más responsabilidades laborales en cada puesto que desempeña los personales, para que así tengan más conocimientos y cargos.

Objetivo específico 4: Definir las características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

La sensación de éxito traerá satisfacción a los trabajadores: El 50% de los colaboradores indicaron que algunas veces la sensación de éxito traerá satisfacción a los colaboradores en sus futuros. Los resultados coinciden con los encontrado por Robles (2023) en su tesis Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso el granjero pollería criolla de la ciudad de Huaraz – 2022, quien indico que el 55% de los personales indicaron que algunas veces tienen una sensación de éxito que traerá satisfacción a los colaboradores, de igual manera concuerda con Sarmiento (2022) en su tesis Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la pequeña empresa contratistas M &S E.I.R.L, distrito de Huaraz, 2022, quien indico que el 43% de los colaboradores señalaron que algunas veces tienen una sensación de éxito que les traerá satisfacción a los personales dentro de la empresa. La mayoría de los colaboradores indicaron que la empresa debería tener una sensación de éxito que traerá satisfacción a sus personales en la empresa, teniendo como contratar a los empleados entrevistando, revisando su CV.

En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal: El 90% de los colaboradores indicaron que siempre están en el nivel de compromiso para su crecimiento personal dentro de la empresa. Los resultados concuerdan con la tesis de Sarmiento (2022) en su tesis Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la pequeña empresa contratistas M &S E.I.R.L, distrito de Huaraz, 2022, quien indico que el 64% de los colaboradores señalaron que siempre sus personales están en un nivel de compromiso para el crecimiento de los empleados. Pero contrasta con la tesis de Robles (2023) en su tesis Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del

rubro restaurante: caso el granjero pollería criolla de la ciudad de Huaraz – 2022, quien indico que el 39% de los colaboradores indicaron que nunca sus niveles de los personales están a compromiso de la empresa. La mayoría de los trabajadores indicaron que la empresa debe prepararlos bien y capacitarlo, para cualquier problema o algún colaborador falta lo reemplaza sin dificultad en su puesto de labor, debe existir compañerismo en la empresa un solo familia motivándolos si tienen problemas personales.

En el futuro será necesario contar con personal con capacidades: El 50% de los colaboradores indicaron que siempre será necesario contar con personal con capacidades en el futuro. Los resultados concuerdan con lo encontrado por Robles (2023) en su tesis Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso el granjero pollería criolla de la ciudad de Huaraz – 2022, quien indico que el 65% de los colaboradores señalaron que siempre será necesario la empresa contar con personal con capacidades hacia el futuro, asimismo coincide con lo encontrado con Lopez (2024) en su tesis Estilos de liderazgo en el clima laboral del restaurante Viavia Café Ayacucho S.A.C., Ayacucho, 2023, quien indico que el 88% de los colaboradores indicaron que siempre en el futuro será importante contar con el personal con capacidades en los puestos de trabajo. La mayoría relativa de los colaboradores indicaron que la empresa debe contar con en el futuro con personales capacitados y preparados profesionalmente para un puesto de trabajo. Ya que la competencia esta fuerte para los emprendedores para contratar los personales de confianza.

Objetivo 5. Elaborar una propuesta de un plan de mejora de estilos de liderazgo y motivación laboral de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.

PLAN DE MEJORA

1. Dato generales

Nombre comercial: Restaurante Callejón

2. Misión

Superar las expectativas de nuestros clientes de forma tal que nuestro nombre sea conocido como una experiencia memorable, ser opción deseable y diferente, mantener una excelente calidad de nuestros platos.

3. Visión

Ser reconocidos entre los mejores restaurantes a nivel local y nacional por nuestra gastronómica, ambiente y atención.

4. Objetivos

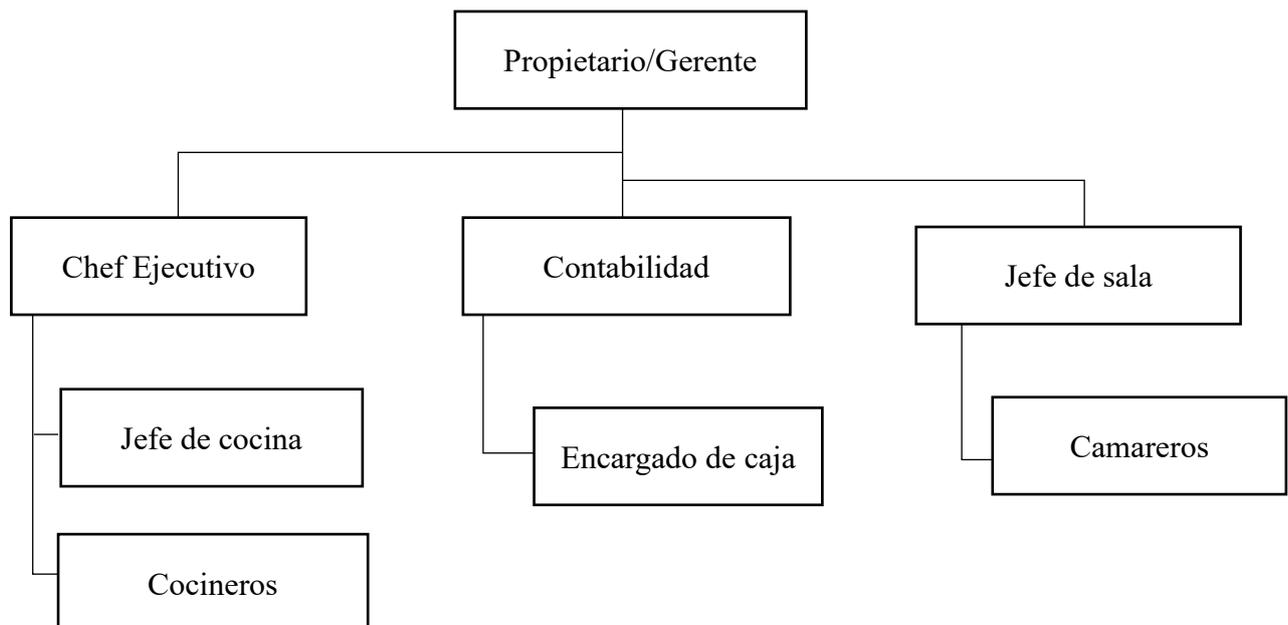
- Brindar una gastronomía única e inolvidable, creada con nuestro sabor y creatividad.
- Contar con los mejores proveedores de alimentos para así ofrecer una mejor calidad en nuestros platillos.
- Buscar siempre innovar y satisfacer el gusto de nuestros comensales.
- Ofrecer la mejor atención a nuestros clientes.

5. Productos y/o servicios

Platos típicos de Huaraz

- Picante Cuy
- Llunca Kashki con Gallina
- Cuchicanca
- Charqui de Chancho
- Choclo
- Truchas Fritas
- Dulce (api) de Calabaza
- Tamales
- Humitas
- Pachamanca
- Pecan Caldo.

6. Organigrama de la empresa



| | |
|------------------|--|
| Cargo | Administrador |
| Perfil | Licenciado en administración Conocimiento en mercadeo Domino en Office |
| Funciones | Planificar el trabajo Participar en la composición del menú Atender o supervisar la atención al cliente Cuidar la seguridad alimentaria Asegurar la satisfacción del cliente Liderar al equipo |
| Cargo | Contabilidad |
| Perfil | Titulado en contabilidad Técnico en contabilidad Manejos de estados financieras y tributario Conocimiento en uso de office Dominar en plan contable |
| Funciones | Establecer la cuantía de los bienes, deudas y el patrimonio que posee la empresa. Llevar el control de ingresos y egresos Determinar las utilidades o pérdidas obtenidas al finalizar el periodo contable Ofrecer información ordenada del estado económico y financiero de la empresa. |
| Cargo | Chef ejecutivo |
| Perfil | Titulado en gastronomía Técnico en cocina Conocimiento en computación |
| Funciones | Planificar la logística: ha de planificar la gestión del almacén de alimentos, la distribución de tareas entre los chefs, el horario de trabajo y la preparación de los platos. Supervisar el trabajo de los chefs: es crucial que tenga un buen liderazgo para supervisar y guiar el trabajo de su equipo de chefs. Mantener la calidad e higiene de los alimentos: es el encargado de que los alimentos sean de calidad. |
| Cargo | Jefe de sala |
| Perfil | Técnico en administración Tener conocimiento en computación Habilidades comunicativas Dotes de liderazgo |
| Funciones | Atender a los clientes |

| | |
|------------------|--|
| | <p>Gestionar el personal de sala</p> <p>Gestionar las reservas, el menú y la carta</p> <p>Participación en la planificación de eventos especiales</p> <p>Desarrollo de estrategias para mejorar la experiencia del cliente</p> |
| Cargo | Jefe de cocina |
| Perfil | <p>Conocimiento de una amplia gama de recetas</p> <p>Experiencia laboral demostrable como jefe de cocina, gerente de restaurante o chef jefe</p> <p>Experiencia práctica en la planificación de menús y la realización de pedidos de ingredientes</p> <p>Capacidad para gestionar un equipo en un entorno de trabajo de ritmo rápido</p> |
| Funciones | <p>Dirigir al personal de cocina y coordinar las comandas de comida</p> <p>Supervisar la preparación y cocinado de la comida</p> <p>Comprobar el emplatado y la temperatura de la comida</p> <p>Fijar el tamaño de las porciones</p> <p>Hacer los horarios de los turnos del personal de cocina</p> <p>Poner precio a los platos del menú en colaboración con el gerente del restaurante</p> <p>Hacer los pedidos de provisiones de comida y equipo de cocina cuando sea necesario</p> |

7. Diagnóstico general

| <p style="text-align: center;">Análisis de FODA</p> | <p>OPORTUNIDADES</p> <p>O2. Fácil acceso a nuestro público a través de internet.</p> <p>O2. Posibilidades de realizar delivery.</p> <p>O3. Reactivación turística nacional e internacional</p> | <p>AMENAZAS</p> <p>A1. Incremento de competencia.</p> <p>A2. Incremento de precios de insumos.</p> <p>A3. Bajos recursos económicos.</p> |
|--|---|--|
| <p>FORTALEZAS</p> <p>F1. Personal experto en el área que cada uno ejerce.</p> <p>F2. Local propio.</p> <p>F3. Calidad de servicio al cliente</p> | <p>FO</p> <p>(F2,02) Hacer campañas de marketing digital utilizando las redes sociales.</p> <p>(F5,01) Realizar convenios con otros restaurantes de renombre.</p> <p>(F4,03) Hacer promoción para fidelización de clientes nuevos</p> | <p>FA</p> <p>(F4, A1, A2) Ejecutar capacitación constante al personal aprovechando los recursos financieros para estar al margen de las nuevas normas de bioseguridad.</p> <p>(F1, A3) Realizar creación de nuevos platillos.</p> |
| <p>DEBILIDADES</p> <p>D1. Débil imagen en el mercado.</p> <p>D2. Dificultades de establecimiento.</p> <p>D4. Vulnerabilidad ante competidores con más experiencia</p> | <p>DO</p> <p>(D5,03) Contar con promoción de productos para turistas nacionales e internacionales.</p> <p>(D2,04) Realizar con atención de productos por delivery.</p> <p>(D3,02) Hacer promociones y publicidad por medio de redes sociales</p> | <p>DA</p> <p>(D1, A2) Buscar proveedores que ofrezcan precios de insumos más cómodos.</p> <p>(D6, A3) Contar con personal confiable para brindar una atención con mayor calidad.</p> <p>(D1, A3) Idear nuevas formas de ventas y hacer campañas para incrementar las ventas ante la competencia</p> |

8. Indicadores de gestión

| Indicador | Problema | Causa | Consecuencia |
|----------------|--|---|---|
| Liderazgo | El 70% respondieron que algunas veces el comparte el líder y difunde la visión y misión de la empresa. | Falta de capacitación sobre liderazgo para dar conocimiento sobre misión y visión. Falta de capacitación del líder y desconocimiento en plan estratégico de organización. | No poder generar un conocimiento sobre la misión y visión a los colaboradores, para que tenga conocimientos. No poder realizar capacitación al líder para que tenga conocimiento en plan estratégico de la organización |
| Reconocimiento | El 70% respondieron que nunca existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a sus esfuerzos. | El gerente no toma interés en dar reconocimiento a los personales antiguos que tienen años en sus puestos de laboral. Desinterés del líder en sus colaboradores que trabajan y se esfuerzan cada día en sus trabajos de puestos. | Insatisfacción de los colaboradores porque no brinda la empresa un reconocimiento por sus esfuerzos Desmotivación de los personales en sus puestos de trabajo, que no existe reconocimiento para trabajar con motivación en sus labores. |
| Conocimientos | El 60% respondieron que algunas veces se interesan por ganar más conocimientos cada día en puestos de trabajo. | Varios colaboradores están dispuestos en aprender conocimientos de la empresa y buscan mejorar sus puestos El gerente de exigir a sus colaboradores para que aprendan nuevos conocimientos de la entidad. | Insatisfacción por parte del dueño, porque los colaboradores no toman interés en aprender nuevos conocimientos. El gerente debe ser más líder con sus colaboradores para que estén bien profesionales sus trabajos. |

| | | | |
|--------------------|---|---|--|
| Sensación de éxito | El 50% respondieron que algunas veces la sensación de éxito traerá satisfacción a los colaboradores | <p>Insatisfacción laboral en los colaboradores porque el dueño no tiene éxito de satisfacción.</p> <p>El líder insatisfecho con algunos colaboradores porque no tiene sensación de éxitos y futuro.</p> | <p>Los colaboradores deben tener visión hacia el futuro de éxito para la empresa</p> <p>Peligro de que la entidad tenga una mala reputación porque no tienen un éxito.</p> |
|--------------------|---|---|--|

9. Problemas

| Problema | Surgimiento de problema |
|---|--|
| El 70% respondieron que algunas veces el comparte el líder y difunde la visión y misión de la empresa. | <p>Falta de capacitación sobre liderazgo para dar conocimiento sobre misión y visión.</p> <p>Falta de capacitación del líder y desconocimiento en plan estratégico de organización.</p> |
| El 70% respondieron que nunca existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a sus esfuerzos. | <p>El gerente no toma interés en dar reconocimiento a los personales antiguos que tienen años en sus puestos de laboral.</p> <p>Desinterés del líder en sus colaboradores que trabajan y se esfuerzan cada día en sus trabajos de puestos.</p> |
| El 60% respondieron que algunas veces se interesan por ganar más conocimientos cada día en puestos de trabajo | <p>Varios colaboradores están dispuestos en aprender conocimientos de la empresa y buscan mejorar sus puestos</p> <p>El gerente de exigir a sus colaboradores para que aprendan nuevos conocimientos de la entidad.</p> |
| El 50% respondieron que algunas veces la sensación de éxito traerá satisfacción a los colaboradores | <p>Insatisfacción laboral en los colaboradores porque el dueño no tiene éxito de satisfacción.</p> <p>El líder insatisfecho con algunos colaboradores porque no tiene sensación de éxitos y futuro.</p> |

10. Establecer soluciones

| Indicador | Problema | Acciones de mejora |
|--------------------|--|---|
| Liderazgo | El 70% respondieron que algunas veces el comparte el líder y difunde la visión y misión de la empresa. | <p>Realizar una capacitación a los colaboradores que tengan un conocimiento nuevas ante la competencia.</p> <p>Contratar un especialista para que el líder tenga conocimiento del plan estratégico de la empresa, así para que brinde información adecuada a sus colaboradores.</p> |
| Reconocimiento | El 70% respondieron que nunca existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a sus esfuerzos. | <p>Reconocer a los colaboradores que trabajan bien son sus puestos de trabajo con precios.</p> <p>Realizar un reconocimiento a los personales para que trabajen con motivación y eficiencia en la empresa</p> |
| Conocimientos | El 60% respondieron que algunas veces se interesan por ganar más conocimientos cada día en puestos de trabajo. | <p>Contratar un especialista que de capacitaciones a sus colaboradores que los prepare bien profesional.</p> <p>Crear un grupo de trabajo para los colaboradores trabajen en equipo y intercambien las ideas.</p> <p>Debe existir un interés de los personales en participar o aprender nuevos conocimientos de la empresa.</p> |
| Sensación de éxito | El 50% respondieron que algunas veces la sensación de éxito traerá satisfacción a los colaboradores | <p>Crear una charla para los colaboradores que tengan visiones y metas hacia futuro de éxito para la empresa.</p> <p>Contratar un profesional en temas de motivación y liderazgo para que tengan una satisfacción de éxitos en sus trabajos de puestos.</p> |

11. Recursos para la implementación de las estrategias

| Estrategias | Humanos | Económicos | Tecnológicos | Tiempo |
|---|---------|------------|--|---------|
| <p>Realizar una capacitación a los colaboradores que tengan un conocimiento nuevas ante la competencia.</p> <p>Contratar un especialista para que el líder tenga conocimiento del plan estratégico de la empresa, así para que brinde información adecua a sus colaboradores.</p> | Gerente | S/ 1000.00 | Computadoras. Proyectores, internet, lapiceros | 15 días |
| <p>Reconocer a los colaboradores que trabajan bien son sus puestos de trabajo con precios.</p> <p>Realizar un reconocimiento a los personales para que trabajen con motivación y eficiencia en la empresa</p> | Gerente | S/ 1000.00 | Computadoras. Proyectores, internet, lapiceros | 15 días |
| <p>Contratar un especialista que de capacitaciones a sus colaboradores que los prepare bien profesional.</p> <p>Crear un grupo de trabajo para los colaboradores trabajen en equipo y intercambien las ideas.</p> <p>Debe existir un interés de los personales en participar o aprender nuevos conocimientos de la empresa.</p> | Gerente | S/ 2000.00 | Computadoras. Proyectores, internet, lapiceros | 15 días |
| <p>Crear una charla para los colaboradores que tengan visiones y metas hacia futuro de éxito para la empresa.</p> <p>Contratar un profesional en temas de motivación y liderazgo para que tengan una satisfacción de éxitos en sus trabajos de puestos.</p> | Gerente | S/ 2000.00 | Computadoras. Proyectores, internet, lapiceros | 15 días |

12. Cronograma de actividades

| N° | Estrategias | Fecha | Termino | Años 2024 | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|-----------|----------|-----------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | | Junio | | | |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 1 | Realizar una capacitación a los colaboradores que tengan un conocimiento nuevas ante la competencia Contratar un especialista para que el líder tenga conocimiento del plan estratégico de la empresa, así para que brinde información adecua a sus colaboradores. | 01-03-24 | 10-03-24 | X | X | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Reconocer a los colaboradores que trabajan bien son sus puestos de trabajo con precios. Realizar un reconocimiento a los personales para que trabajen con motivación y eficiencia en la empresa | 12-03-24 | 19-03-24 | | | X | X | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Contratar un especialista que de capacitaciones a sus colaboradores que los prepare bien profesional. Crear un grupo de trabajo para los colaboradores trabajen en equipo y intercambien las ideas. Debe existir un interés de los personales en participar o aprender nuevos conocimientos de la empresa. | 01- 04-24 | 20-04-24 | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | |
| 4 | Crear una charla para los colaboradores que tengan visiones y metas hacia futuro de éxito para la empresa. Contratar un profesional en temas de motivación y liderazgo para que tengan una satisfacción de éxitos en sus trabajos de puestos. | 01-05-24 | 20-05-24 | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | X |

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora de estilos de liderazgo y motivación laboral de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, debido a que es necesario promover la aplicación de estrategias para mejorar el estilo de liderazgo y motivación laboral, para promover el desempeño, liderazgo, reconocimiento, conocimientos y sensación de éxitos, pues la empresa debe fomentar más el liderazgo con los trabajadores así mismo también motivando cada uno de ellos para que trabajen con conformidad en sus puestos de trabajo satisfaciendo a los consumidores.

La mayoría de los trabajadores mencionaron que el líder algunas veces comparte y difunde la visión y misión de la empresa, considera que algunas veces los objetivos que busca la entidad están bien definidos, considera que siempre los empleados de la empresa se identifican y se sienten orgullosos de la organización, considera que siempre los empleados aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales.

La mayoría de los colaboradores indicaron que nunca existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo y nunca la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema. La mayoría relativa de los colaboradores indicaron que siempre toman las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa, algunas veces la empresa contribuye el desarrollo de las capacidades y habilidades de los personales.

La mayoría de los colaboradores indicaron que siempre la gratificación es necesario para los trabajadores en sus labores y siempre les gusta ser puntual con las responsabilidades labores que carga la empresa, algunas veces les interesa por ganar más conocimientos cada día en sus puestos de trabajo.

La mayoría de los colaboradores indicaron que siempre se encuentran en un nivel competitivo y con mucho compromiso para su conocimiento personal, algunas veces la sensación de éxito traerá satisfacción a los trabajadores en la empresa, siempre el futuro será necesario contar con el personal con capacidades y preparados en sus ramas de puesto.

Se elaboro una propuesta de mejora en base de resultados de la investigación con la finalidad de mejorar la productividad de la organización a través de estrategias de liderazgo y motivación laboral, dicha propuesta se ejecuto debido a que la entidad en su estudio evidenció los siguientes problemas: La empresa no tiene buen liderazgo, además no reciben una motivación concreta, es por ello que los colaboradores trabajan desconcentrados en sus puestos de trabajo.

VII. Recomendaciones

Mejorar la promoción de los estilos de liderazgo por parte de los docentes ante sus alumnos, mediante la aplicación de clases con mayor participación de los estudiantes y fomentar el desempeño en integración en el aula entre compañeros.

Efectuar un proceso de reclutamiento y selección de personal, puesto que el candidato seleccionado pueda enriquecer el trabajo en la empresa por medio de su estilo de liderazgo, así también, se recomienda a los representantes impulsar la participación de los colaboradores para aumentar el liderazgo participativo y en el futuro delegarles funciones para automatizar los procesos administrativos.

Utilizar un liderazgo democrático, donde cada colaborador se sienta capaz de aportar algo para la empresa, lo que permita que se sientan importantes dentro de ella, pues, de esa forma se convertirían en líderes que inspiren, motiven, tengan metas trazadas, posean una visión y misión que desean cumplir junto con sus trabajadores.

Diseñar y elaborar un programa de incentivos laborales para motivar al personal y obtener un mejor rendimiento, identificando los objetivos de la microempresa, ajustando los incentivos de acuerdo con el perfil laboral y comunicando el programa de incentivos al personal. Iniciar un proceso de contratación de un encargado o feje de restaurante, también brindar la oportunidad al personal que se adecue al perfil laboral requerido, para incentivar y promover el cumplimiento de los objetivos

Tomar decisiones para el buen desarrollo de la empresa, pero lo primero que se debe llevar a cabo es primero identificar los problemas que se estén dando, analizarlos buscar alternativas de solución escoger una adecuada y dar solución al problema. De las buenas decisiones que tome el empresario dependerá la trayectoria de la empresa.

Implementar la propuesta de mejora que fue elaborado en base a los resultados obtenidos para mejorar sus servicios a sus clientes y lograr competitividad.

Referencias Bibliográficas

- kouzes, J. (2020). *El desafío del liderazgo (Cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización)*. España: Sexta edición. Obtenido de <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
- Acuña, P. (2022). *El liderazgo y su implicancia en la gestión integrada de clientes y*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Aranda, I. (2021). *Estilo de Liderazgo y motivación laboral*. Universidad Cesar Vallejo.
- Arbaiza, L. (2021). *Liderazgo y Comportamiento Organizacional*. . Esan Ediciones.
- Arias, K., & Morales , I. (2021). *Estilo de liderazgo y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de servicios aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil*. Universidad de Guayaquil, Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55159>
- Avolio, B. (2023). *El Liderazgo Transformacional y Transaccional de Hombres y Mujeres*. Applied Psychology: An International Review. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1996.tb00847.x>
- Baca , A. (02 de Octubre de 2020). *Motivación laboral y calidad del servicio en un restaurante de Santa Clara - Ate Vitarte 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24547>
- Barbera, H., & Ester, C. (2020). *Calidad Motivadora y desempeño en las empresas (2a. ed.)*. España:: Editorial Med.
- Bass, B., & Riggio, R. (2023). *Transformational leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernal, C. (2020). *Relación entre motivación laboral y proyecto de vida en empleados de un colegio público de Bogotá*. Universidad Antonio Nariño. Obtenido de <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2075>

- Cardenas , G. (2024). *Propuesta de mejora de motivación laboral y atención al cliente en la microempresa restaurant polleria Rodrigo'S Chicken distrito de San Vicente de Cañete, 2023*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/35402>
- ChóeZ, M., & Vélez, L. (2021). *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo de conocimiento*,. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- D'Alessio, F. (2023). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. México: Prentice Hall.
- erchán, A. (2022). *Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral*.*Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Fischman, D. (2020). *El líder transformador 1*. Lima, Perú: Planeta Perú S.A.
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2022). *Aportaciones teóricas significativas sobre el Liderazgo Carismático y Transformacional*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19 (67).
- Garcia , M. (2020). *El Liderazgo Transformacional en las organizaciones: Un análisis descriptivo*. *Latinoamericana de Investigación en organizaciones, ambiente y Sociedad*, 2, 93-111.
- Haro , M. (2023). *Motivación laboral de los trabajadores del restaurante GANBARU*. Universidad de Guayaquil, Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/68635>
- Leche , S. (2023). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores en la pequeña empresa restaurante chifa Facos, distrito de Ayacucho, 2023*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34831>
- Leon , K. (2021). *Los estilos de Liderazgo y los cambios en el Trabajo en Equipo en los estudiantes de la Escuela de Administración SAD Huaraz, en el año 2015*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18866>

- Lizcano , N. (2020). *Relación Entre Estilos De Liderazgo Y Engagement: Caso De Estudio*. Universidad Pontificia Bolivariana, Colombia . Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9932>
- Lopez , K. (2024). *Estilos de liderazgo en el clima laboral del restaurante Viavia Café Ayacucho S.A.C., Ayacucho, 2023*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/36407>
- López, E. (2021). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona: UAB.
- Lozada , A., & Hernández, V. (2023). *Estrategia para elevar la motivación y satisfacción laboral en restaurantes de comida rápida*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/4438>
- Lussier, R., & Achua, C. (2021). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Editorial Cengage Learning.
- Madrigal, B. (2022). *Liderazgo: Enseñanza y aprendizaje*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Maguiña , L. (2021). *Estilos de liderazgo en la empresa Transcon S.R.L., Huaraz, 2019*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18568>
- Muñoz , J. (2021). *Estilo de liderazgo y la rotación del personal en la empresa AI Premium E.I.R.L.* Universidad Inca Garcilaso de la Vega . Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5292>
- Paucar , D. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el Restaurante Campestre Los Patos S.R.L. de Chepén 2019*. Universidad Alas Peruanas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12990/10456>
- Pillaca , F. (2021). *Motivación laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante menú: caso restaurant Katiuska, distrito Vilcashuamán, Ayacucho, 2021*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/23860>

Robles , C. (2023). *Motivación y desempeño laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro restaurante: caso el granjero polleria criolla de la ciudad de Huaraz – 2022*.
Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/33995>

Sarmiento , R. (2022). *Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la pequeña empresa contratistas M &S E.I.R.L, distrito de Huaraz, 2022*.
Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13032/29634>

Troya , G. (2021). *Estilo de liderazgo y su relación en la cultura organizacional del personal administrativo de la Empresa Rocnarf*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador . Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16956>

Anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: Propuesta de mejora de estilos de liderazgo para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Metodología |
|--|--|---|--|--|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la propuesta de mejora de estilos de liderazgo para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024?</p> | <p>Objetivo general: Elaborar una propuesta de mejora de estilos de liderazgo para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir las características de liderazgo transformacional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024. - Describir las características de liderazgo transaccional de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024 - Definir las características de motivación extrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024 - Definir las características motivación intrínseca de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024 - Elaborar una propuesta de un plan de mejora de estilos de liderazgo y motivación laboral de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024. | <p>No se planteó una hipótesis por ser nivel descriptivo. Concordando Hernández & Mendoza (2020) establecen que las hipótesis son suposiciones establecidas con el propósito de contrastar los resultados esperados de un estudio, por ende, éstas son obligatorias en investigaciones de carácter cuantitativo o experimentales.</p> | <p>Variable 1: Estilos de liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo transformacional • Liderazgo transaccional <p>Variable 2: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca | <p>Tipo de Inv: Cuantitativo</p> <p>Nivel de Inv: Descriptivo de propuesta</p> <p>Diseño de Inv: No experimental y transversal</p> <p>Población 10 colaboradores</p> <p>Muestra: 10 colaboradores</p> |

Anexo 02. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para la investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024; para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Se le agradece anticipadamente la información que usted nos pueda proporcionar, la misma que será estrictamente confidencial. Para evaluar la variable, marcar con una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

Respecto a la variable Estilos de liderazgo

Escala:

- Siempre : 5
- Casi siempre : 4
- A veces : 3
- Pocas veces : 2
- Nunca : 1

| N° | Pregunta | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Variable 1: Estilos de liderazgo | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1: Liderazgo transformacional (Visión y misión, Objetivos, Identificación, Desafío) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿El líder comparte y difunde la visión y misión de la empresa con sus empleados? | | | | | |
| 2 | ¿Los objetivos que busca la entidad están bien definidos? | | | | | |
| 3 | ¿Los empleados de la empresa se identifican y se sienten orgullosos de la entidad restaurante callejón? | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 4 | ¿Los empleados aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales que les plantea el líder? | | | | | |
| D2: Liderazgo transaccional (Reconocimiento, Solución de problemas, Toma decisiones, Desarrollo de capacidades) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | ¿Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo? | | | | | |
| 6 | ¿Considera usted que la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema? | | | | | |
| 7 | ¿Usted toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa? | | | | | |
| 8 | ¿La empresa contribuye al desarrollo de las capacidades y habilidades de los empleados? | | | | | |
| Variable 2: Motivación laboral | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| D1: Motivación intrínseca (Línea de carrera, Gratificación, Responsabilidad) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo? | | | | | |
| 10 | ¿Con respecto a la gratificación, cree usted que es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con su labor? | | | | | |
| 11 | ¿Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas? | | | | | |
| D2: Motivación extrínseca (Sensación de éxito, Crecimiento personal, Autorrealización) | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿La sensación de éxito traerá satisfacción a los trabajadores y conllevará a la óptima prospectiva de los recursos humanos? | | | | | |
| 13 | ¿En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal? | | | | | |
| 14 | ¿En el futuro será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales? | | | | | |

Muchas gracias

Anexo 03. Validez del instrumento



Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: MANUEL FRITZ LOPEZ PUMAYALI

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: LEYVA VALENZUELA, ANA PRIMITIVA, estudiante / egresado del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024 y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

Firma de estudiante

DNI N° 7655545

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Manuel Fritz López Pumayali

N° DNI / CE:09610622.....

Edad: 50 años.....

Teléfono / celular: ...997331108.....

Email: manuefritz@hotmail.com

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría x

Doctorado: _____

Especialidad:

Maestro en Administración y Negocios

Institución que labora:

Universidad Nacional del Callao -Facultad de Administración

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024

Autor(es):

LEYVA VALENZUELA, ANA PRIMITIVA

Programa académico:

ADMINISTRACIÓN



Firma del Experto



Huella digital del experto

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

| FICHA DE VALIDACIÓN* | | | | | | | | |
|--|--|------------|-----------|-------------|-----------|----------|-----------|---------------|
| TÍTULO PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024 | | | | | | | | |
| Variable 1: Estilos de liderazgo | Dimensión 1: Liderazgo transformacional (Visión y misión, Objetivos, Identificación, Desafío) | Relevancia | | Pertinencia | | Claridad | | Observaciones |
| | | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | |
| 1 | ¿El líder comparte y difunde la visión y misión de la empresa con sus empleados? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Los objetivos que busca la entidad están bien definidos? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Los empleados de la empresa se identifican y se sienten orgullosos de la entidad restaurante callejón? | X | | X | | X | | |
| | ¿Los empleados aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales que les plantea el líder? | X | | X | | X | | |
| Variable 2: Productividad | | | | | | | | |
| Dimensión 1: Motivación intrínseca (Línea de carrera, Gratificación, Responsabilidad) | | | | | | | | |
| 1 | ¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Con respecto a la gratificación, cree usted que es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con su labor? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas? | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Motivación extrínseca (Sensación de éxito, Crecimiento personal, Autorrealización) | | | | | | | | |
| 1 | Motivación extrínseca (Sensación de éxito, Crecimiento personal, Autorrealización) | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿En el futuro será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales? | X | | X | | X | | |

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

.....

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Manuel Fritz López Pumayali. DNI: 09610622



Firma del experto





Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Ovidio Julián Castellón Matos

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: LEYVA VALENZUELA, ANA PRIMITIVA, estudiante / egresado del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024 y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

Firma de estudiante

DNI N° 7655545

| Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación | |
|---|--|
| Nombres y Apellidos: Ovidio Julián Castellón Matos | |
| | |
| N° DNI / CE:15421219 | Edad: 58 años..... |
| | |
| Teléfono / celular: 934449329..... | Email: ovi_jcm@hotmail.com |
| | |
| Título profesional: Licenciado en Administración | |
| | |
| Grado académico: Maestría _____ | Doctorado: <u>x</u> _____ |
| Especialidad: | |
| Gestión pública y Gobernabilidad..... | |
| Institución que labora: | |
| Universidad Cesar Vallejo..... | |
| | |
| Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis | |
| Título: | |
| PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024 | |
| Autor(es): | |
| LEYVA VALENZUELA, ANA PRIMITIVA | |
| Programa académico: | |
| ADMINISTRACIÓN | |
| | |
|  |  |
| Firma del Experto | Huella digital del experto |

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

| FICHA DE VALIDACIÓN* | | | | | | | |
|--|------------|-------------|-----------|----------|-----------|---------------|--|
| TÍTULO PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024 | | | | | | | |
| Variable 1: Estilos de liderazgo | Relevancia | Pertinencia | | Claridad | | Observaciones | |
| | | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | | |
| Dimensión 1: Liderazgo transformacional (Visión y misión, Objetivos, Identificación, Desafío) | | | | | | | |
| 1 ¿El líder comparte y difunde la visión y misión de la empresa con sus empleados? | X | | X | | X | | |
| 2 ¿Los objetivos que busca la entidad están bien definidos? | X | | X | | X | | |
| 3 ¿Los empleados de la empresa se identifican y se sienten orgullosos de la entidad restaurante callejón? | X | | X | | X | | |
| ¿Los empleados aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales que les plantea el líder? | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Liderazgo transaccional (Reconocimiento, Solución de problemas, Toma de decisiones, Desarrollo de capacidades) | | | | | | | |
| 1 ¿Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo? | X | | X | | X | | |
| 2 ¿Considera usted que la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema? | X | | X | | X | | |
| 3 ¿Usted toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa? | X | | X | | X | | |
| ¿La empresa contribuye al desarrollo de las capacidades y habilidades de los empleados? | X | | X | | X | | |
| Variable 2: Productividad | | | | | | | |
| Dimensión 1: Motivación intrínseca (Línea de carrera, Gratificación, Responsabilidad) | | | | | | | |
| 1 ¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2 ¿Con respecto a la gratificación, cree usted que es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con su labor? | X | | X | | X | | |
| 3 ¿Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas? | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Motivación extrínseca (Sensación de éxito, Crecimiento personal, Autorrealización) | | | | | | | |
| 1 Motivación extrínseca (Sensación de éxito, Crecimiento personal, Autorrealización) | X | | X | | X | | |
| 2 ¿En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal? | X | | X | | X | | |
| 3 ¿En el futuro será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales? | X | | X | | X | | |

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Ovidio Julián Castillón Matos . DNI : 15421219


Firma del experto





Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Galvani Guerrero García

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: LEYVA VALENZUELA, ANA PRIMITIVA, estudiante / egresado del programa académico de ADMINISTRACION de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024 y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de variables
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

Firma de estudiante

DNI N° 7655545

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Galvani Guerrero García

N° DNI / CE:45101586..... Edad: 36 años.....

Teléfono / celular: 973758395 Email: gguerrerog@untumbes.edu.pe

Título profesional: Licenciado en administración de empresas

Grado académico: Maestría_x Doctorado:_____

Especialidad:
..... Dirección de Personas y Organizaciones

Institución que labora:
Universidad Nacional de Tumbes

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024

Autor(es):

LEYVA VALENZUELA, ANA PRIMITIVA

Programa académico:

ADMINISTRACIÓN



Firma del Experto



Huella digital del experto

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

| FICHA DE VALIDACIÓN* | | | | | | | | |
|--|--|------------|-----------|-------------|-----------|----------|-----------|---------------|
| TÍTULO PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024 | | | | | | | | |
| Variable 1: Estilos de liderazgo | Relevancia | Relevancia | | Pertinencia | | Claridad | | Observaciones |
| | | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | Cumple | No cumple | |
| Dimensión 1: Liderazgo transformacional (Visión y misión, Objetivos, Identificación, Desafío) | | | | | | | | |
| 1 | ¿El líder comparte y difunde la visión y misión de la empresa con sus empleados? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Los objetivos que busca la entidad están bien definidos? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Los empleados de la empresa se identifican y se sienten orgullosos de la entidad restaurante callejón? | X | | X | | X | | |
| | ¿Los empleados aceptan con entusiasmo los desafíos profesionales que les plantea el líder? | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Liderazgo transaccional (Reconocimiento, Solución de problemas, Toma de decisiones, Desarrollo de capacidades) | | | | | | | | |
| 1 | ¿Existe un reconocimiento por parte de la gerencia con relación a su esfuerzo? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Considera usted que la gerencia aplica las acciones correctivas adecuadas para solucionar un problema? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Usa usted toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de la empresa? | X | | X | | X | | |
| | ¿La empresa contribuye al desarrollo de las capacidades y habilidades de los empleados? | X | | X | | X | | |
| Variable 2: Productividad | | | | | | | | |
| Dimensión 1: Motivación intrínseca (Línea de carrera, Gratificación, Responsabilidad) | | | | | | | | |
| 1 | ¿Te interesas por ganar más conocimientos cada día en tu trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Con respecto a la gratificación, cree usted que es necesario para que los trabajadores se sientan identificados con su labor? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Te gusta ser puntual con las responsabilidades laborales que cargas? | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2: Motivación extrínseca (Sensación de éxito, Crecimiento personal, Autorrealización) | | | | | | | | |
| 1 | Motivación extrínseca (Sensación de éxito, Crecimiento personal, Autorrealización) | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿En qué nivel asume compromiso para su crecimiento personal? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿En el futuro será necesario contar con personal con capacidades de autorrealización frente a situaciones laborales? | X | | X | | X | | |

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones:

.....

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Galvani Guerrero García DNI 45101586



Firma del experto



Confiabilidad del instrumento

| VARIABLE: ESTILOS DE LIDERAZGO | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | item 1 | item 2 | item 3 | item 4 | item 5 | item 6 | item 7 | item 8 | SUMA |
| Trabajador 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| Trabajador 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| Trabajador 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 |
| Trabajador 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 27 |
| Trabajador 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 29 |
| Trabajador 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| Trabajador 7 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| Trabajador 8 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| Trabajador 9 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 14 |
| Trabajador 10 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12 |
| VARIANZA | 2.16 | 1.09 | 0.36 | 1.36 | 1.84 | 1.69 | 2.69 | 1.89 | |

Σ (símbolo sumatoria)
 α (Alfa) = **0.8135408**
 K (Número de Items) = 10
 Vi (Varianza de cada Items) = 13.08
 Vt (Varianza Total) = 48.64

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

| VARIABLE: MOTIVACION LABORAL | | | | | | | |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | item 1 | item 2 | item 3 | item 4 | item 5 | item 6 | SUMA |
| Trabajador 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 24 |
| Trabajador 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 14 |
| Trabajador 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 11 |
| Trabajador 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| Trabajador 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 |
| Trabajador 6 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 10 |
| Trabajador 7 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 |
| Trabajador 8 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 11 |
| Trabajador 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| Trabajador 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| VARIANZA | 1.64 | 1.16 | 0.56 | 1.21 | 0.61 | 1.49 | |

Σ (símbolo sumatoria)
 α (Alfa) = **0.8128773**
 K (Número de Items) = 10
 Vi (Varianza de cada Items) = 6.67
 Vt (Varianza Total) = 24.85

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Anexo 04 Formato de Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

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 DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024**, y es dirigido por por Leyva Valenzuela, Ana Primitiva investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Elaborar una propuesta de mejora de estilos de liderazgo para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la empresa restaurante Callejón, Huaraz, 2024, y de esta manera poder sentar una base científica en este campo de estudios.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 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 repositorio Uladech. Si desea, también podrá escribir al correo a 1211181027@uladech.pe, 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: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Documento de aprobación de institución para recolección de información



Chimbote, 24 de mayo del 2024

CARTA N° 0000000821- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

GERENTE DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024, que involucra la recolección de información/datos en TRABAJADORES, a cargo de ANA PRIMITIVA LEYVA VALENZUELA, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 76556545, durante el período de 08-05-2024 al 11-05-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Dr. Willy Valle Salvia
Coordinador de Gestión de Investigación

Evidencias de ejecución

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Ana Primitiva Leyva Valenzuela, identificado (a) con DNI, 76556545 con domicilio Jr. Simón bolívar, Distrito Huaraz, Provincia Huaraz, Departamento Ancash,

DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de (estudiante/bachiller) de Administración, con código de estudiante 1211181027 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-1:

1. Que los datos consignados en la tesis titulada PROPUESTA DE MEJORA DE ESTILOS DE LIDERAZGO PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA RESTAURANTE CALLEJÓN, HUARAZ, 2024.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Huaraz, 10 de mayo de 2024



Firma del estudiante/bachiller

DNI: 76556545



Huella Digital