



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

**TESIS
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA
POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN
LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHICLAYO 2019
PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Saavedra Montenegro Lesly Alexandra

ORCID: 0000-0003-0951-3745

Asesor:

Mg. Gonzáles Hidalgo Carlos Daniel

ORCID: 0000-0002-8962-026X

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2022

APROBACIÓN DEL JURADO

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHICLAYO 2019

Asesor (a):

Mg. Gonzáles Hidalgo Carlos Daniel

Firma

Presidente (a):

Mg. Rojas Jiménez Karla Ivonne

Firma

Secretario (a):

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes

Firma

Vocal (a):

Mg. Mory Guarnizo Sandra

Firma

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primero a Dios por permitirme realizarlo y poder lograr terminar mi carrera profesional con éxito,

A mi pequeño hijo, que es la motivación y el esfuerzo de seguir con mis metas propuestas.

A mis Padres por el apoyo incondicional que me brindan.

A todos mis docentes, que durante mi etapa universitaria me apoyaron en todo momento.

Saavedra Montenegro Lesly Alexandra.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme fortaleza y salud.

A mis padres por ser el apoyo y motivode mi vida, a mi pequeño hijo que es la fuerza que tengo para realizar todos mis proyectos.

A mi asesor, Mg. Carlos Hidalgo Gonzales por asesorarme en todo este proceso de este trabajo.

Saavedra Montenegro Lesly Alexandra.

RESUMEN

Esta tesis tuvo como objetivo general determinar de qué manera la aplicación de estrategias de motivación potencian el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019. La población de estudio estuvo conformada por los 36 colaboradores de la entidad. Para ello se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, diseño de carácter de tipo pre experimental, por utilizar un solo grupo, al mismo que se le aplicó una pre prueba, después de ello se aplicó una propuesta de cronograma de actividades y posteriormente una post prueba. Se concluye que luego de aplicadas las estrategias el liderazgo empresarial resultó en un nivel medio en 16.7% y alto en 83.3% y con una percepción de liderazgo Alto en las tres dimensiones. Estadísticamente, según la prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas, sí hay diferencias entre el nivel del liderazgo empresarial antes y después de aplicado las estrategias de motivación, lo que confirmó que la propuesta de estudio fue efectiva para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa.

Palabras claves: Laissez Faire, Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y motivación.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine how the application of motivational strategies strengthen business leadership in Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019. The general objective of this thesis was to determine how the application of motivation strategies enhance business leadership in Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019. The study population was made up of the 36 collaborators of the entity. For this, a methodology of quantitative approach was used, of an applied type, character design of a pre-experimental type, by using a single group, to which a pre-test was applied, after which a proposal for a schedule of activities and activities was applied. then a post test. It is concluded that after applying the strategies, business leadership resulted in a medium level in 16.7% and high in 83.3% and with a perception of High leadership in the three dimensions. Statistically, according to the Wilcoxon test for related samples, there are differences between the level of business leadership before and after applying the motivation strategies, which confirmed that the study proposal was effective in promoting business leadership in the company.

Keywords: Laissez Faire, Transformational Leadership, Transactional Leadership, Motivation.

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos Previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	22
1.4. Formulación del problema.....	28
1.5. Justificación e importancia del estudio	28
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos	30
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	31
2.1. Tipo y diseño de la investigación	32
2.2. Variables, Operacionalización.....	33
2.3. Población y Muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	39
2.6. Aspectos éticos	39
2.7. Criterios de rigor científico.....	40
III. RESULTADOS.....	41
3.1. Resultados de Tablas y gráficos	42
3.2. Discusión de resultados	86
3.3. Aporte científico	89
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
REFERENCIAS.....	113
ANEXOS	119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Definiciones de Variables.....	33
Tabla 2	Operacionalización de variable independiente.....	34
Tabla 3	Operacionalización de la variable dependiente.....	35
Tabla 4	Escala Likert de los cuestionarios.....	38
Tabla 5	Validación de expertos.....	38
Tabla 6	Estadísticas de confiabilidad.....	39
Tabla 7	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.....	42
Tabla 8	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.....	43
Tabla 9	No interviene hasta que los problemas se agravan.....	44
Tabla 10	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.....	45
Tabla 11	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.....	46
Tabla 12	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.....	47
Tabla 13	Está ausente cuando se le necesita.....	48
Tabla 14	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.....	49
Tabla 15	Baremación de la dimensión Transaccional del Liderazgo Empresarial.....	50
Tabla 16	Nivel de la Dimensión Transaccional.....	51
Tabla 17	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella).....	52
Tabla 18	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.....	53
Tabla 19	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.....	54
Tabla 20	Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.....	55
Tabla 21	Dedica tiempo a enseñar y capacitar el equipo.....	56
Tabla 22	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.....	57
Tabla 23	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.....	58
Tabla 24	Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.....	59
Tabla 25	Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.....	60
Tabla 26	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.....	61
Tabla 27	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.....	62
Tabla 28	Hace un seguimiento de los errores detectados.....	63
Tabla 29	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.....	64
Tabla 30	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.....	65
Tabla 31	Evita tomar decisiones.....	66
Tabla 32	Baremación de la dimensión Transformacional del Liderazgo Empresarial.....	67
Tabla 33	Nivel de la Dimensión Transformacional.....	68
Tabla 34	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.....	69
Tabla 35	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.....	70
Tabla 36	Me ayuda a mejorar mis capacidades.....	71
Tabla 37	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.....	72
Tabla 38	Se demora en responder los temas urgentes.....	73
Tabla 39	Enfatiza la importancia de una misión común.....	74
Tabla 40	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.....	75
Tabla 41	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.....	76
Tabla 42	Baremación de la dimensión Laissez Faire del Liderazgo Empresarial.....	77
Tabla 43	Nivel de la Dimensión Laissez Faire.....	78
Tabla 44	Baremación de la variable Liderazgo Empresarial.....	79
Tabla 45	Nivel de Liderazgo Empresarial.....	80
Tabla 46	Nivel de la Dimensión Transaccional.....	81
Tabla 47	Dimensión Transformacional.....	82
Tabla 48	Nivel de la Dimensión Laissez Faire.....	83
Tabla 49	Nivel de Liderazgo Empresarial.....	84
Tabla 50	Prueba de normalidad a las series pre y post test del clima organizacional.....	85

Tabla 51	Prueba de hipótesis con Wilcoxon.....	85
Tabla 52	Estrategias de motivación extrínseca.....	90
Tabla 53	Objetivo 1 - Estrategia 1.....	93
Tabla 54	Presupuesto – Objetivo 1 - Estrategia 1.....	95
Tabla 55	Objetivo 1 - Estrategia 2.....	96
Tabla 56	Presupuesto – Objetivo 1 - Estrategia 2.....	97
Tabla 57	Estrategias de motivación intrínseca.....	97
Tabla 58	Objetivo 2 – Estrategia 1.....	100
Tabla 59	Presupuesto – Objetivo 2 - Estrategia 1.....	101
Tabla 60	Objetivo 2 - Estrategia 2.....	102
Tabla 61	Presupuesto – Objetivo 2 – Estrategia 2.....	103
Tabla 62	Objetivo 2 - Estrategia 3.....	104
Tabla 63	Presupuesto – Objetivo 2 – Estrategia 3.....	105
Tabla 64	Cronograma de actividades.....	106
Tabla 65	Resumen de actividades.....	107
Tabla 66	Beneficio/Costo.....	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.	42
Figura 2.	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	43
Figura 3.	No interviene hasta que los problemas se agravan.	44
Figura 4.	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.	45
Figura 5.	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.	46
Figura 6.	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	47
Figura 7.	Está ausente cuando se le necesita.	48
Figura 8.	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	49
Figura 9.	Nivel de la Dimensión Transaccional.	51
Figura 10.	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella).	52
Figura 11.	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.	53
Figura 12.	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.	54
Figura 13.	Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	55
Figura 14.	Dedica tiempo a enseñar y capacitar el equipo.	56
Figura 15.	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	57
Figura 16.	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	58
Figura 17.	Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.	59
Figura 18.	Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.	60
Figura 19.	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	61
Figura 20.	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	62
Figura 21.	Hace un seguimiento de los errores detectados.	63
Figura 22.	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	64
Figura 23.	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	65
Figura 24.	Evita tomar decisiones.	66
Figura 25.	Nivel de la Dimensión Transformacional.	68
Figura 26.	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	69
Figura 27.	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	70
Figura 28.	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	71
Figura 29.	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	72
Figura 30.	Se demora en responder los temas urgentes.	73
Figura 31.	Enfatiza la importancia de una misión común.	74
Figura 32.	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.	75
Figura 33.	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	76
Figura 34.	Nivel de la Dimensión Laissez Faire.	78
Figura 35.	Nivel de Liderazgo Empresarial.	80
Figura 36.	Nivel de la Dimensión Transaccional.	81
Figura 37.	Dimensión Transformacional.	82
Figura 38.	Nivel de la Dimensión Laissez Faire.	83
Figura 39.	Nivel de Liderazgo Empresarial.	84
Figura 40.	Aplicación del instrumento etapa pre test en la entidad.	142
Figura 41.	Aplicación del instrumento etapa post test en la entidad.	142

I. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Este estudio explica la importancia e influencia de estrategias de motivación para potenciar dicho liderazgo empresarial respecto a mencionada entidad. Se define como se conceptualizan a las acciones cuya planificación tiene el objetivo básico de motivar a los individuos miembros de un equipo direccionándoles a lograr sus metas profesionales o individuales.

Por otra parte, tenemos al liderazgo empresarial, que hace referencia al estilo de relación que los líderes despliegan en una organización frente a las personas que tienen bajo su cargo, relación de la cual dependen los resultados organizacionales.

La interrogante del problema es el siguiente, ¿De qué manera la aplicación de estrategias de motivación permitirá potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019?, con el propósito de aplicar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C.. La hipótesis consistió en que la aplicación de estrategias de motivación permitirá potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

Dicho estudio está compuesto de la siguiente forma: Introducción, ahí se puede encontrar la situación problemática, trabajos previos, teorías relacionadas a las variables, formulación del problema, justificación, importancia, hipótesis y objetivos. En Material y Métodos, tipo y diseño de investigación, variables, operacionalización, población, muestra, técnicas e instrumentos, procedimiento de análisis de datos, aspectos éticos y criterios de rigor científico. En Resultados, está dado respecto a resultados, discusión y aporte científico. Y por último tenemos las conclusiones y recomendaciones, referencias y anexos.

1.1. Realidad problemática

Hoy en día, existe un constante cambio económico, social y empresarial, así como un crecimiento empresarial y tecnológico, donde las empresas deben aprovechar la innovación y es muy importante que las Organizaciones deben tomar en cuenta las necesidades de sus colaboradores, pues el recurso humano son las herramientas por el cual la organización logra resultados, la motivación es un componente importante que permite lograr ciertas metas, el logro de metas, lo que permite el avance uniforme de los empleados y la 'empresa. Sin embargo, la falta de conciencia sobre la importancia de motivar a los empleados para lograr un mayor y mejor desempeño y la falta de políticas de motivación ha llevado a descubrir muchos problemas desde una perspectiva diferente: la comunicación de los empleados, la baja productividad, así como la eficiencia y el rendimiento en el trabajo.

Así, las sociedades que no saben transmitir conductas motivacionales positivas deben darse en el contexto o entorno en torno al cual se realiza el trabajo (a diferencia de las situaciones donde se presentan la envidia, los celos y el deseo de mandar), son obligado a considerar. de otra manera les permite acceder a formas creativas de motivación para sus trabajadores y así realizar sus tareas en un ambiente que los hace sentir bien, involucrados, definidos, además es económicamente reconocido, con lo que se debe y el mercado brinda para la satisfacción del cliente necesidades.

1.1.1. Contexto Internacional.

Avanecer (2015) testifica que ciertos propietarios de empresas en el Ecuador, ante la situación de bajas productividades han comenzado a cuestionarse su forma mecánica de trabajo, por lo que están buscando asesoramiento externo para elevar la motivación a sus colaboradores, y así, se revierta hacia un rendimiento laboral más eficaz que eleve los beneficios económicos a la empresa. Por otro lado, el gerente tiene que dirigir a sus trabajadores supervisándolos y motivándolos con incentivos, remuneración, reconocimiento, etc. porque le permitirá al colaborador cumplir con su tarea de manera eficiente y con gran desempeño ya que se sentirá motivado.

Navarro, Ceja, Curioso y Arrieta (2015) manifiestan que, en Costa Rica, indicaron que la motivación se encuentra afectada por las condiciones de trabajo, causando

efectos negativos en sus necesidades, capacidad de trabajo y el trato recibido por los superiores, generando así el incumplimiento de las metas. En relación a lo mencionado, Toribio, C.(2016) menciona que se debe fomentar la motivación con la ayuda de seminarios y capacitaciones y también mejorando la comunicación a través de la red de medios de una institución pública o privada.

Olarte (2017) sustenta que, organizaciones en Colombia logran satisfacer la necesidad de encontrar colaboradores activos, dedicados y que luchen por alcanzar las metas de la unidad, la motivación respecto a cada colaborador repercutirá directamente al desempeño de las entidades, logrando así un acuerdo de mutuo beneficio entre el trabajador y la empresa. para satisfacer cada necesidad de clientes.

Goyeneche (2017) sustenta que, las entidades colombianas, toman decisiones óptimas para los colaboradores, implementan estrategias motivacionales que se implementan en el desarrollo y gestión de todas las empresas, por lo que se han asignado competencias y habilidades analizadas en cada colaborador para conocer la necesidad y capacidad de tener un ambiente agradable y un buen clima laboral.

Baéz (2018) testifica que, la implementación de la motivación en las organizaciones mexicanas debe ser un compromiso permanente ya que representa una poderosa herramienta para mejorar el desempeño de los empleados y generar mayor productividad, por lo que invertir en Recursos que influyan en la motivación siempre generará beneficios para el crecimiento de cualquier organización.

1.1.2. Contexto Nacional.

Miranda y Quispe (2016) manifiestan sobre cuyas entidades en Lima, el liderazgo es importante para que funcione de manera normal cualquier sociedad ya que va de la mano con el clima laboral ya que muestra el nivel de mejora de cualquier organización, en estos días estos son los factores Es importante invertir en planes motivacionales porque son capacitados para hacerlo para aumentar la lealtad y el compromiso con cualquier empresa.

Castro (2016) nos dice sobre aquellas micro y pequeñas organizaciones donde

México organizan capacitaciones motivacionales porque es una alta prioridad para sus colaboradores, ya que genera efectos positivos, el nivel de cada trabajador se convierte en la eficiencia para generar altas utilidades para la organización, mejorar la calidad de su trabajo, sobre todo crear la satisfacción de los consumidores.

Calderón (2017) manifiesta que las empresas en Bolivia, la motivación y satisfacción en todas estas unidades es de gran importancia, ya que cada colaborador debe sentirse en un buen ambiente de trabajo y ambiente para demostrar sus habilidades y capacidades en relación a la función de su negocio, y, sobre todo, esto redundará en eficiencia dentro de la organización. y, en consecuencia, mayores beneficios y clientes fieles.

Zavala (2017) manifiesta que las entidades de Lima Las estrategias de motivación son un factor trascendente en cualquier negocio para crear un buen clima laboral y un buen desempeño. Para mantenerse motivado, necesita conocer a sus empleados, sus intereses y sus trayectorias personales y profesionales. Respetar a los empleados está en la raíz de la excelencia y prosperidad de la empresa y considera que un buen ambiente de trabajo se crea mediante buenas prácticas laborales tales como: igualdad de oportunidades y derechos de género, reconocimiento, compensación, flexibilidad laboral, capacitación, liderazgo, beneficios, ética e integridad, entre otros.

León (2018) sustenta que las instituciones técnicas en Lima, la motivación de los colaboradores es muy efectiva, ya que los trabajadores aprecian el trabajo, el reconocimiento, las actividades deportivas, los cumpleaños, los incentivos, las vacaciones, para así poder tener buena eficiencia y buen clima laboral.

1.1.3. Contexto Local.

Alvarado (2018) infiere sobre la motivación para trabajar en las unidades de Chiclayo es fundamental para los empleados, pues al mejorar su eficiencia en el trabajo, mejora su clima organizacional, manifestándose así su satisfacción en su puesto, mejora razonablemente las perspectivas y metas de la entidad, pues esto es de gran importancia en la competencia del sector empresarial.

Salazar (2020) nos dice que, en las entidades Pymes de Chiclayo, la motivación

tiene mucho que ver con el desempeño laboral, ya que el objetivo empresarial es lograr metas de eficiencia y así lograr la mejora en cada empresa, existen buenos grados de motivación extrínseca e intrínseca, enriquecen el bienestar de todo el ambiente laboral. cuando ejercen el control y la calidad, hacen que la unidad funcione de manera eficiente.

Mencionada entidad, Nor Autos S.A.C., analiza dichos trabajadores que no cuentan con la comodidad necesaria para realizar sus actividades laborales y que además trabajan en relación a las órdenes dadas por el jefe de tienda, identificado como un líder ausente. Los empleados se quejan de un ambiente de trabajo engorroso con mala comunicación entre subordinado y subordinados, y agregan sobre al reconocer al superior es injusto. Así, por ejemplo, uno de los trabajadores que es considerado el mejor por su productividad, se siente confiado en liderar a sus otros compañeros aun cuando estén en el mismo puesto, da que tienen poder; Esto se debe en parte a que su jefe inmediato se lo concedió. Conflictos de interacción entre empleadores y empleados, sin respetar el nivel de responsabilidad.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. A Nivel Internacional.

Avenecer (2015) manifiesta en su tesis “Liderazgo y Motivación (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8) - Guatemala”. Se realizó un estudio descriptivo, cuyo objetivo fue determinar la influencia del liderazgo de los supervisores en la motivación de los vendedores ambulantes de Distribuidora Mariposa C.B.C., mediante un cuestionario de 15 preguntas, tomado como tema de estudio a cada supervisor y vendedor sobre dicha entidad, de 20 a 50 años, cómo incide el liderazgo de los supervisores en la motivación del personal de ventas camino de una empresa de este tipo. Se concluye que la influencia del liderazgo del supervisor posibilita que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz sobre alto grado de excelencia, por mejorar continuamente su desempeño laboral y mantener un clima laboral confiable.

El aporte de este estudio es que, sus resultados muestran un efecto positivo del estilo de liderazgo transformacional, por su efectividad para las empresas, los resultados pueden ser utilizados a la inversa con capítulos de discusión. Es por tanto deseable este liderazgo transformacional, adoptado por los líderes de las PYMES latinoamericanas.

Sum (2015) en su tesis “Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) – Guatemala”. Este estudio, es descriptivo, su objetivo es establecer el efecto de la motivación en el desempeño en una empresa de alimentos, la motivación es un argumento importante y apremiante, si se aplica adecuadamente, ayudará a incrementar la productividad de los empleados, lo cual es significativo para el desempeño humano y por ende mejores resultados económicos. Aplicando una encuesta a 34 empleados administrativos para la medición del nivel sobre motivación, observando a través de la escala de Likert los resultados sobre el nivel de recompensa por las acciones que realizan, teniendo en cuenta los factores externos como necesidades, aptitudes, intereses, valores. Y la capacidad humana, teniendo en cuenta que cada colaborador está capacitado para realizar determinadas tareas de tal forma que los factores externos son el estímulo o capital para que el colaborador responda, satisfaga una necesidad u obtenga una recompensa deseada. En resumen, los resultados obtenidos en el trabajo son favorables y estadísticamente se ha demostrado significativo y confiable.

El aporte de este estudio se puede comparar con la situación de Nor Autos S.A.C., en la que encontramos una falta de motivación y estímulo a los colaboradores, por lo que los colaboradores no realizan sus actividades de manera auténtica y no testifican no tienen trabajo rendimiento, causando bajos niveles de servicio. Aunque observado en la investigación, Nor Autos necesita implementar estrategias de motivación para mantener activos a sus empleados y aumentar los niveles de satisfacción del cliente.

Rojas (2016) en su investigación “El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA - Colombia”. Estudio descriptivo, cuantitativo y no empírico, el objetivo fue establecer la influencia de la gestión en mencionada entidad, en la motivación de los empleados de la ciudad de Pamplona, Norte de Santander, pues se tomó una muestra de 17 personas (10 hombres y 7 mujeres) que aplicó una encuesta. Se mostró

como resultado que, el liderazgo transaccional es bajo en comparación con el liderazgo transformacional. Asimismo, se destaca que, debido a estas falencias, no existe relación con factores motivacionales internos y externos. Estos resultados pueden explicarse por el tradicionalismo de los jefes enfocados en obtener resultados.

De acuerdo a lo mencionado por el autor, se puede apreciar que, en la referida sociedad, sobre gerencia ésta no capacita a todos los trabajadores, lo cual es un estorbo para la empresa ya que no permitirá elevar las expectativas de las metas y con ello su bajo nivel de rendimiento. Empleado en la empresa. El aporte práctico sobre dicho estudio, evalúa el liderazgo acerca la estimulación intelectual, inspiración y motivación de los gerentes, para determinar si tienen estilos de liderazgo transformacional, excepto o no. En la investigación también se aplica un cuestionario a los empleados con escala de Likert.

1.2.2. A Nivel Nacional.

Orihuela (2017) en su tesis “Efectividad de las estrategias de motivación para el personal del área comercial de una entidad bancaria de Lima Metropolitana”. El estudio fue descriptivo, cuyo fin de determinar la efectividad de las estrategias de motivación de los empleados en el sector comercial de una entidad bancaria, con una muestra de 150 empleados. Sus hallazgos confirman que las estrategias motivacionales implementadas en el plan elaborado de RRHH son muy efectivas debido al alto grado de positividad en la perspectiva en la sociedad, satisfacción laboral, nivel de motivación, capacidad en el trabajo, capacidad de liderazgo, trabajar en equipo y ambiente laboral bueno.

Sobre lo mencionado por el autor, se puede determinar que la sociedad no ha adoptado algún tipo de estrategia motivacional no mejorará las condiciones laborales de los empleados y los resultados empresariales decaerán. Así, a través de este estudio, es posible enfatizar la importancia de implementar estrategias de mejora entre los empleados.

Aranda (2018) en su tesis titulada “Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017 – Lima”. Se realizó un estudio descriptivo para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa, con una muestra de 60 colaboradores. Los resultados estadísticos muestran la relación de $r = 0,929$ entre el estilo de liderazgo y la

motivación laboral (positiva, alta y significativa). Sobre conclusión, cada estilo sobre liderazgo debe ser utilizados para lograr el éxito, señalando que un buen líder manifiesta la mejor manera en diferentes situaciones porque es él quien tiene que enfrentar la realidad de la empresa. De acuerdo a lo mencionado por el autor, en la empresa Nor Autos S.A.C, se observa que la falta de adopción de estilos de liderazgo provoca desequilibrio en los empleados debido a que los empleados no se sienten comprometidos con el logro de las metas planteadas por la empresa.

La contribución de este estudio se evidencia en el uso de fundamentar teóricamente de los postulados del liderazgo transformacional, que establecen que el liderazgo en la empresa familiar se encuadra en esta categoría frente al liderazgo aplicado en la gran empresa familiar, con mayor apego a las transacciones.

Dioses (2018) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A.”. Este estudio pertenece al tipo correlación, utilizando un cuestionario de Bass modificado la medición sobre liderazgo transformacional y motivación, sobre fin de determinar la relación entre el cambio de liderazgo transformacional y la motivación laboral entre los colaboradores de una empresa constructora, con una muestra de 170 empleados. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral. Dicha conclusión, de acuerdo a lo mencionado por el autor, se observa que la relación no está definida debido a que no existe un buen liderazgo por parte del gerente, por lo que la motivación es un factor muy bajo. con la que reciben colaboradores.

Rivera (2018) en su tesis “El liderazgo y su influencia en la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas de la provincia mariscal Nieto - Región Moquegua 2014 – 2015”. Este estudio es explicativo, el objetivo es mostrar el estilo de liderazgo y su influencia en la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas de la provincia. Con una muestra censal de empresas vitivinícolas y conocer dos aspectos: el estilo de liderazgo y la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas y esto se relaciona con los indicadores con los que se trabajó. La influencia del estilo de liderazgo se puede evidenciar en la aplicación de estrategias

competitivas; es posible aplicar el liderazgo transformacional para cambiar aspectos del comportamiento de los empleados, haciéndolos responder a una única estrategia de visión, innovación, modernización y posicionamiento. En definitiva, reconoció como influyente el estilo formal de liderazgo, careciendo del reposicionamiento absoluto e integral de la empresa a través de la práctica del liderazgo transformacional. En conclusión, se han demostrado las características clave que tiene el liderazgo según sus características, lo que permite premiar a los colaboradores.

De acuerdo a lo mencionado por el autor, acerca a mencionada entidad Nor Autos S.A.C debe tener un adecuado control sobre sus colaboradores para poder ejercer roles de liderazgo que no tiene como empresa. su personal y satisfacer sus necesidades.

Chico (2018) en su tesis “Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018”. De tipo descriptivo correlacional, cuyo objetivo es determinar el impacto de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del sector canal de atención y promoción de servicios de una entidad financiera de Lima. Se entrevistó a 50 trabajadores. Los resultados mostraron que el 50% de los empleados mencionaron que el piso que recibieron a veces cubrió todas sus necesidades, el 24% rara vez, el 18% dijo que la mayoría de las veces, el 8% dijo que siempre cubrió sus necesidades. Se ha encontrado que el tema de liderazgo tiene un efecto negativo en el desempeño de los empleados en el sector del canal de servicio y la promoción de servicios por parte de una institución de finanzas sobre la ciudad de Lima.

Sobre lo mencionado por el autor, en la empresa Nor autos S.AC, se observó que la ausencia de un gerente, esto provoca que los empleados no se sientan definidos como empresa y no alcancen las metas de dinero por falta de compromiso con las mismas.

1.2.3. A Nivel Local.

Peralta (2016) en su tesis “Estrategia de motivación para la calidad de servicio al cliente interno del Área de mantenimiento de la Universidad Señor De Sipán - Chiclayo”. La investigación es aplicada cuantitativa, descriptiva y transformativa, el objetivo es construir una estrategia motivacional basada en la dinámica del proceso y teniendo en cuenta

la lógica de capacitación y sistematización para mejorar la calidad del servicio al cliente. universidades, por ejemplo, tenemos colaboradores institucionales. Los resultados conducen al desempeño efectivo de los empleados, así como a los procedimientos establecidos en el área de mantenimiento; brechas que deben ser superadas para mejorar el desarrollo del negocio.

Guerrero y Vásquez (2017) en su tesis “Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo”. Esta indagación es descriptivo - correlacional, no experimental, con el objetivo de diseñar un programa de capacitación para los empleados de la unidad, considerando una muestra de 121 administradores y docentes que fueron entrevistados, resultando un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 1.0: una perfecta correlación positiva. Concluyendo, con la realización de su trabajo de investigación se determina dichos colaboradores utilizan el sistema sobre gestión de la calidad crean un incremento en la productividad al construir los servicios requeridos, la demanda y en el tiempo especificado que se logra. Conduce a una relación que existe con el líder que realiza el seguimiento adecuado.

Rivera (2017) en su tesis “Diseño y aplicación de un programamotivacional para mejorar el clima laboral en la empresa supermercados el Súper S.A.C. Pimentel. Año 2017”. El estudio fue de tipo experimental, cuyo objetivo ha sido el conocimiento del impacto de la aplicación de un programa motivacional en el clima laboral en la organización, con una muestra de 25 colaboradores. Los resultados obtenidos se clasificaron de acuerdo con la tabla escala asociada a la escala de clima laboral (SCL) propuesta por la psicóloga peruana Sonia Palma Carrillo. Los resultados arrojaron que 36 colaboradores dijeron que el clima era favorable y el 2% muy favorable, en el factor comunicación, el segundo colaborador dijo que el rango fue muy favorable y 36' favorable, en cuanto a las condiciones de trabajo, el 2% lo consideran favorable y 36, mientras que el 28% lo considera mediocre. En conclusión, con la realización de su trabajo de investigación, toda empresa debe establecer un programa de motivación ya que mejorará el clima laboral de los empleados, este programa observará los problemas de la empresa y las posibles soluciones a cualquier problema, ayudando a mejorar la eficiencia laboral de los empleados.

Lizama y Sáname (2018) en su tesis titulada “Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa caja Sullana S.A, en el distrito de olmos, 2016”. Estudio correlativo - descriptivo, el objetivo es aplicar el diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la unidad, con una muestra de 30 trabajadores, el 60% sobre aquellos participantes se encuentran en acuerdo respecto a la entidad en varios enfoques del trabajo, por lo que su compromiso con los gerentes y clientes es visible. Las condiciones del entorno de trabajo y los materiales suministrados facilitan sus funciones. En conclusión, con la realización de su investigación se determinó que todos los compañeros deben ser motivados estratégicamente a través de incentivos, compensación, reconocimiento, ya que esto hará sobre cada colaborador sean más productivos y eficientes, así como los resultados individuales. Y los profesionales ganarán. algunos compromisos con el negocio.

Valladares (2018) en su tesis “Motivación y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de pacífico seguro de Chiclayo”. Este es correlacional y descriptivo, el objetivo es determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad, con una muestra de 40 colaboradores para quienes se utiliza como herramienta el cuestionario; dicho esto menciona la existencia de la relación directa altamente significativa con las variables. Los resultados nos dicen que el 72,5% no está satisfecho con las actividades sindicales que realiza a diario. El 60% de los empleados tienen baja motivación y el 30% son promedio o llenos. En conclusión, al final de su investigación determine que para que exista satisfacción laboral es importante que los empleados estén motivados, cómodos en su lugar de trabajo para lograr Para ser más productivos, la motivación de los empleados se verá reflejada en cada decisión o acción que realicen. tomar dentro de la empresa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrategias de motivación.

1.3.1.1 Definición.

La palabra estrategia tiene origen griego con la significación de estrategos o arte de la guerra general, porque es el resultado de la combinación de los

términos: stratos (ejército) y agein (líder, guía). Estas estrategias motivacionales son esperadas en toda organización porque tienen un propósito en personas dispuestas y apasionadas por emprender actividades que les permitan alcanzar sus metas, ya sean profesionales o personales. La motivación es sumamente fundamental ya que depende de ello se puede lograr los mejores resultados ya que el individuo se mantiene energética, comprometido y responsable. (Mendoza, 2018, p, 65),

En el lugar de trabajo se utilizan diversas tácticas de motivación, siempre con el objetivo de aumentar el rendimiento del trabajador. Las estrategias de motivación se pueden evaluar desde dos áreas, basadas en factores motivacionales internos y externos: (Mendoza,2018, p.66),

1.3.1.2 Dimensiones de las estrategias de motivación.

1.3.1.2.1 Estrategias de motivación extrínseca.

Se relacionan a la insatisfacción en el ambiente donde las personas desempeñan sus labores, las condiciones de trabajo cuya administración y decisión están a cargo de la empresa. (Mendoza, 2018, p.66).

Indicadores

Remuneración: El dinero contribuye a la seguridad personal, la influencia, la reputación y, según el mundo laboral actual, es una medida del éxito, influyendo mucho en la motivación de los colaboradores, aunque los autores discutidos discuten su real utilidad como motivador. El dinero es importante y se considera parte de la recuperación, así como una herramienta potencial para gestionar la motivación de todos los empleados. (Peña, 2015, p. 43).

La gestión de la nómina debe ser justa ya que genera problemas indirectos e internos, de lo contrario se convertirá en un motivador muy fuerte y provocará mal humor entre los compañeros. Existe una relación inversa entre la situación financiera y el dinero como factor favorable en la motivación humana. Esto sugiere que las personas bien remuneradas realizan su trabajo con incentivos, ya que la parte económica contribuye a una mejor calidad de vida. (Acosta, 2011, p.84).

Entorno laboral: Es el ambiente donde se realiza el trabajo, en grupo o individualmente, incluso algunos investigadores lo llaman ambiente de trabajo. El tiempo en la oficina, el trabajo rutinario, los trabajos que requieren que los empleados pongan más esfuerzo mental que las acciones pueden conducir a un declive en la moral. Se fomentan las actividades recreativas y al aire libre para el aumento en motivar a cada empleado en varios campos sobre los empleados tengan un mejor ambiente de trabajo. (Peña, 2015, p.43).

Seguridad laboral: Son eventos o eventos en los que se muestran signos objetivos de la presencia o abandono de la seguridad laboral. Por lo tanto, referencia sobre la estabilidad o inestabilidad de los propios empleados sobre dicha entidad, refleja, de cierta manera objetiva, su seguridad laboral. En todos los puestos de trabajo hay que velar por el buen hacer porque así se evitarán accidentes a la salud de los trabajadores y costes innecesarios. (Peña, 2015, p.43).

1.3.1.2.2 Estrategias de motivación intrínseca.

Corresponden a la satisfacción laboral ya la naturaleza de las tareas realizadas, por lo que están bajo el control de la persona, respecto a lo que hace y logra. Los factores intrínsecos incluyen sentimientos sobre el crecimiento personal, el reconocimiento de la carrera, la autopercepción y la dependencia del trabajo realizado. (Mendoza, 2018, p.67).

Indicadores

Logro: Tiene serie de iniciar sobre el poder y tener oportunidad de crecer como persona, tanto personal como profesionalmente. Algunos de ellos son desarrollarse en carrera, oportunidad de crecimiento y desarrollo sobre habilidad. (Martínez, 2006, p.23).

Reconocimiento: Ser reconocido pública o personalmente es un acto necesario para los trabajadores. Si la empresa quiere que se repita el buen comportamiento, debe reforzarlo continuamente en todas las áreas de trabajo, destacando comportamientos específicos, es decir, reconociéndolos como favorables. (Martínez, 2006,

p.23).

El reconocimiento de cada trabajador debe ser claro, espontáneo, sólido, consistente, preciso y oportuno. Motiva a los empleados ya que es un reconocimiento por parte de los superiores y también es influyente cuando lo dan los compañeros o subordinados en las áreas de trabajo. La acreditación puede resaltar diferentes aspectos que se necesitan: desempeño laboral, servicio adecuado, progreso del trabajo, ideas innovadoras o logro de metas. (Peña,2015, p.45).

Trabajo en grupo: Es un trabajo realizado de manera interdependiente donde prima el cooperarse e intercambiar puntos de vista, lo cual es importante porque se logran mejores resultados al realizar una actividad de interés opiniones de otros expertos. Preparar al individuo para impulsarlo a alcanzar mayores responsabilidades conducirá a una mejor motivación. Comprométete con tu empleabilidad, mejorar tus conocimientos y habilidades te dará mejores resultados. (Martínez, 2006, p.24).

1.3.2. Liderazgo empresarial.

1.3.2.1 Definición.

El liderazgo corporativo se refiere al estilo de relación que los líderes de una organización tienen con sus empleados considerando los diferentes resultados que se dan en el ambiente de trabajo. El modelo de liderazgo holístico lo forma cada componente sobre el liderazgo transformacional y transaccional que satisfacen y brindan una gama de resultados que cumplen con los requisitos, el esfuerzo adicional necesario para lograr objetivos compartidos y efectivos y el rendimiento comercial. Los estilos de liderazgo se distinguen en: (Alvarado, Parodi y Ruiz, 2016, p.35),

1.3.2.2 Dimensiones del Liderazgo empresarial.

1.3.2.2.1 Liderazgo transaccional.

Se trata del comportamiento de cada líder de acorde al reaccionar respecto al trabajo realizado. Dicha persona, determina lo que se hará o recompensar con base en la decepción o el éxito, motivar a cada seguidor, direccionando el

lograr metas que se han establecido, teniendo en cuenta la misión, rol del líder, individuo o grupo de tareas según sea necesario. (Alvarado, Parodi y Ruiz, 2016, p.35).

Indicadores

Negociación: Se refiere al intercambio de esfuerzo y dinero para lograr metas y objetivos que se han logrado en un tiempo determinado, a lo que denominan “recompensa aleatoria”, lo cual es fundamental en cualquier organización, todo puesto tiene negociaciones entre compañeros o jefes. (Chávez, Cigüeñas y Martensen, 2016, p.21).

Gobernanza por excepción: Los líderes a menudo revisan y controlan el trabajo de sus subordinados muy de cerca y con firmeza, esto sea para la prevención de cualquier error y desviación sobre los procesos con estándares establecidos. El líder tiene una función principal porque es responsable de gestionar actividades de buenas prácticas entre colegas. Implica síntesis como la crítica correctiva, la retroalimentación negativa y el refuerzo negativo. La gestión proactiva de excepciones está asociada con líderes que a menudo notan errores y violaciones de estándares o reglas para tomar medidas correctivas. La forma pasiva es característica de los líderes que solo intervienen después de que no se han cumplido los estándares o se han producido inconvenientes en una dimensión mayor. (Chávez, Cigüeñas y Martensen, 2016, p.21).

1.3.2.2.2 *Liderazgo transformacional.*

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016) sostienen que el liderazgo transformacional encuentra su eficacia en los empleados cuando los estándares de motivación que realizan tienden a cambiar. Este tipo de liderazgo logra cambiar la motivación de las personas de ser promedio a una en la que están altamente comprometidas. Estos líderes también aumentan el deseo de lograr cosas, se desarrollan y, en el caso de sus seguidores, también promueven la formación de grupos de trabajo.

Indicadores:

Carisma: Northouse (2010) sustenta que es la capacidad del líder para proporcionar una atmósfera de confianza, entre otras cosas, evocando la visión.

Estos líderes suelen tener una alta autoestima, demuestran una buena confianza en sus habilidades y creencias, son respetados, entusiastas y confiados por sus seguidores, y conocen bien los requisitos, necesidades, valores y esperanzas de los participantes.

Inspiración: Se refiere a la capacidad de los líderes para estimular la acción en sus seguidores, comunicando consistentemente una visión coherente para lograr sus objetivos laborales y profesionales. Incluir el rol inspirador de los líderes con sus seguidores utilizando mecanismos motivacionales para lograr incrementos significativos al comprometerse sobre las metas como también tener posición de la sociedad. (Chávez, Cigüeñas y Martensen, 2016, p.22).

Estimulación intelectual: Tener a una persona capaz de liderar y sea inspiración para los que le siguen a reflexionar sobre una manera ingeniosa y transformadora, para resolver problemas con la razón. Al motivar a cada persona con liderazgo y lo demás, hacen ser más creativos con innovación, desafiando sus propias creencias por el bien común y por el negocio para el que trabajan. (Chávez, Cigüeñas y Martensen, 2016, p.22).

Consideración individualizada: Personalice el cuidado de cada miembro de su equipo, para que sientan el valor de lo que aportan a cada individuo. Los líderes exhiben características que fomentan un ambiente de apoyo en el que se escuchan atentamente las necesidades de los seguidores y se les apoya en su crecimiento personal y profesional. (Chávez, Cigüeñas y Martensen, 2016, p.22).

1.3.2.2.3 *Liderazgo laissez faire.*

Dicho término conceptual, simboliza la completa desaparición del líder, el intermediario del líder irrespetado. Este tipo, tiene una dimensión negativa, son aquellas personas que impiden la toma de decisiones, que no respetan lo necesario para lograr el objetivo y que no aprovechan la función asignada. gobierno. Aquí, cada miembro de la organización es libre de hacer lo que quiera. (Alvarado, Parodi y Ruiz, 2016, p.37).

Indicadores

Correctivo: Representa a un líder que supervisa la ejecución de las tareas buscando continuamente errores o problemas para resolverlos con el fin de mantener un buen ambiente y el nivel de desempeño deseado: gestión por excepción proactiva. (Chávez, Cigüeñas y Martensen, 2016, p.23).

Pasivo - evitado: Northouse (2010) nos dice que el liderazgo es en su mayoría pasivo, corrigiendo solo después de errores o fallas, incluso cuando se han intensificado. En casos extremos, aquel líder evita actuar o tomar decisiones para resolver ciertos problemas. Este factor implica que el líder abandona los compromisos, tiene poca interacción con los miembros del equipo, es lento para tomar cada decisión, ignora poder retroalimentarse y tiene el mínimo interés sobre satisfacer cada necesidad de todos y acompañarlos al crecimiento de cada persona.

Respecto al estudio, se optó por dicho tipo porque tiene una herramienta para ser medible y validada que ha sido estudiada con anterioridad, con resultados comprobados, Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ), comprometido a brindar un diagnóstico del estilo de liderazgo o diversidad dentro de la empresa. Gracias a esto, el gerente puede obtener retroalimentación sobre su trabajo, logros, resultados y sus áreas de desarrollo. Esto proporciona una autorregulación adaptativa, un procedimiento por el cual un líder puede reducir la disparidad sobre el comportarse y expectativa sobre dicha entidad poniendo esfuerzo en sus metas. (Alvarado, Parodi y Ruiz, 2016, p.40).

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la aplicación de estrategias de motivación permitirá potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Muchos trabajos son autolimitados y esta división es perjudicial para la motivación laboral, ya que los empleados se encuentran atrapados en una visión de túnel que se enfoca en el desarrollo de actividades y máquinas rutinarias y pierden interés en planificar y diseñar actividades. A nivel teórico y práctico, los propios empleados son los que mejor saben realizar sus tareas, con qué y cómo hacerlo mejor, en menos tiempo con los recursos

necesarios, nada más, tienen la capacidad suficiente, por lo que los líderes tienen que reforzar esta creencia no solo por razones de motivación, sino también para sugerir ideas, mejoras o cambios de manera más efectiva. Por ende, el estudio es importante porque se centra en determinar de qué forma la ejecución de las estrategias de motivación potencian el liderazgo empresarial en la sociedad.

Un estudio puede ser demostrado en varias maneras, sobre todo, Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014), definen ser “teórica, metodológica y social” (p. 164).

La investigación tiene justificación teórica porque está basado en el uso de conocimientos previos de Mendoza (2018) respecto a las estrategias de motivación que sostiene como a las acciones para las cuales el objetivo principal de la planificación es la motivación a cada miembro de todos para lograr sus metas personales o profesionales y el concepto de liderazgo empresarial se refiere al estilo de relación que exhiben los líderes en una organización con las personas que tienen bajo su control. posición, la relación de la que dependen los resultados de la organización (Alvarado, Parodi y Ruiz, 2016, p.35), De esta forma, se sustentó teóricamente el estudio, además, se tuvo en cuenta a otros autores que realizaron estudios sobre los tamaños de estas variables, lo que ayudó a completar el presente estudio.

Tiene justificación metodológica, puesto que se basa en un tipo de cuantificación aplicada con diseño de pre experimental, para la recolección de datos se hará uso de encuestas y cuestionarios para recolectar información de la muestra, a partir de la cual se implementará la metodología de todo el estudio. fuera. Además, contribuirá a futuros estudios realizados con las mismas variables y con problemas similares.

Tiene una justificación social, por el prever sobre la aplicación de estrategias motivacionales para mejorar el liderazgo empresarial, estrategias similares pueden servir a entidades u organizaciones que evolucionan de un campo o dentro de un campo relacionado, da la oportunidad de utilizar dicho plan para que pueda producir resultado positivamente.

1.6. Hipótesis

La aplicación de estrategias de motivación permitirá potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar de qué manera la aplicación de estrategias de motivación potencian el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

1.7.2. Objetivos específicos.

Medir el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019 antes de la aplicación de las estrategias de motivación.

Diseñar y aplicar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

Medir el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019 después de la aplicación de las estrategias de motivación.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de investigación.

Dicho estudio se dará de manera aplicada ya que aborda problemas específicos, practica, investiga, refuerza los conocimientos previos permitiéndoles adaptarse a la realidad estudiada.

El presente estudio es Aplicada porque se investiga la realidad específica de inexistencia de la sociedad, respecto a estrategias sobre motivación y liderazgo empresarial.

Ñaupas., et al (2014) sostiene sobre una indagación cuantitativo a aquel que mide mediante el cuestionario, esto permitirá analizar cuantitativamente cada resultado.

En este caso el estudio es cuantitativo ya que para evaluar estrategias motivacionales e identificar el liderazgo empresarial dentro de Nor Autos S.A.C. Chiclayo, se utilizará la estadística y otras herramientas digitales para tabular los datos recopilados de manera ordenada, con base en lo que sugiere la revisión del marco teórico.

2.1.2. Diseño de investigación.

Hernández., et al (2014) indican sobre dicha exploración es pre - experimental es para gestionar un equipo. Para ello es necesario realizar un pre-test y aplicar estímulos luego posteriormente aplicar un post-test..

Mencionado diseño se utiliza un solo grupo (G), en el que se aplicaría un pre-test O1, luego se aplicaría un programa operativo, seguido de un after-test experimental (O2). aplicado, proporcionando la información necesaria para la comparación con la hipótesis. Como vemos lo siguiente:

$$GE: \quad O1 \quad \rightarrow \quad X \quad \rightarrow \quad O2$$

GE: Grupo de estudio = trabajadores de la empresa Nor Autos S.A.C. de Chiclayo.

O1: Observación del liderazgo empresarial antes de la aplicación de las estrategias de motivación.

X: Estrategias de motivación.

O2: Observación del liderazgo empresarial después de la aplicación de las estrategias de motivación.

Las estrategias de motivación (X) aplicadas en los trabajadores de Nor Autos S.A.C. de Chiclayo (GE), potenciarían el liderazgo empresarial de la empresa (O).

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Definiciones de Variables

Variables	Definición
Independiente Estrategias de motivación	Las estrategias de motivación se conceptualizan a las acciones cuya planificación tiene el objetivo básico de motivar a los individuos miembros de un equipo direccionándoles a lograr sus metas profesionales o individuales.” (Mendoza, 2018, p.65),
Dependiente Liderazgo empresarial	El liderazgo empresarial refiere al estilo de relación que los líderes despliegan en una organización frente a las personas que tienen bajo su cargo, relación de la cual dependen los resultados organizacionales. (Alvarado, Parodi y Ruiz, 2016, p.35).

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2*Operacionalización de variable independiente*

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Estrategias de motivación	Estrategias de motivación extrínseca	Remuneración Entorno laboral Seguridad laboral		Encuesta - Cuestionario
	Estrategias de motivación intrínseca	Logro Reconocimiento Trabajo en grupo		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3*Operacionalización de la variable dependiente*

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Liderazgo empresarial	Transaccional	Negociación	1, 2, 3 ,4, 5, 6,	Encuesta - Cuestionario
		Administración por excepción	7, 8	
	Transformacional	Carisma	9, 10, 11, 12,	
		Inspiración	13, 14, 15, 16,	
		Estimulación intelectual	17, 18, 19, 20,	
	Laissez faire	Consideración individualizada	21, 22, 23	
		Correctivo	24, 25, 26, 27,	
		Pasivo – Evitador	28, 29, 30, 31	

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población.

Respecto a Hernández, Fernández, & Baptista (2014), se conceptualiza como la combinación de todo lo perteneciente a la especificación de un tema, es decir, con características definidas e inequívocas de contenido, lugar y tiempo.

La población de este estudio incluye a todos los empleados de la entidad, en el 2019, los cuales son 40 colaboradores.

2.2.2. Muestra

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) determina esencialmente a una porción representativa de la población total. Esto se debe a que no siempre es posible hacer una medición global con el número total de unidades.

En esta encuesta, la muestra se obtiene por muestreo probabilístico aleatorio simple (cada participante de la población es probable a ser elegido), según fórmula:

$$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$$

Donde:

N = población = 40

α_c = Nivel de confianza = 1.96

e = Margen de error = 5%

La muestra se conforma de 36 colaboradores de la sociedad.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica.

La técnica que se utilizará será la encuesta ya que es una excelente técnica de investigación cuantitativa, esta técnica será enviada a los colaboradores que laboran en la unidad, con el fin de recopilar información necesaria para la investigación que se está realizando.

Mencionada encuesta incluyó usar un sistema de respuesta estandarizado para permitir la recopilación de información de una muestra representativa sobre temas escritos; Acerca del propósito es recopilar datos sobre las actitudes individuales. (Del Cid et al., 2015, p.85).

2.3.2. Instrumento de recolección de datos.

Dicha investigación, el cuestionario consta de preguntas diseñadas para la muestra seleccionada, relacionadas con las variables estrategias motivacionales y liderazgo empresarial, dos cuestionarios pertenecientes a tipo cerrado, con 20 y 31 preguntas respectivamente, respondiendo al índice de dimensiones variables.

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) identificó que los cuestionarios son la herramienta más utilizada para la recolección de datos en la investigación, incluidas las preguntas pertinentes al problema de investigación, cerradas o abiertas, realizadas de manera presencial o por Internet o por Internet, telefónicas, administradas o autogestionadas.

La escala Likert será utilizada que incluye medir las actitudes de las personas.

García, Aguilera y Castillo (2014). nos dice que esta escala fue propuesta por Rengis Likert. El objetivo es medir las actitudes y valores de un grupo de personas a partir de variables de investigación. La escala de valores para todas las preguntas es la misma, dividida en cinco rangos, de positivo, neutral a negativo.

2.3.3. Validez.

Hernández., et al (2014) define la validez como "la medida en que un cuestionario mide realmente una variable medida".

En la investigación actual, se planteará con la aprobación de expertos que confirmarán la investigación antes de implementarse. Escala de valores: -1 a 0: No es confiable, 0,01 a 0,49: Baja confiabilidad, 0,5 a 0,75: Moderada confiabilidad, 0,76 a 0,89: Fuerte confiabilidad 0,9 a 1: Alta confiabilidad

Tabla 4

Escala Likert de los cuestionarios

Cuestionario de Estrategias de motivación	Cuestionario de Liderazgo empresarial
5 = Totalmente de acuerdo	5 = Nunca
4 = De acuerdo	4 = Raras veces
3 = Indeciso	3 = Algunas veces
2 = En desacuerdo	2 = Bastante a menudo
1 = Totalmente en desacuerdo	1 = Siempre

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Validación de expertos

Validación de cuestionario según expertos (Validez de contenido)		
Experto N°1: Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar	31/31	1
Experto N°2: Mg. Suysuy Chambergo Ericka Julissa	31/31	1
Experto N°3: Dr. Mego Núñez Onésimo	31/31	1
Experto N°4: Dr. Merino Núñez Mirko	31/31	1
Experto N°5: Dr. Córdova Chirinos José William	31/31	1
	5/5	1

Fuente: Elaboración propia.

2.3.4. Confiabilidad.

Hernández., et al (2014) nos dicen es "el grado sobre las herramientas con cada resultado consistente".

Dado mediante método de Alfa de Cronbach.

Tabla 6

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de preguntas
0.892	31

Fuente: Programa SPSS V.25

De la tabla anterior, se puede ver que el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach fluctúa en el rango de 0,76 - 0,89, lo que muestra un acuerdo sobre una alta confiabilidad. Por lo tanto, podemos decir que la aplicación del instrumento es confiable.

2.4. Procedimientos de análisis de datos

Se realizó mediante software SPSS25 en español, por lo que se organizaron en tablas y se interpretaron las estadísticas. La confiabilidad se midió utilizando estadísticas alfa de Cronbrach con datos de prueba piloto.

2.5. Aspectos éticos

Noreña, Alcaraz Moreno, Rojas y Rebolledo Malpica (2012, p.250) manifiestan los siguientes criterios éticos:

Consentimiento informado: los trabajadores consintieron en contestar el cuestionario tras ser informados del estudio, así como de sus derechos y responsabilidades al respecto.

Confidencialidad: se protege la identidad de los trabajadores, cada cuestionario se completa de forma anónima.

Gestión de riesgos: afirmó que no hay intenciones negativas con la información.

2.6. Criterios de rigor científico

Noreña, Alcaraz Moreno, Rojas y Rebolledo Malpica (2012, p. 269) indican que los criterios son:

Fiabilidad sobre valor de la verdad y autenticidad: en la que los resultados son verificados por aquellos participantes que reconocen como verdaderos, las observadas variables en su contexto real.

Consistencia: el instrumento tuvo validez por revisores teniendo la pertinencia del estudio; y el proceso de recopilación, análisis e interpretación de datos se detallan en el estudio.

Confiabilidad: Cada resultado contrastan en encuestas similares a nivel internacional, nacional y local en el último periodo.

Neutralidad: límites, alcances de la investigación revelados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de Tablas y gráficos

3.1.1. Resultados del Pre – test.

Dimensión Transaccional del Liderazgo Empresarial.

Tabla 7

Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	4	11%
Raras veces	8	22%
Algunas veces	8	22%
Bastante a menudo	14	39%
Siempre	2	6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

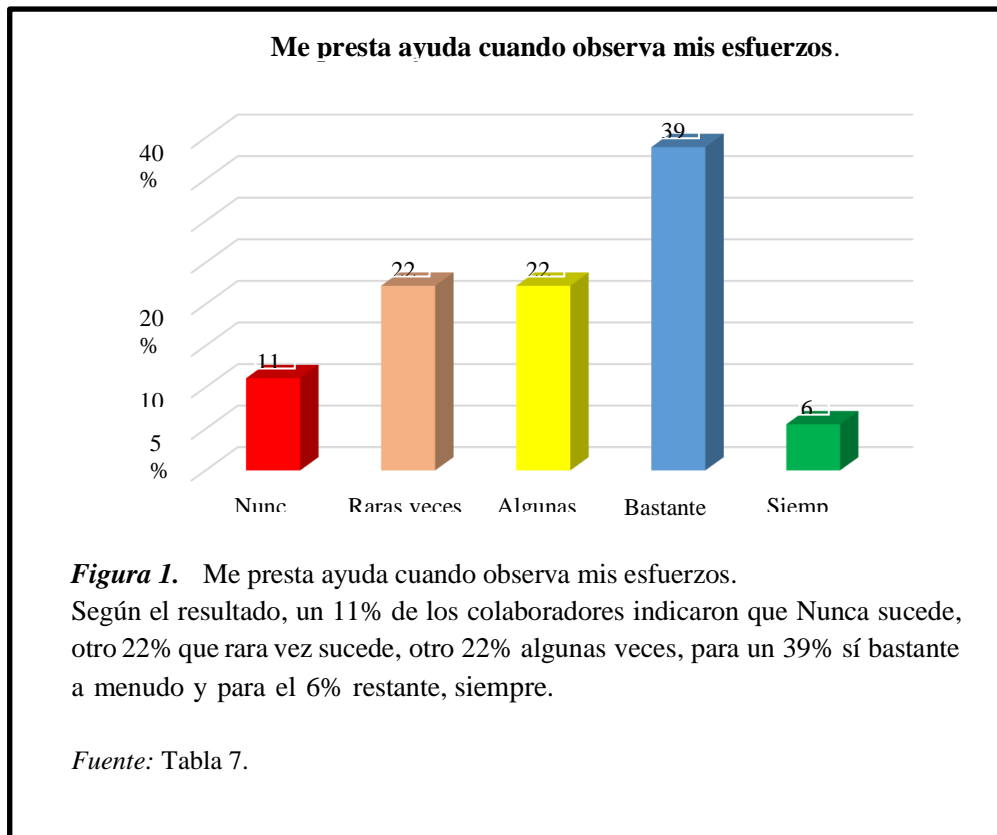


Tabla 8

Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	1	3%
Raras veces	8	22%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	8	22%
Siempre	7	19%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

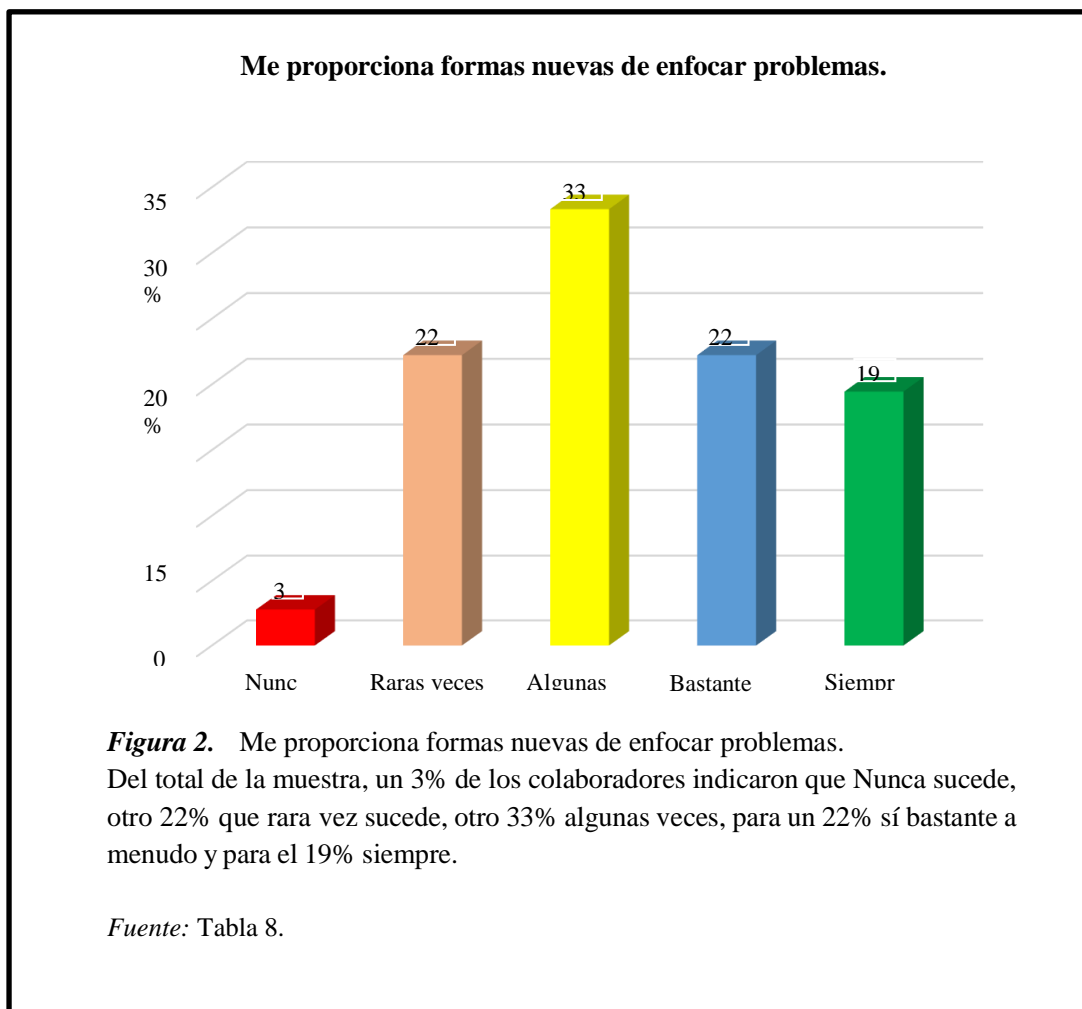


Tabla 9

No interviene hasta que los problemas se agravan

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Raras veces	12	33%
Algunas veces	7	19%
Bastante a menudo	5	14%
Siempre	12	33%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

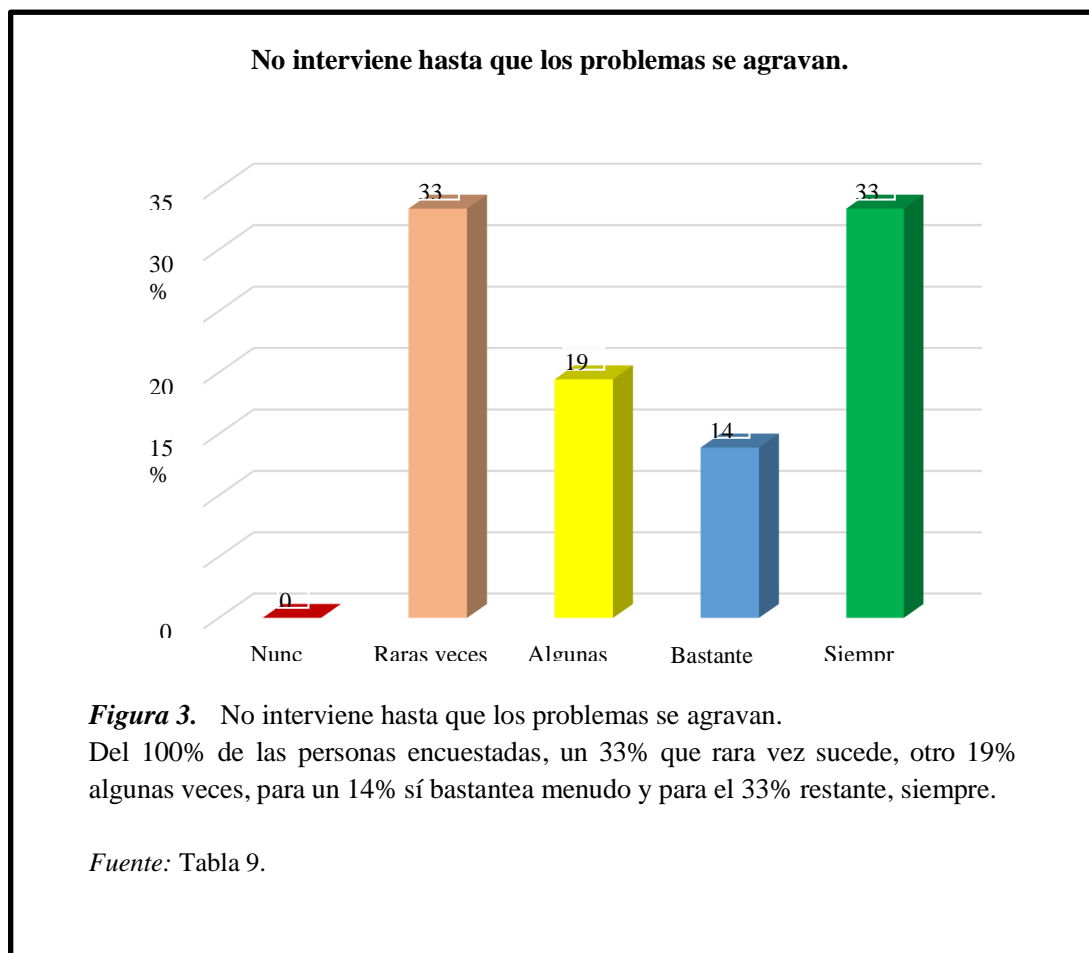


Tabla 10

Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	6	17%
Raras veces	11	31%
Algunas veces	14	39%
Bastante a menudo	3	8%
Siempre	2	6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

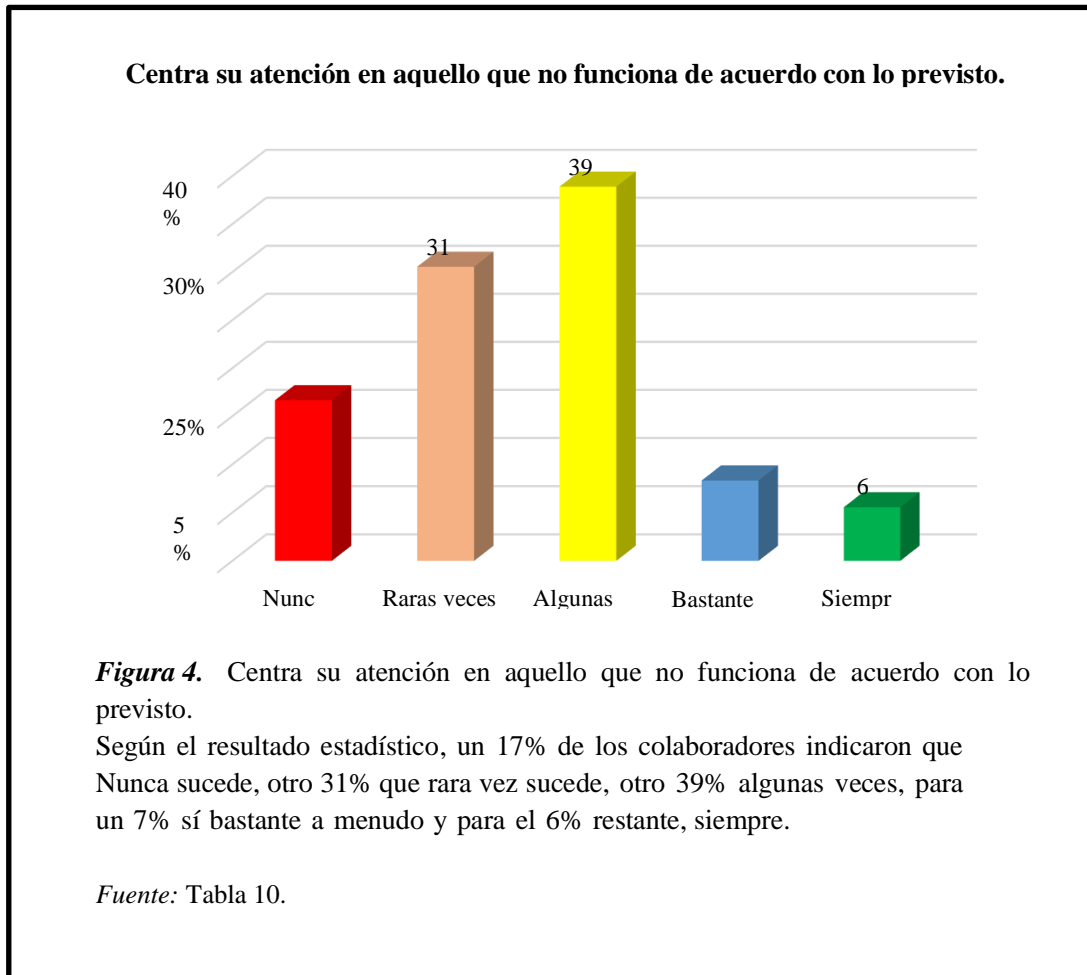


Tabla 11

Evita involucrarse cuando surgen temas importantes

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	3	8%
Raras veces	12	33%
Algunas veces	8	22%
Bastante a menudo	7	19%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

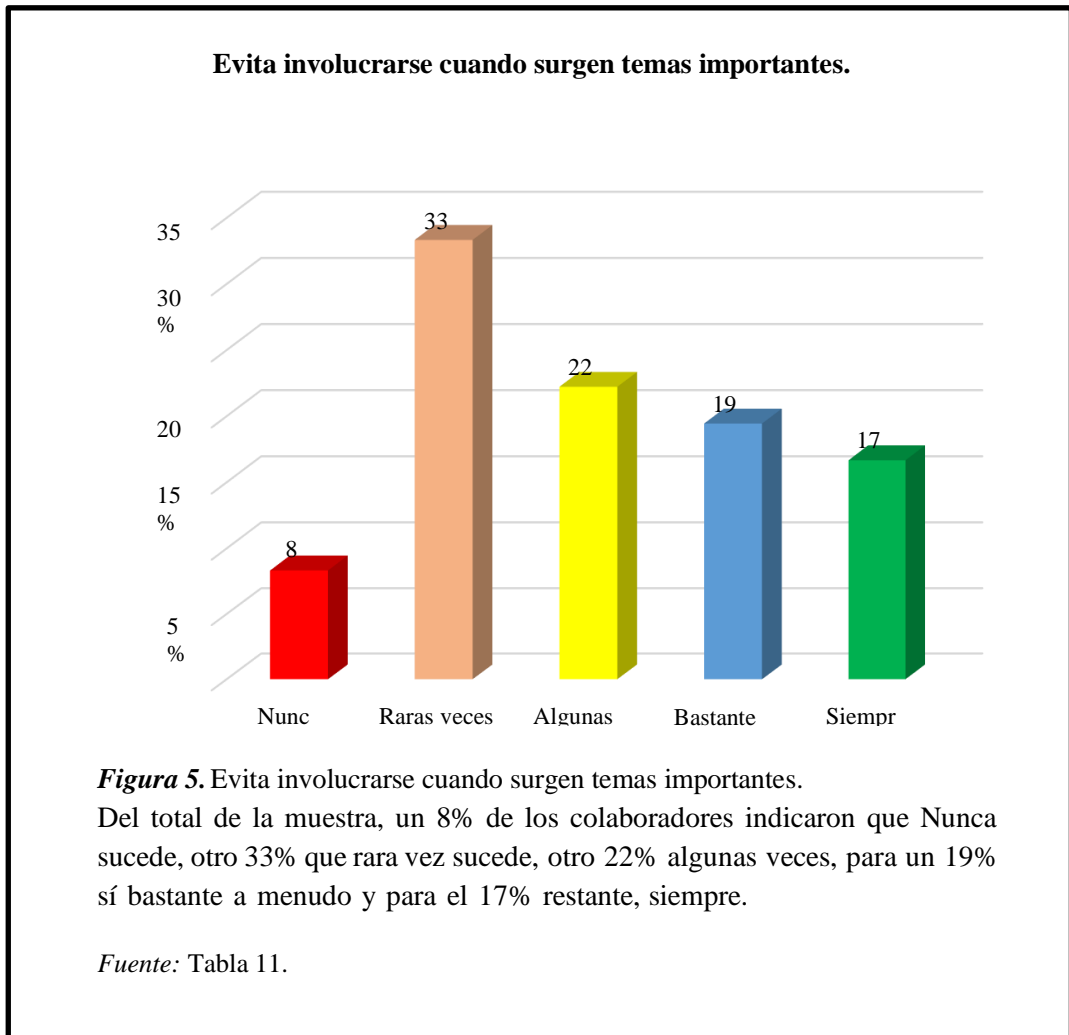


Tabla 12

Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Raras veces	6	17%
Algunas veces	19	53%
Bastante a menudo	8	22%
Siempre	3	8%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

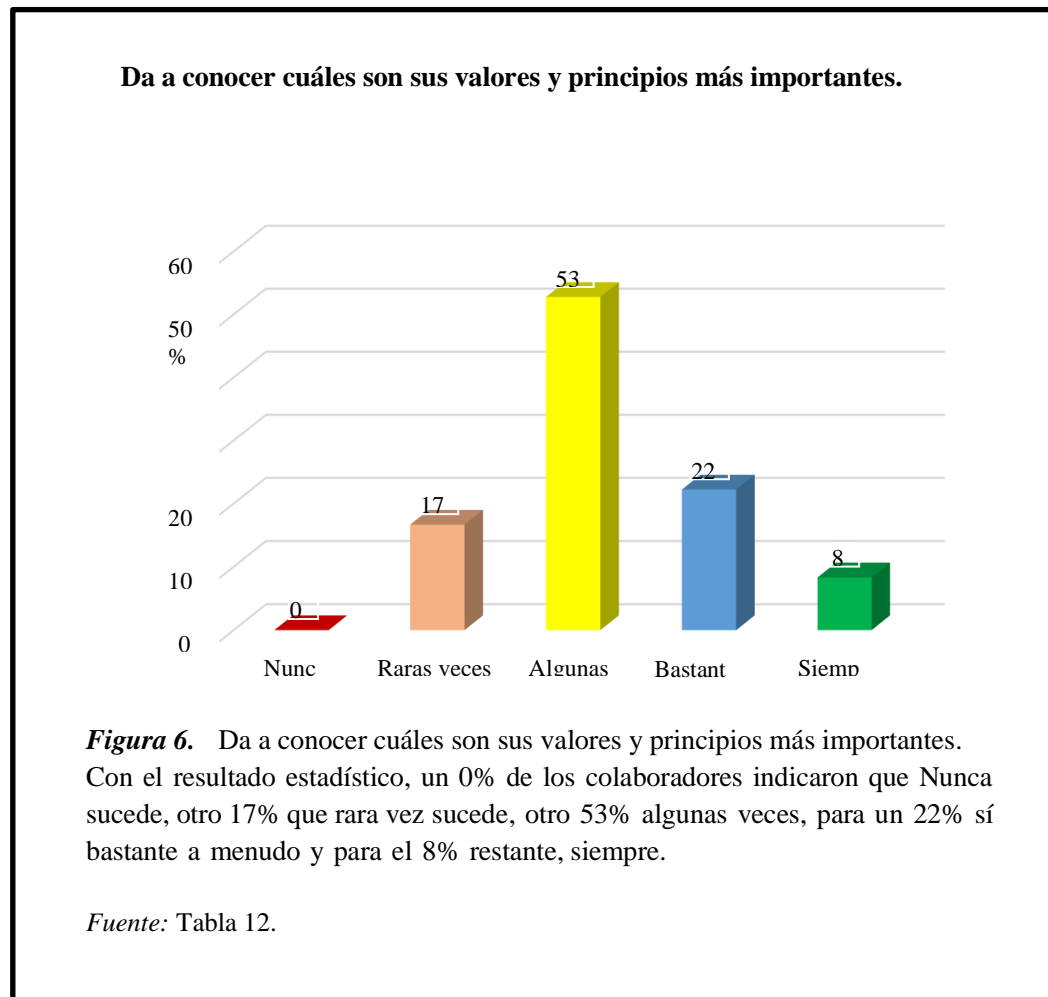


Tabla 13

Está ausente cuando se le necesita

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	7	19%
Raras veces	2	6%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	9	25%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

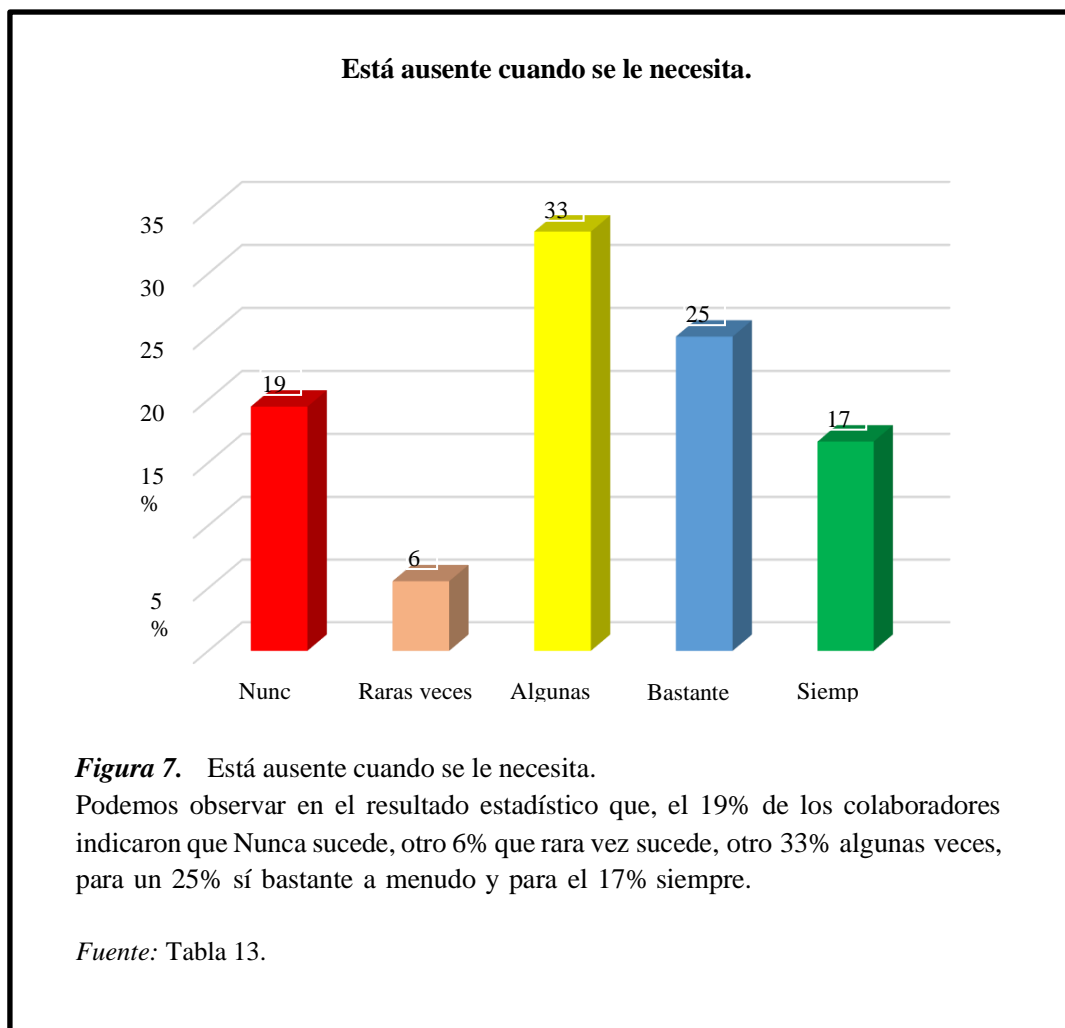
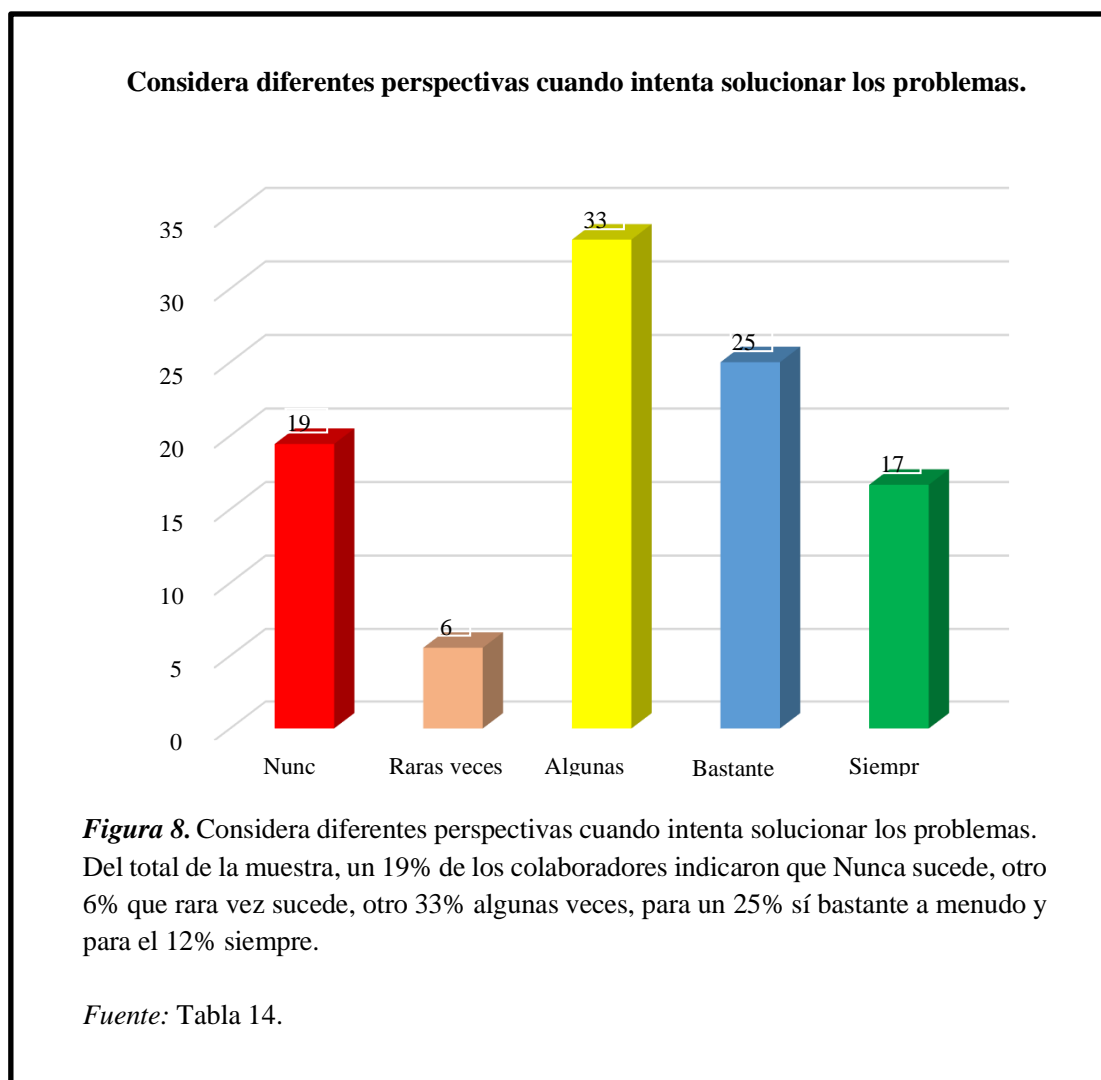


Tabla 14

Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	7	19%
Raras veces	2	6%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	9	25%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.



Dimensión Transaccional del Liderazgo Empresarial.

Tabla 15

Baremación de la dimensión Transaccional del Liderazgo Empresarial

Nivel	Puntuaciones
Bajo	8-19 puntos
Regular	20-29 puntos
Alto	30-40 puntos

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

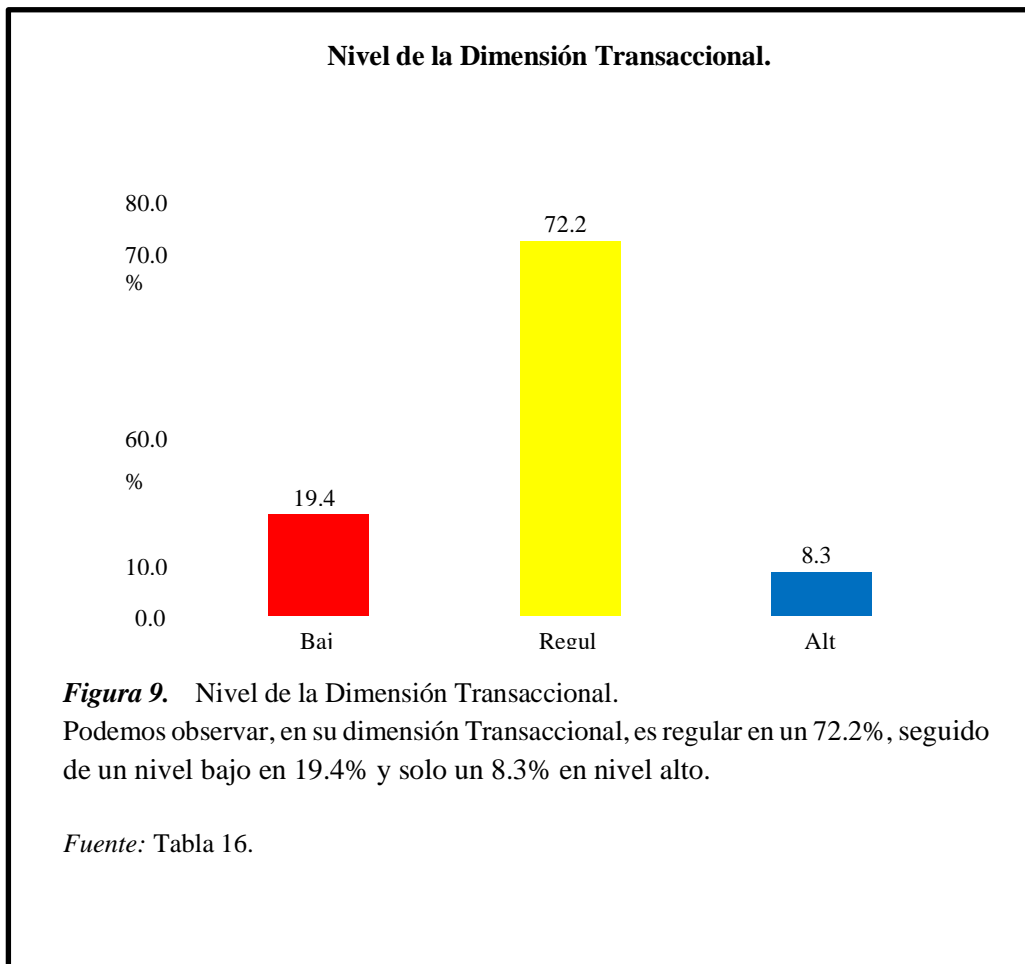
Para obtener las escalas, se calcula la primera puntuación de todas las respuestas de dimensión, que incluye: Negociar, Gobernanza y Por excepción. Entre estas 31 preguntas, por lo que el puntaje total máximo fue de 155 puntos y el puntaje mínimo de 31. La diferencia de puntaje se dividió en tres rangos como se muestra en la tabla anterior: Bajo, Normal y regular.

Tabla 16

Nivel de la Dimensión Transaccional

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	7	19.5%
Regular	26	72.2%
Alto	3	8.3%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.



Dimensión Transformacional del Liderazgo Empresarial.

Tabla 17

Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella)

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	4	11%
Raras veces	8	22%
Algunas veces	8	22%
Bastante a menudo	14	39%
Siempre	2	6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

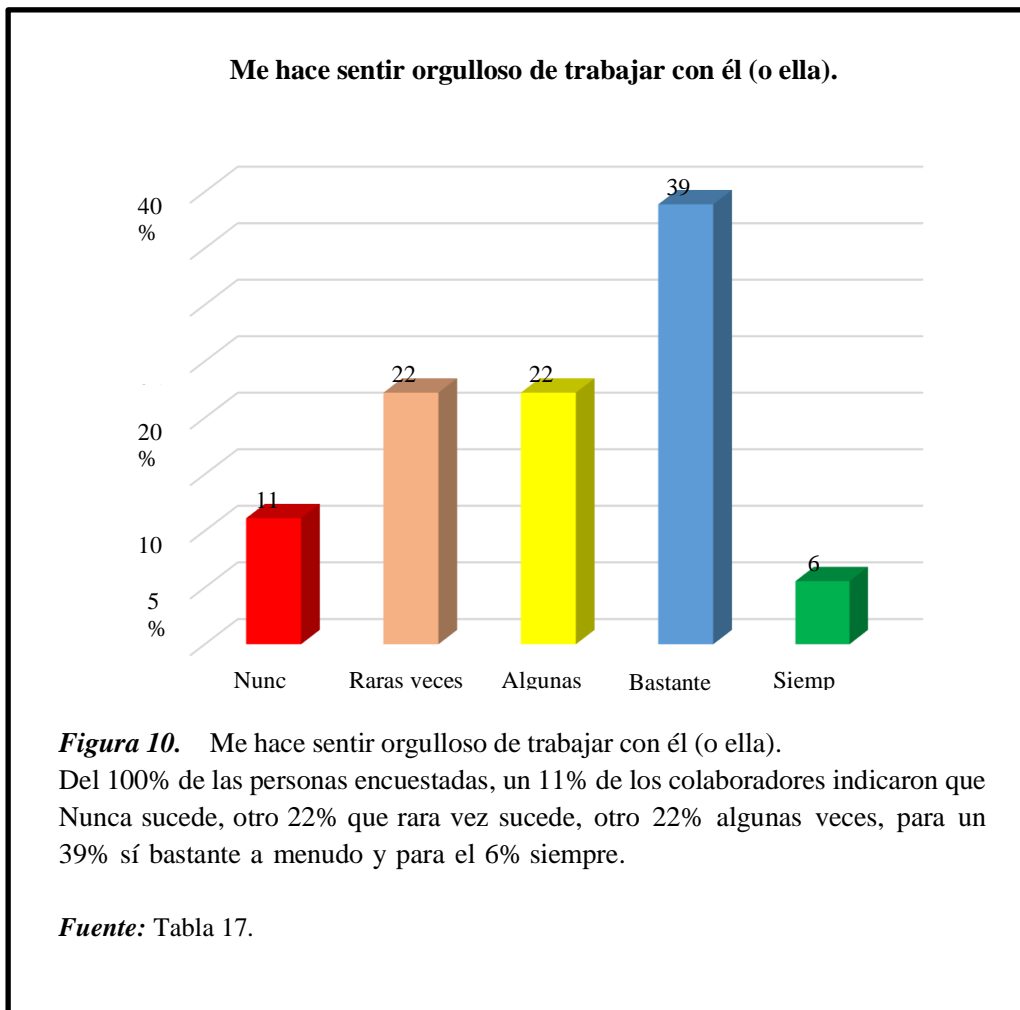


Tabla 18

Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	1	3%
Raras veces	8	22%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	8	22%
Siempre	7	19%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

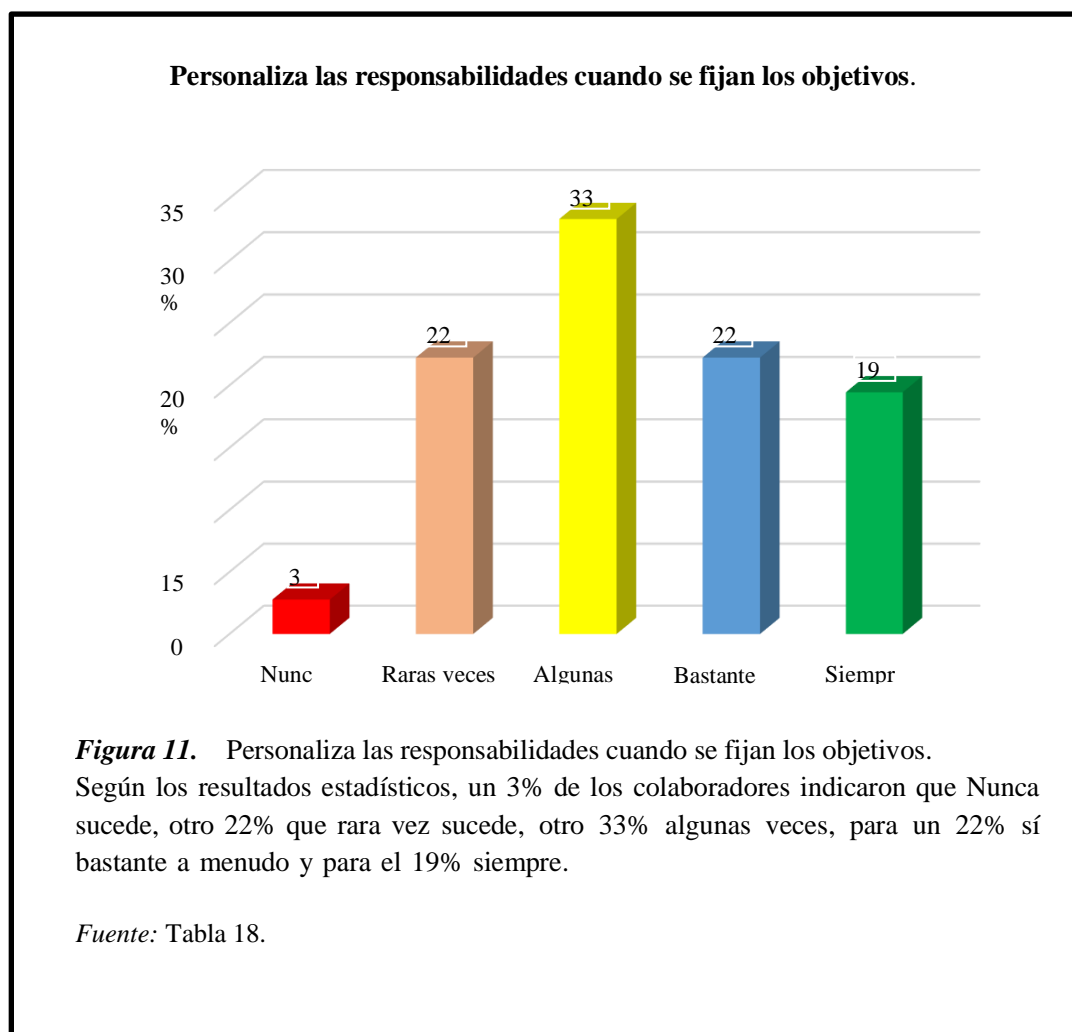


Tabla 19

Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Raras veces	12	33%
Algunas veces	7	19%
Bastante a menudo	5	14%
Siempre	12	33%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la sociedad.

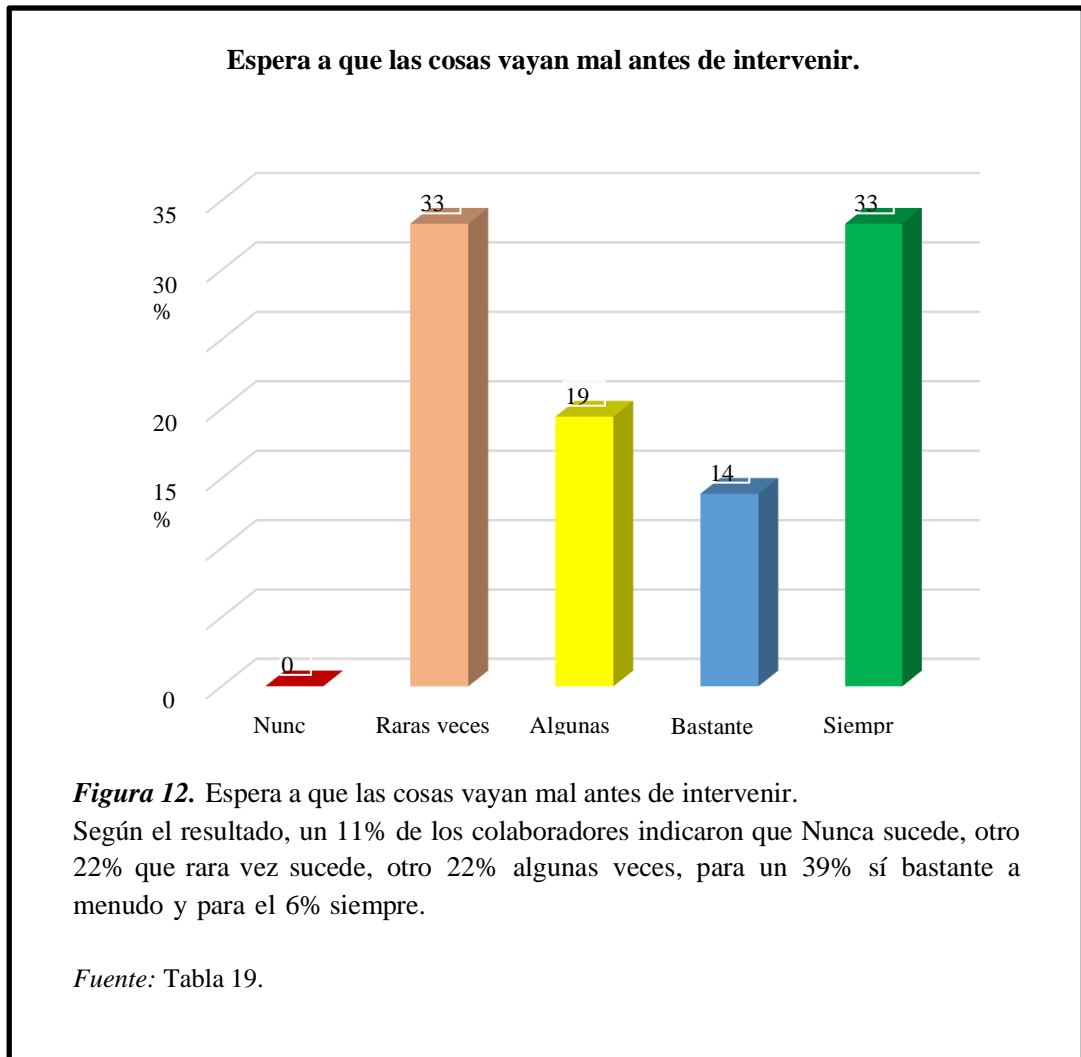


Tabla 20

Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	6	17%
Raras veces	11	31%
Algunas veces	14	39%
Bastante a menudo	3	8%
Siempre	2	6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

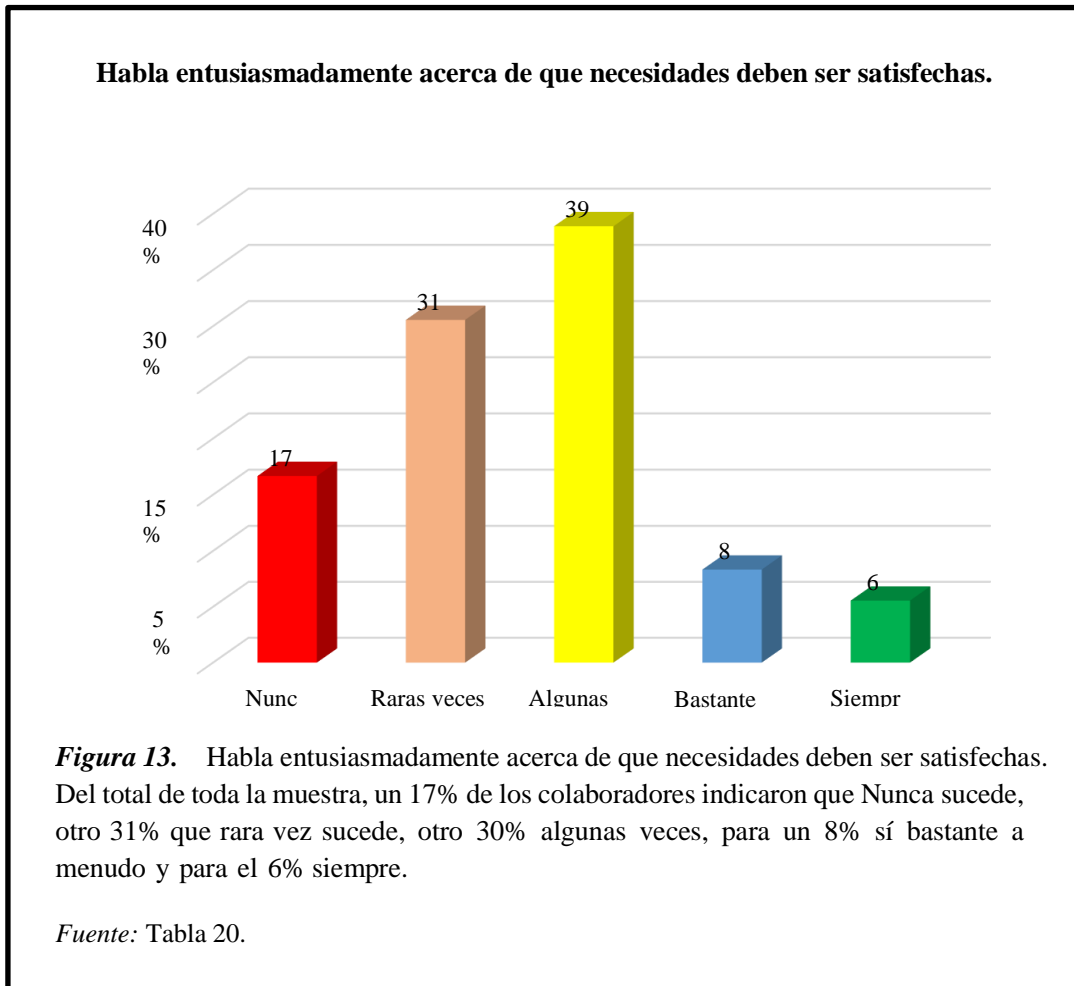


Tabla 21

Dedica tiempo a enseñar y capacitar el equipo

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	3	8%
Raras veces	12	33%
Algunas veces	8	22%
Bastante a menudo	7	19%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

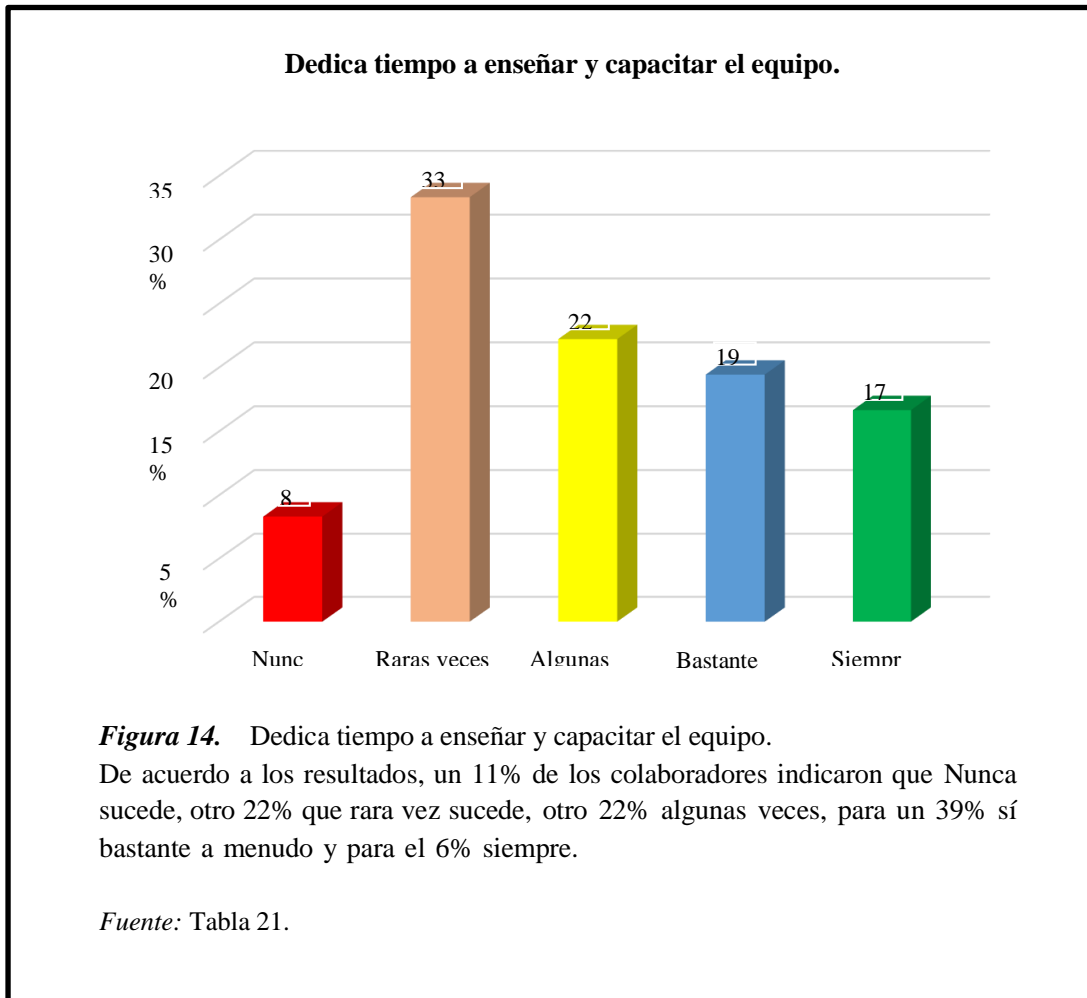


Tabla 22

Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Raras veces	6	17%
Algunas veces	19	53%
Bastante a menudo	8	22%
Siempre	3	8%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

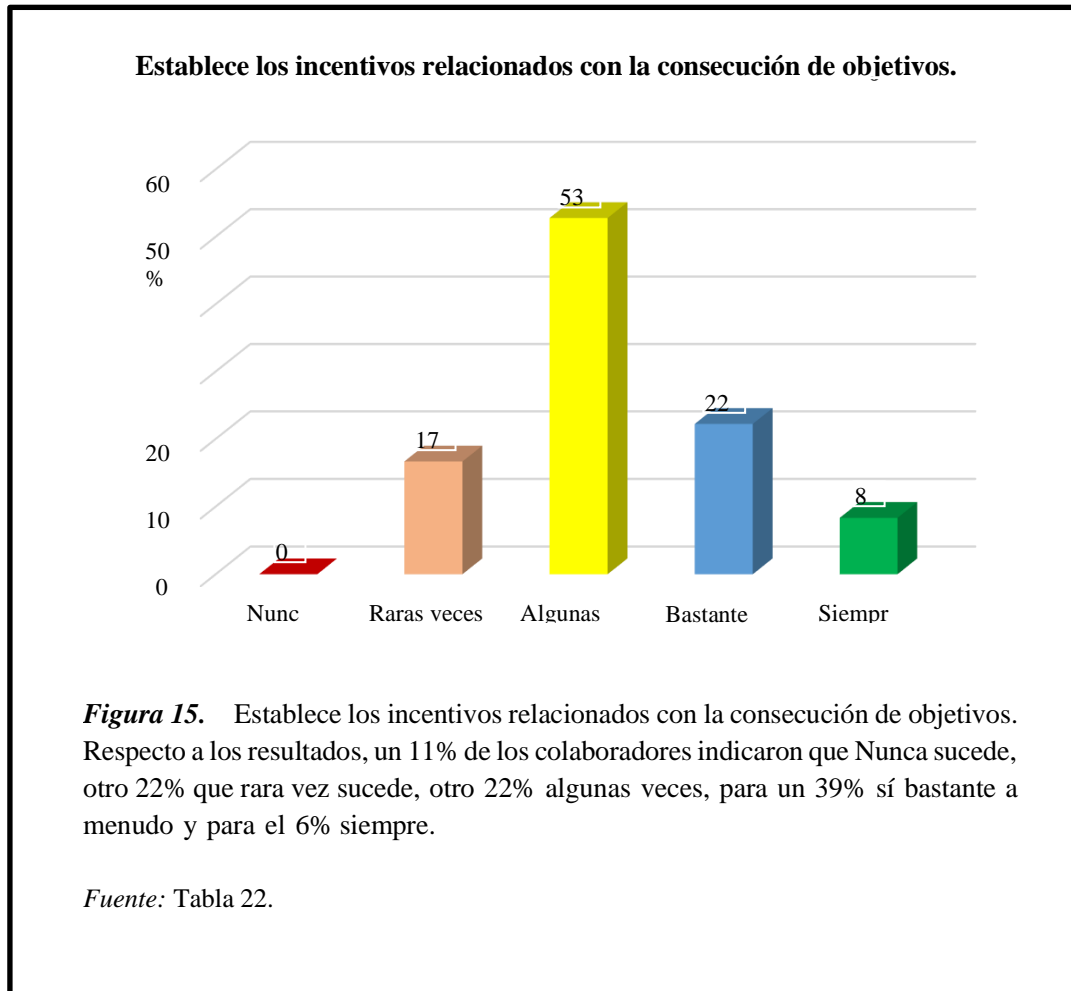


Tabla 23

Va más allá de su propio interés por el bien del grupo

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	7	19%
Raras veces	2	6%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	9	25%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

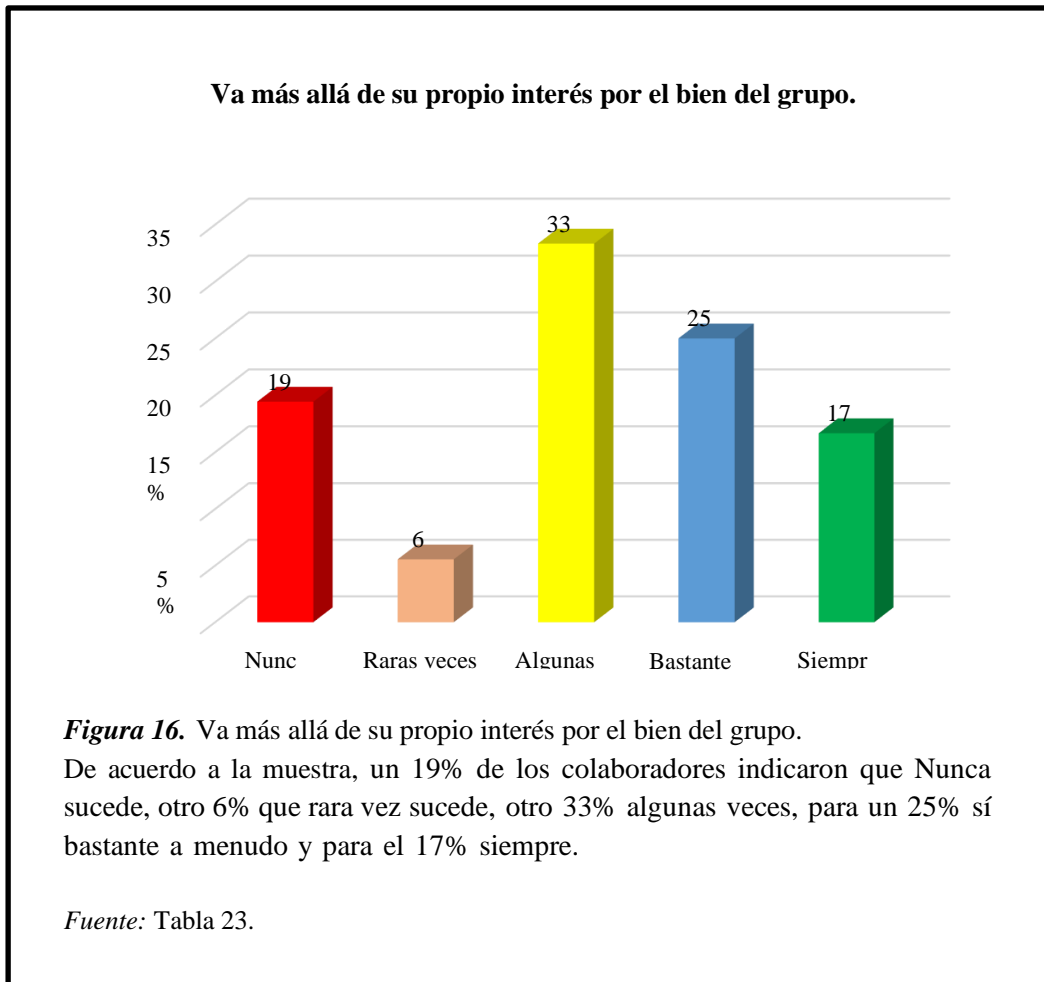


Tabla 24

Me trata como persona individual más que como miembro del grupo

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	7	19%
Raras veces	2	6%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	9	25%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

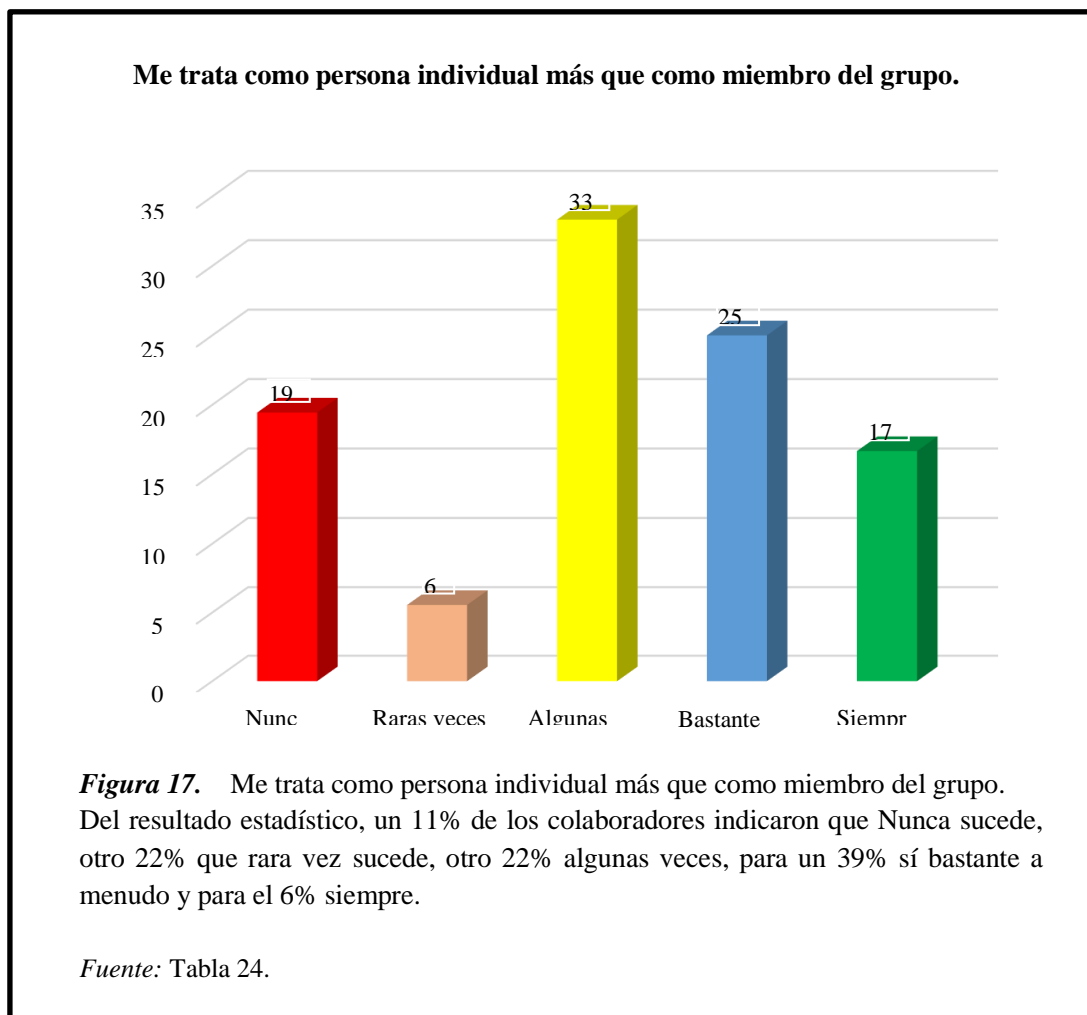


Tabla 25

Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	4	11%
Raras veces	8	22%
Algunas veces	8	22%
Bastante a menudo	14	39%
Siempre	2	6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

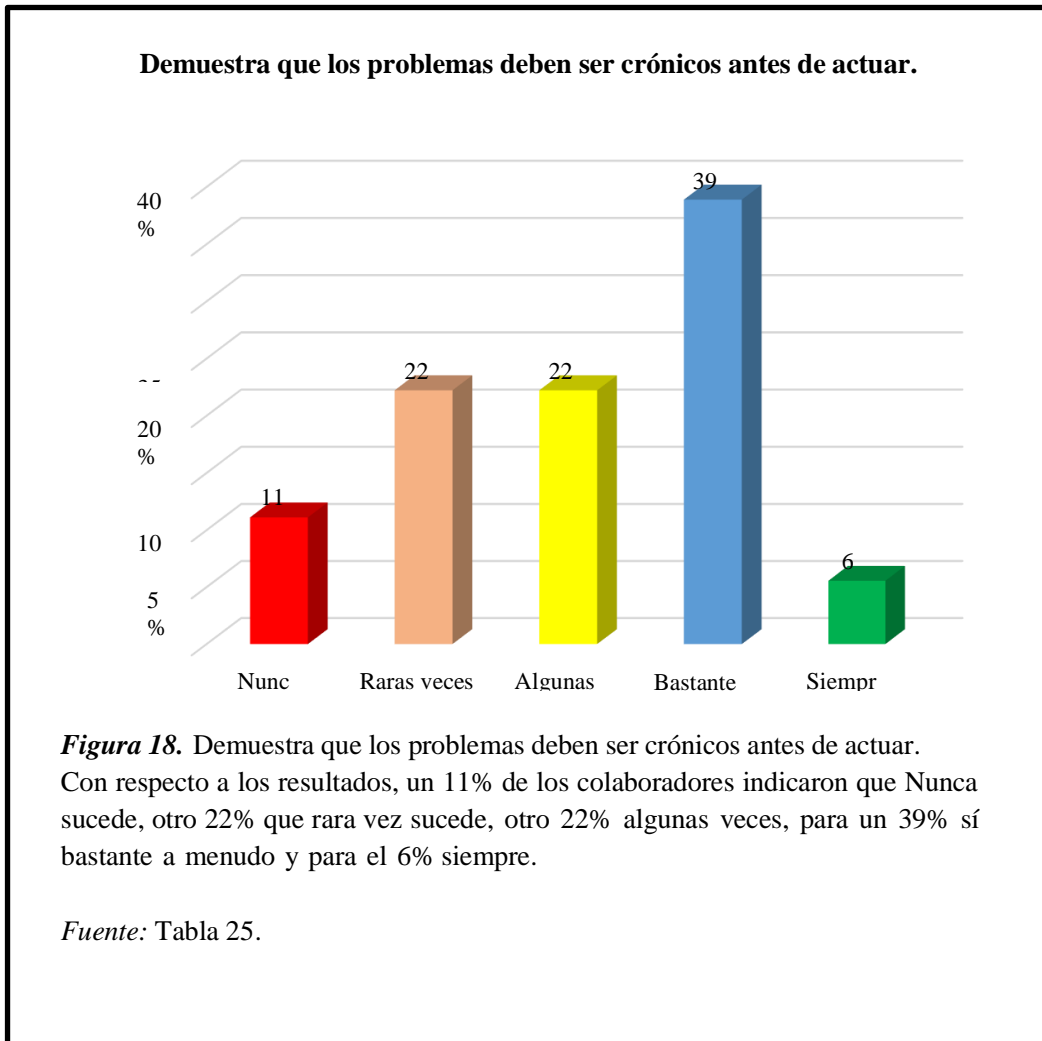


Tabla 26

Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	1	3%
Raras veces	8	22%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	8	22%
Siempre	7	19%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

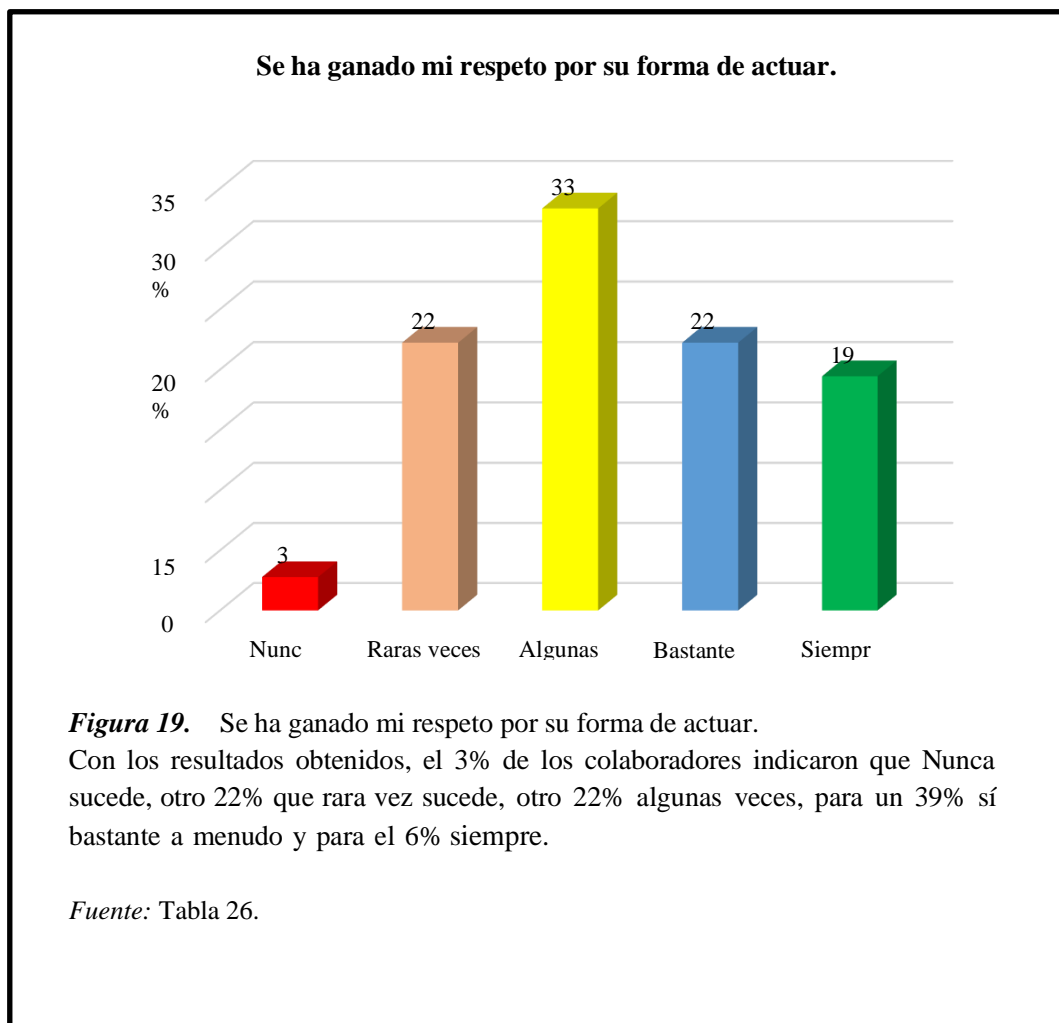


Tabla 27

Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Raras veces	12	33%
Algunas veces	7	19%
Bastante a menudo	5	14%
Siempre	12	33%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

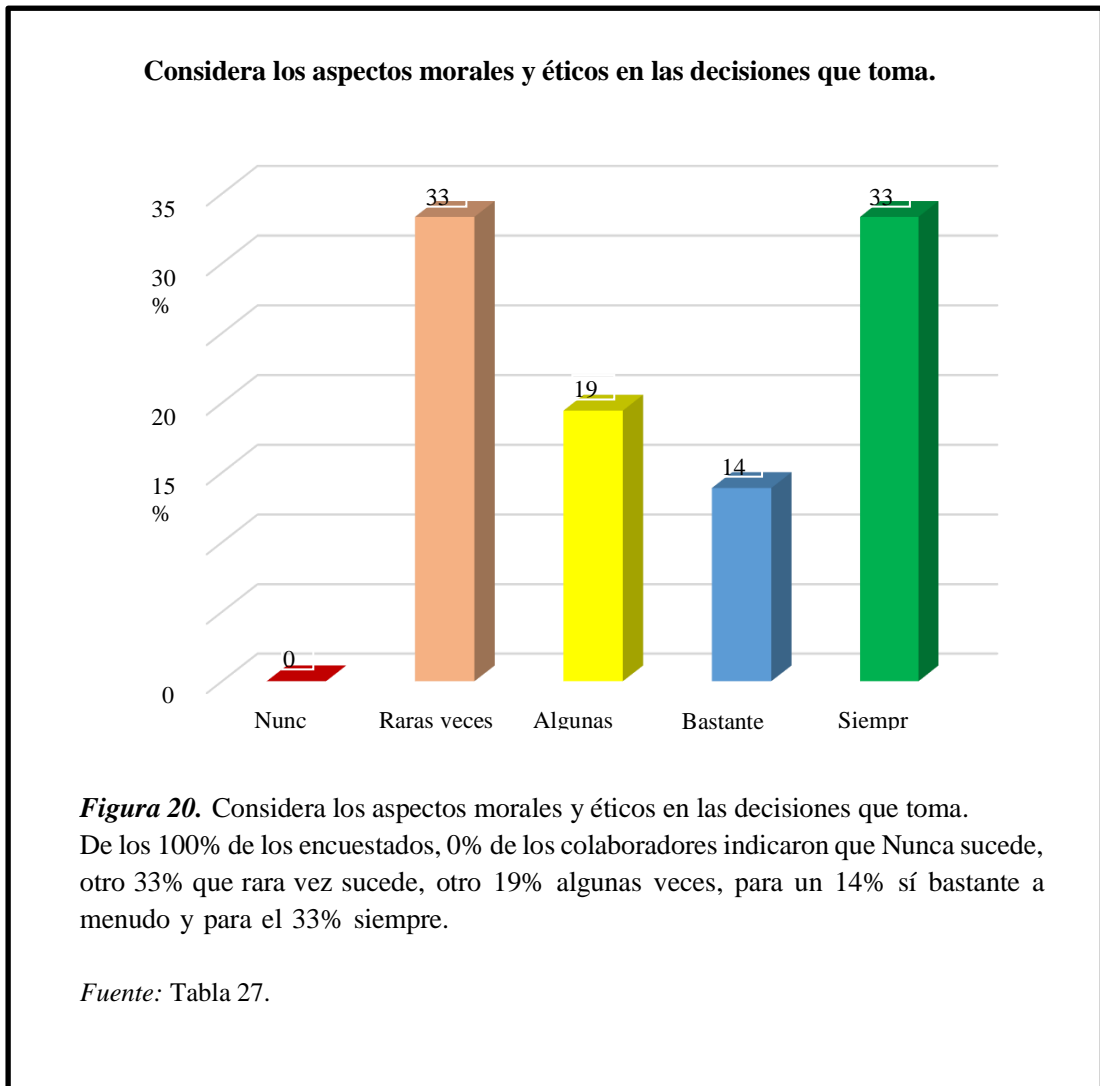


Tabla 28

Hace un seguimiento de los errores detectados

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	6	17%
Raras veces	11	31%
Algunas veces	14	39%
Bastante a menudo	3	8%
Siempre	2	6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

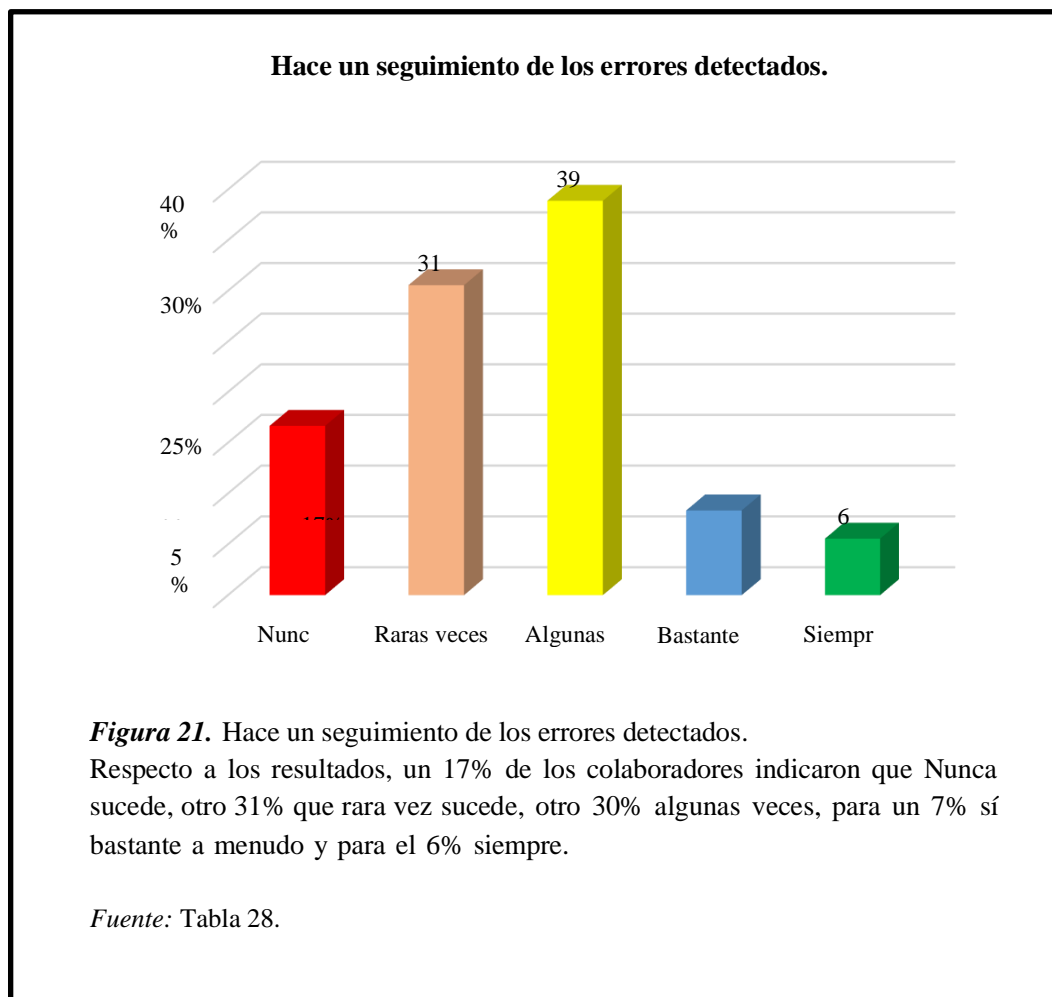


Tabla 29

Demuestra un sentido de autoridad y confianza

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	3	8%
Raras veces	12	33%
Algunas veces	8	22%
Bastante a menudo	7	19%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

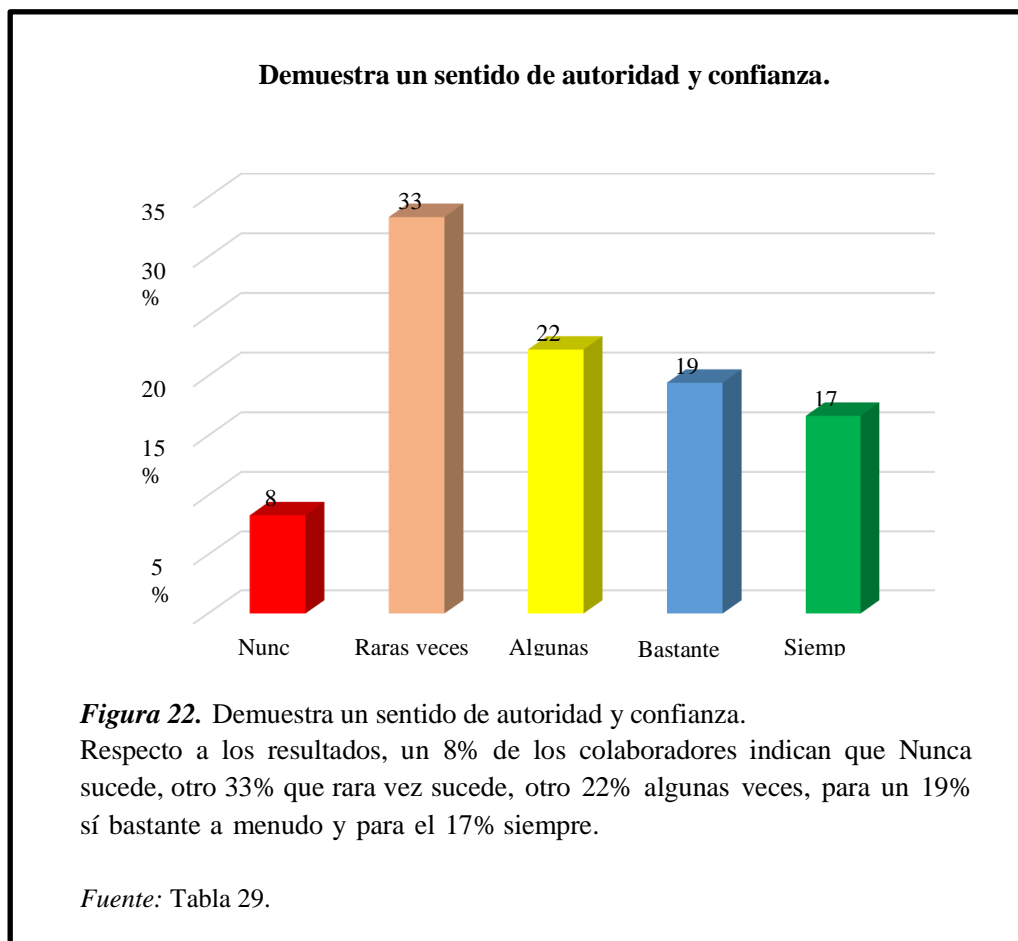


Tabla 30

Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Raras veces	6	17%
Algunas veces	19	53%
Bastante a menudo	8	22%
Siempre	3	8%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

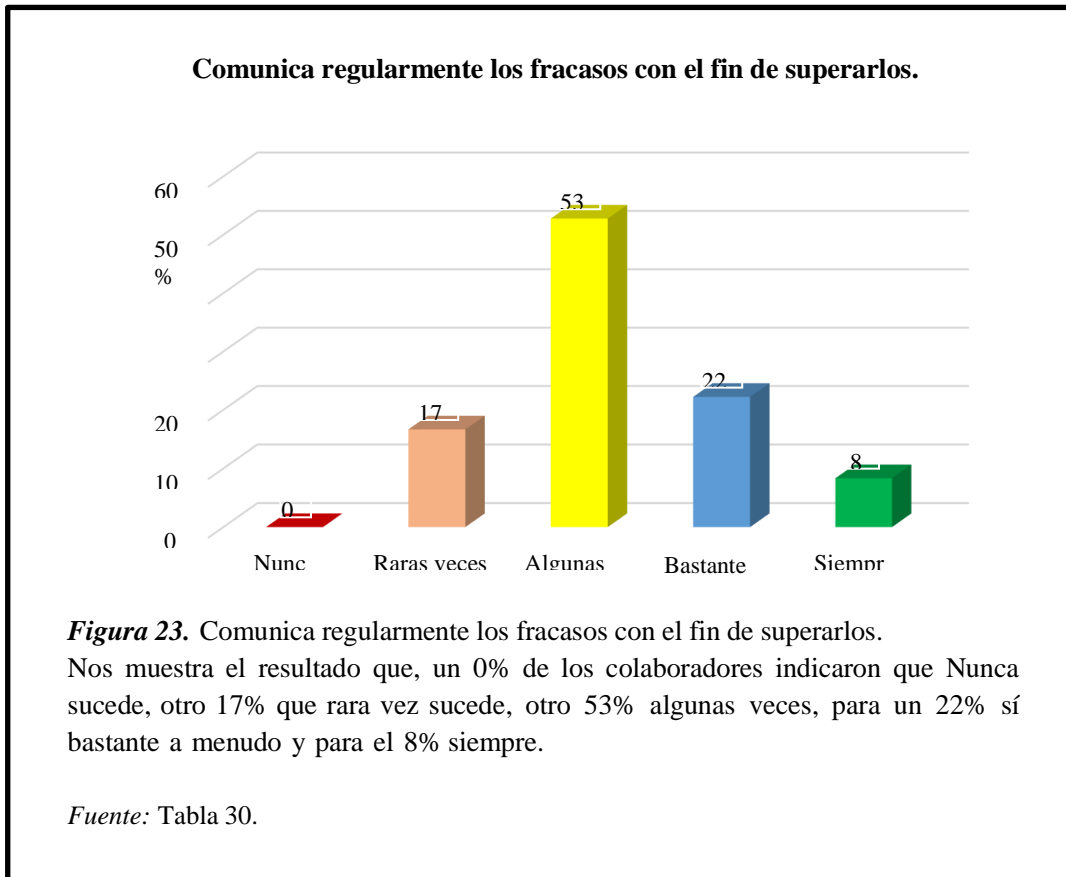
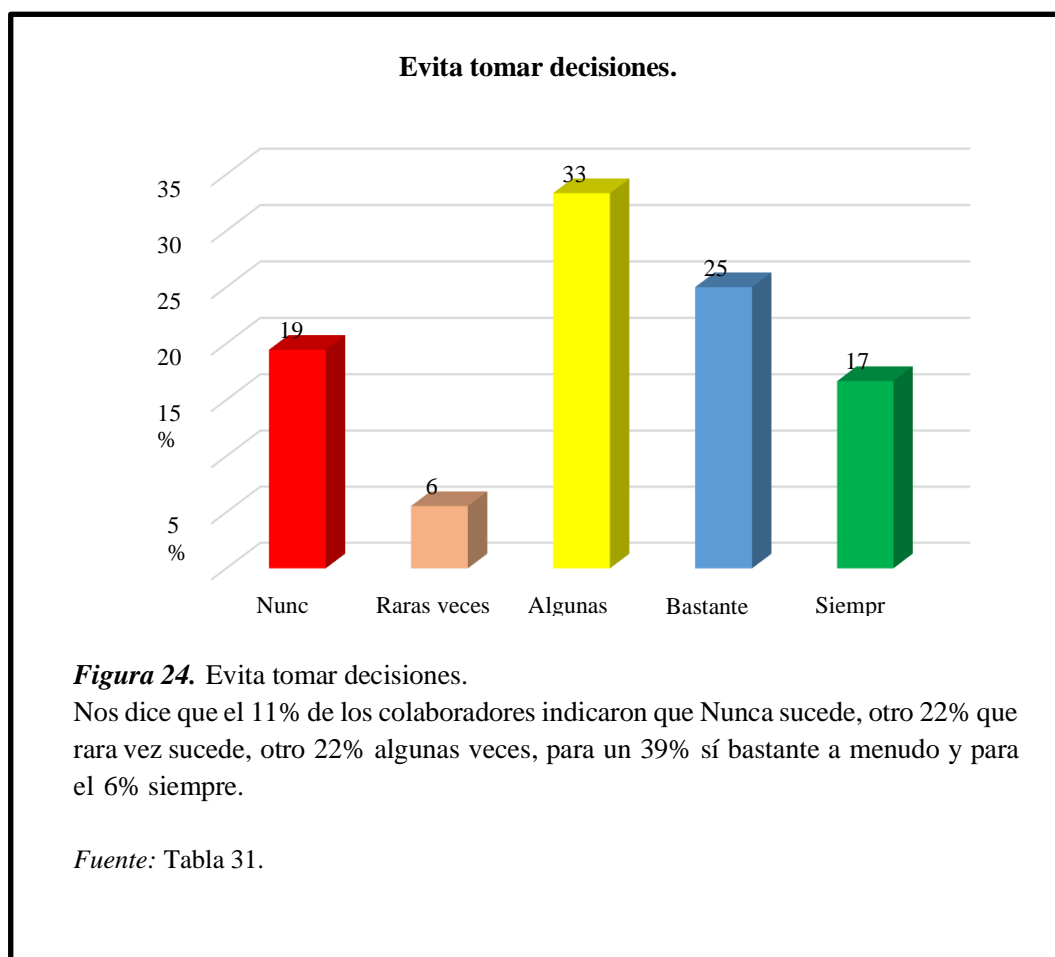


Tabla 31

Evita tomar decisiones

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	7	19%
Raras veces	2	6%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	9	25%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.



Dimensión Transformacional del Liderazgo Empresarial.

Tabla 32

Baremación de la dimensión Transformacional del Liderazgo Empresarial

Nivel	Puntuaciones
Bajo	15-35 puntos
Regular	36-55 puntos
Alto	56-75 puntos

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

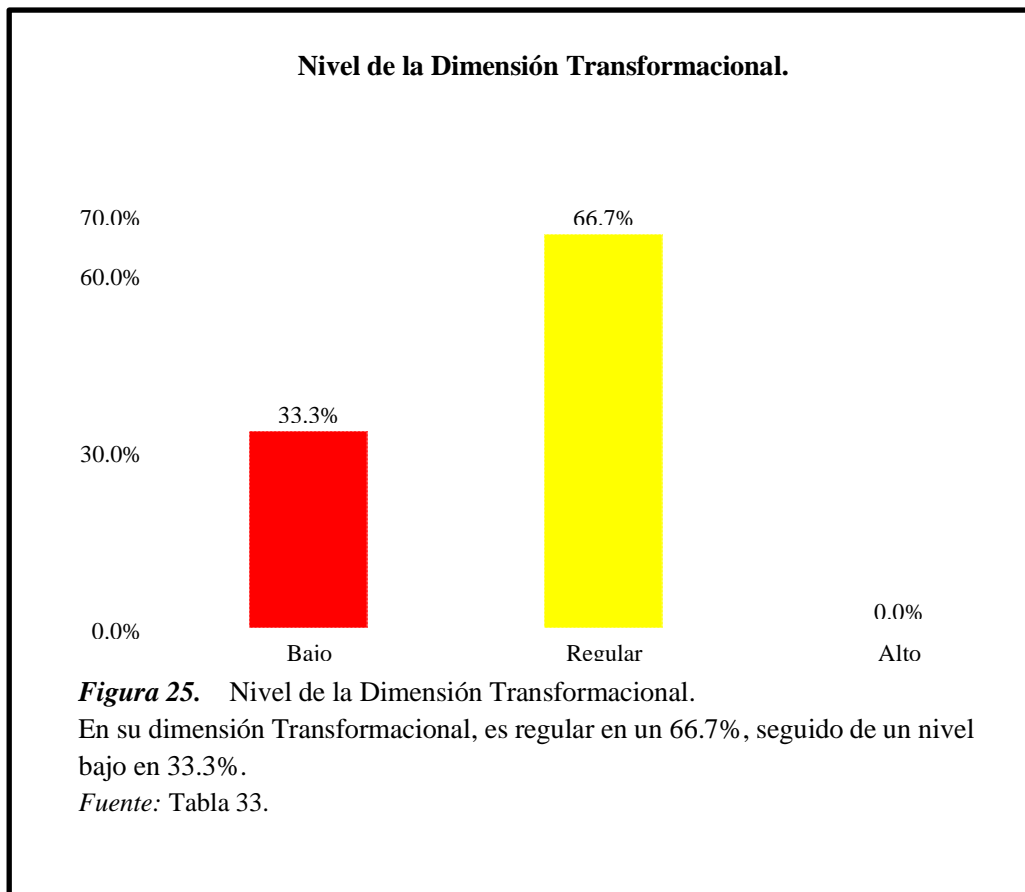
Para la obtención de los baremos se procedió a obtener las puntuaciones de todas las respuestas de la dimensión, la cual abarca 4 indicadores: Carisma, Inspiración, Estimulación intelectual, Consideración individualizada. Entre ellos, suman 15 preguntas, por lo que la suma máxima sería de 75 puntos y el mínimo de 15. La diferencia de los puntajes se dividió en tres intervalos como se muestra en la tabla anterior: Bajo, Regular y Alto.

Tabla 33

Nivel de la Dimensión Transformacional

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	12	33.3%
Regular	24	66.7%
Alto	0	0%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.



Dimensión Laissez Faire del Liderazgo Empresarial.

Tabla 34

Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	4	11%
Raras veces	8	22%
Algunas veces	8	22%
Bastante a menudo	14	39%
Siempre	2	6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

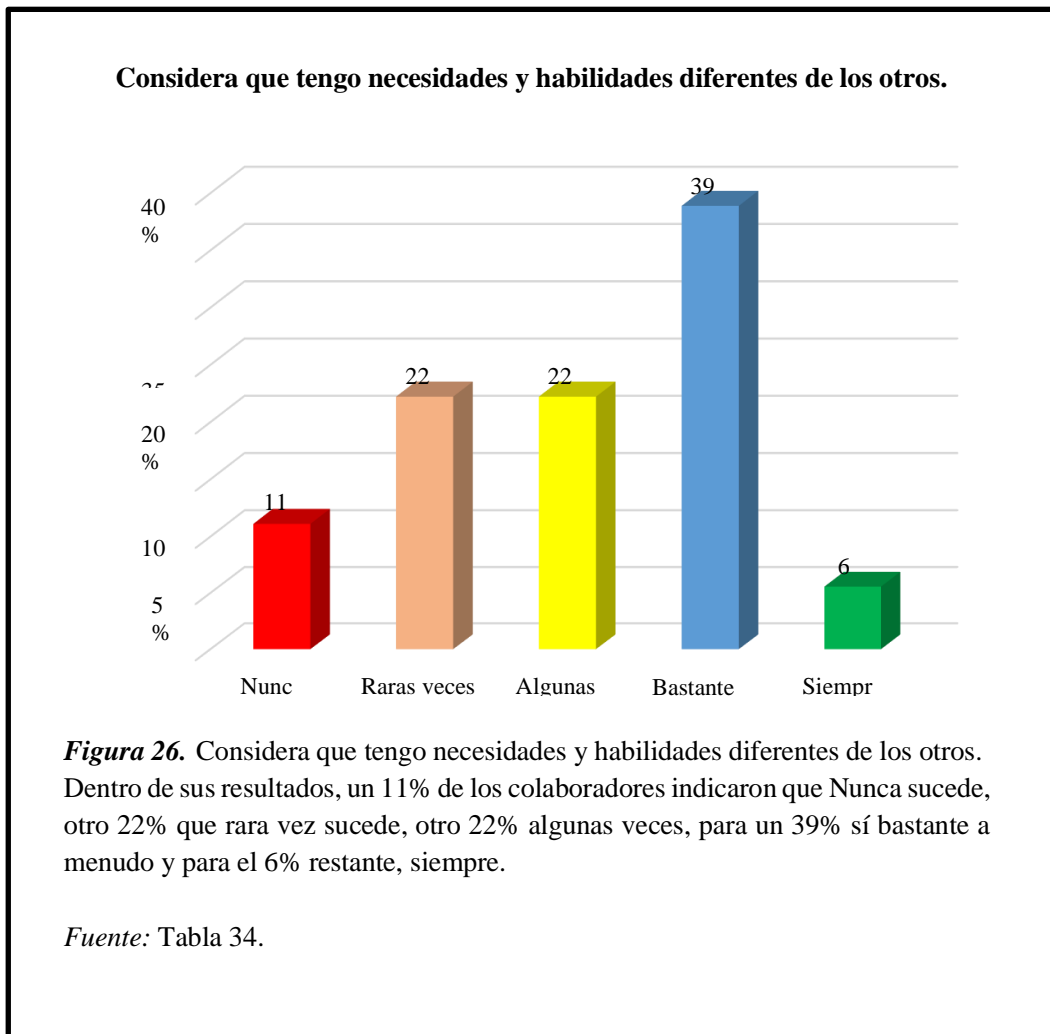


Tabla 35

Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	1	3%
Raras veces	8	22%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	8	22%
Siempre	7	19%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

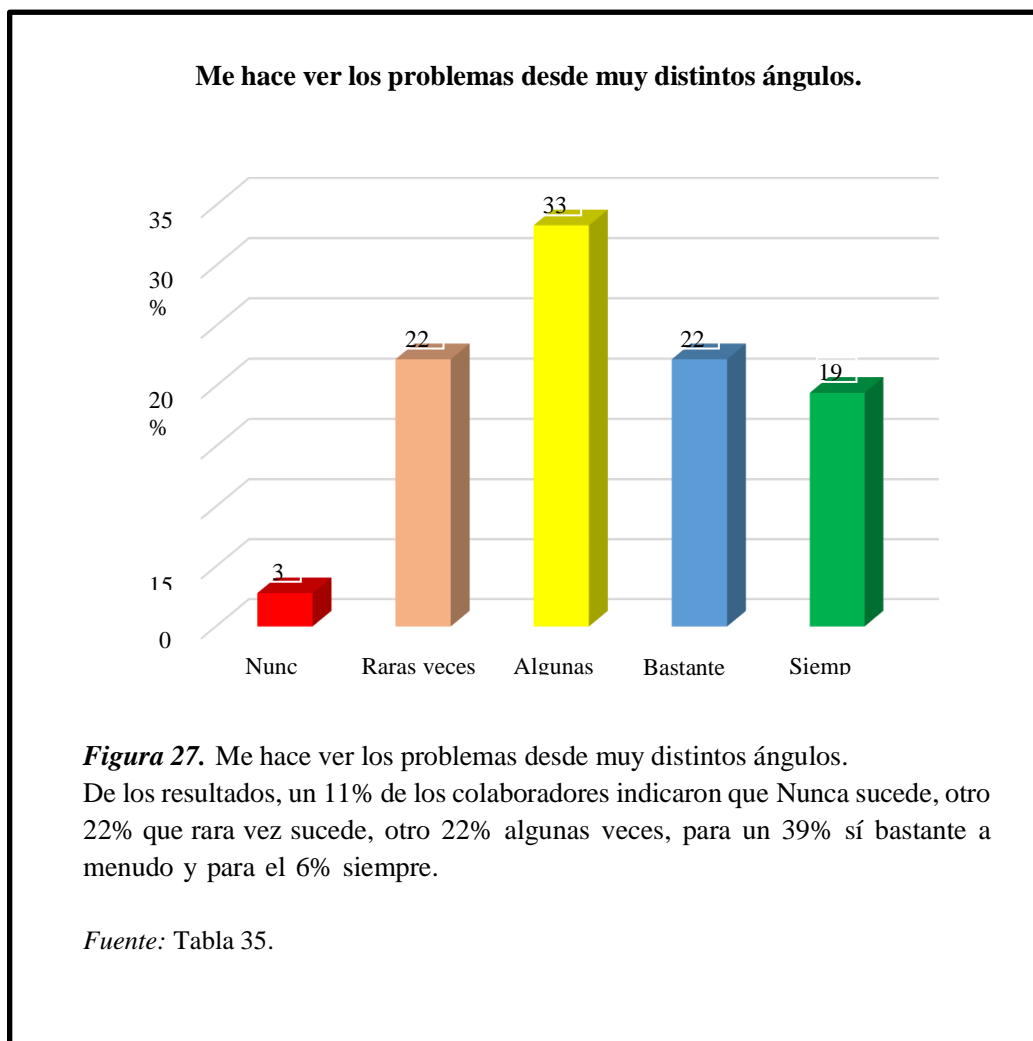


Tabla 36

Me ayuda a mejorar mis capacidades

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Raras veces	12	33%
Algunas veces	7	19%
Bastante a menudo	5	14%
Siempre	12	33%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

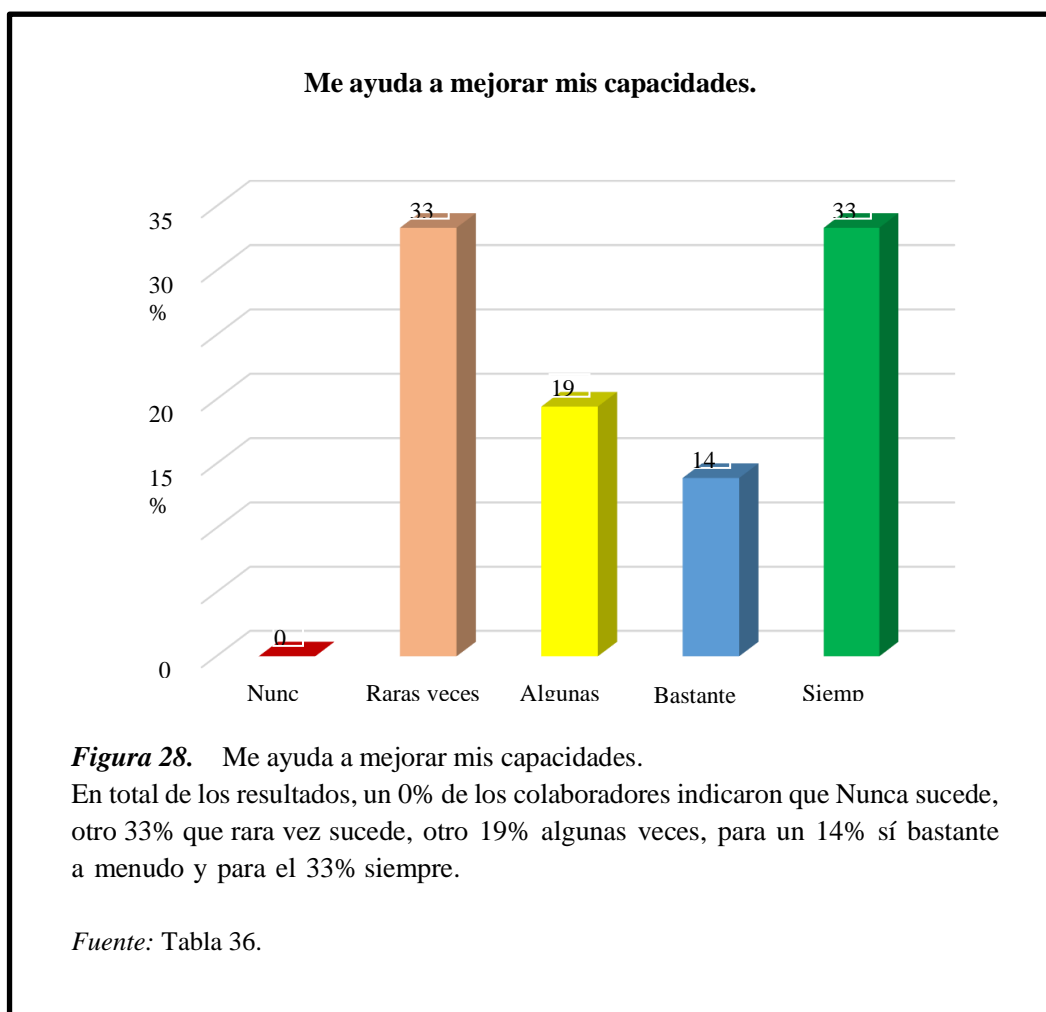


Tabla 37

Sugiere nuevas formas de completar el trabajo

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	6	17%
Raras veces	11	31%
Algunas veces	14	39%
Bastante a menudo	3	8%
Siempre	2	6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

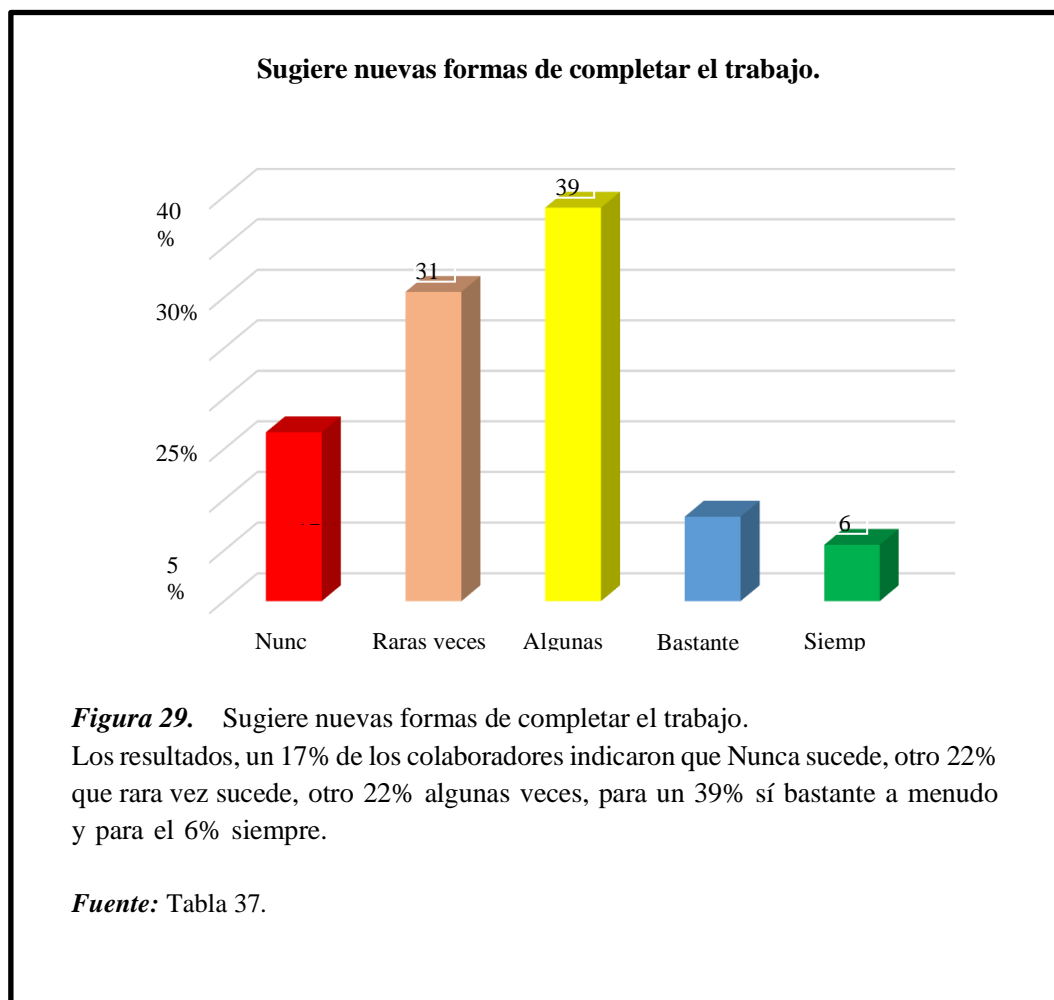


Tabla 38

Se demora en responder los temas urgentes

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	3	8%
Raras veces	12	33%
Algunas veces	8	22%
Bastante a menudo	7	19%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

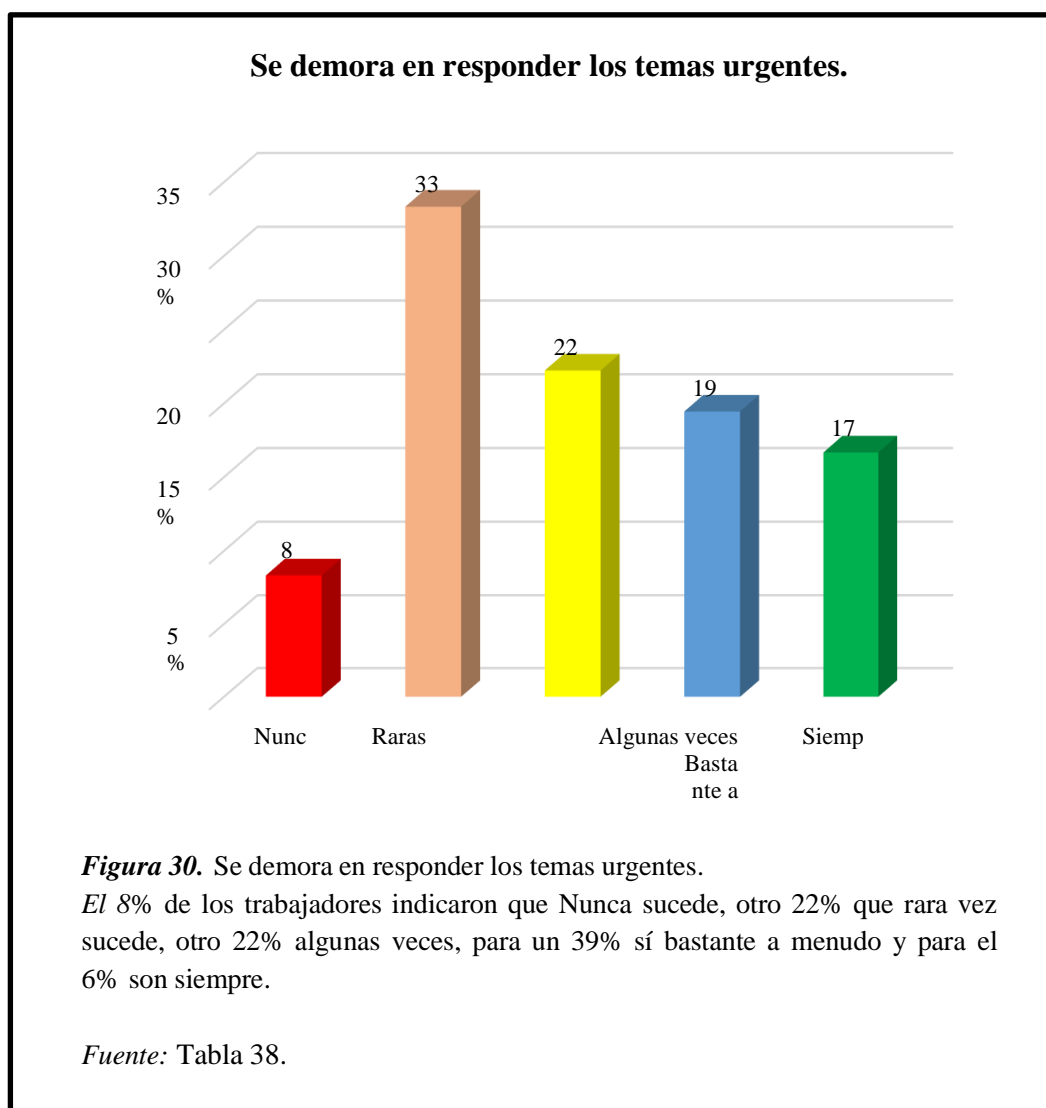


Tabla 39

Enfatiza la importancia de una misión común

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Raras veces	6	17%
Algunas veces	19	53%
Bastante a menudo	8	22%
Siempre	3	8%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

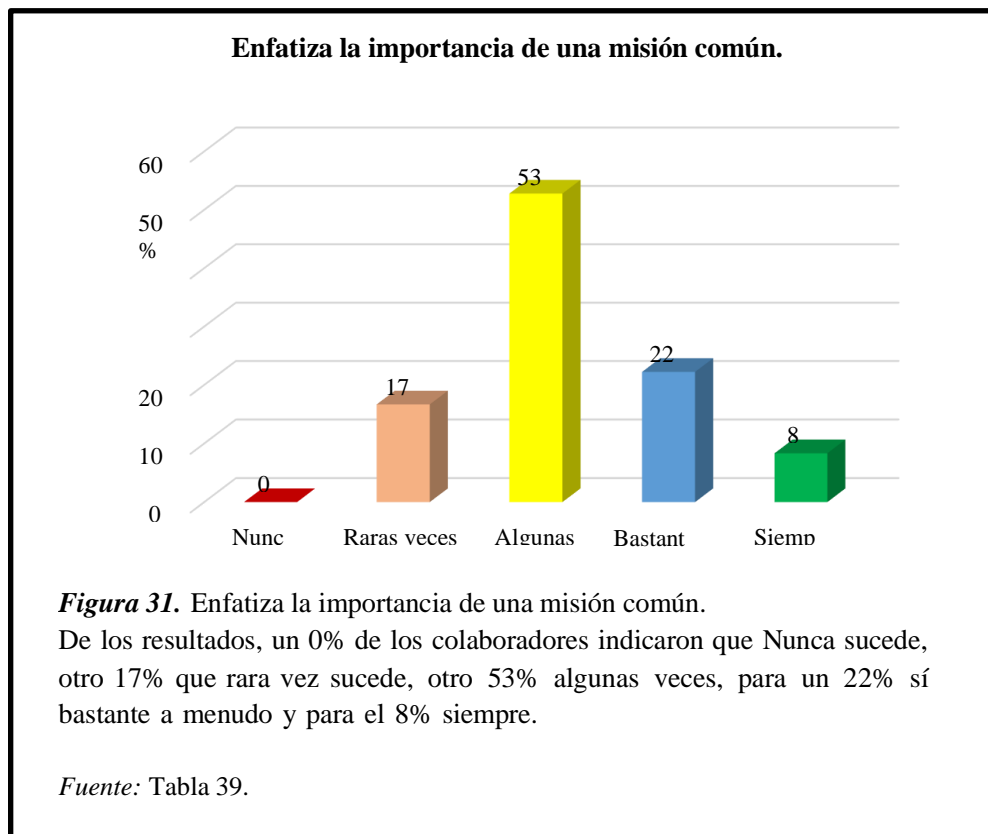


Tabla 40

Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	7	19%
Raras veces	2	6%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	9	25%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

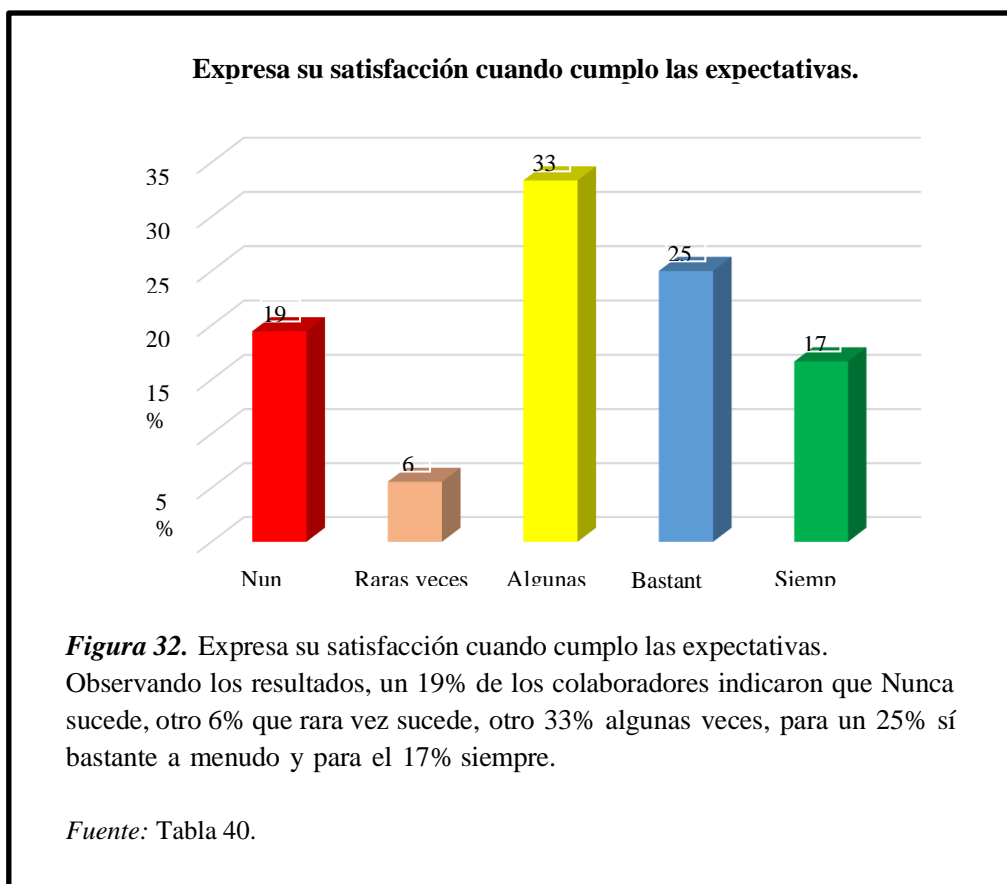
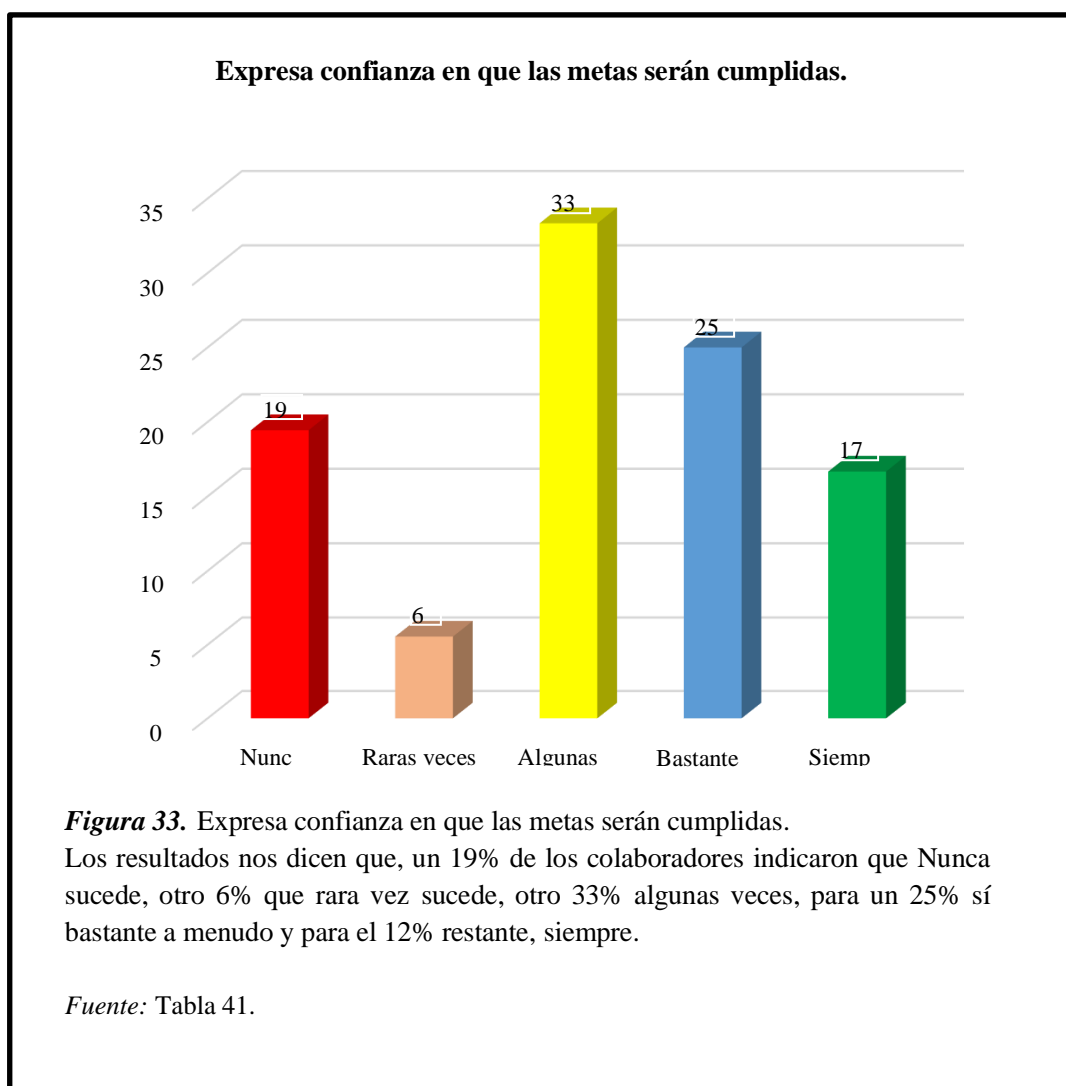


Tabla 41

Expresa confianza en que las metas serán cumplidas

Nivel	Frecuencia	%
Nunca	7	19%
Raras veces	2	6%
Algunas veces	12	33%
Bastante a menudo	9	25%
Siempre	6	17%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.



Dimensión Laissez Faire del Liderazgo Empresarial.

Tabla 42

Baremación de la dimensión Laissez Faire del Liderazgo Empresarial

Nivel	Puntuaciones
Bajo	8-19 puntos
Regular	20-29 puntos
Alto	30-40 puntos

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

Para la obtención de los baremos se procedió a obtener las puntuaciones de todas las respuestas de la dimensión, la cual abarca 2 indicadores: Correctivo y Pasivo-Evitador. Entre ellos, suman 8 preguntas, por lo que la suma máxima sería de 40 puntos y el mínimo de 8. La diferencia de los puntajes se dividió en tres intervalos como se muestra en la tabla anterior: Bajo, Regular y Alto.

Tabla 43

Nivel de la Dimensión Laissez Faire

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	7	19.4%
Regular	25	69.4%
Alto	4	11.1%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

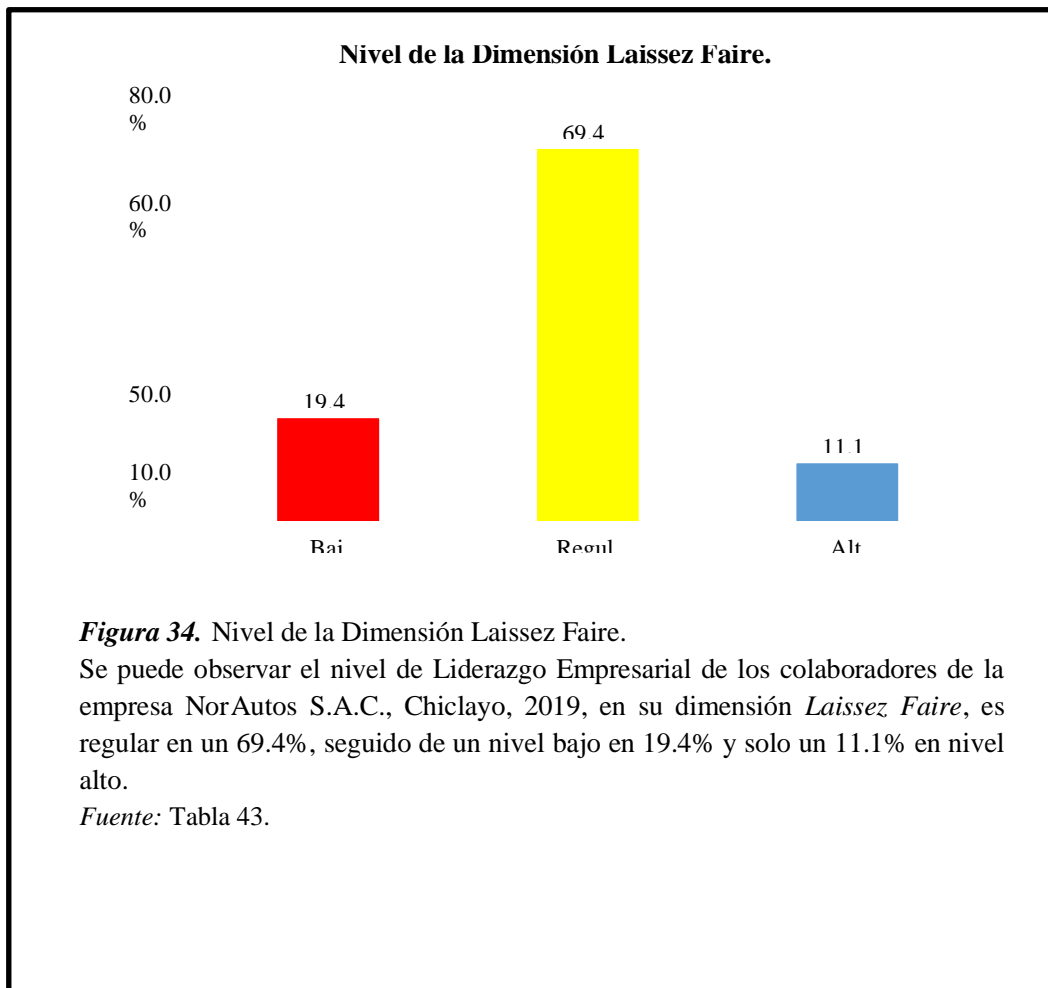


Figura 34. Nivel de la Dimensión Laissez Faire.

Se puede observar el nivel de Liderazgo Empresarial de los colaboradores de la empresa NorAutos S.A.C., Chiclayo, 2019, en su dimensión *Laissez Faire*, es regular en un 69.4%, seguido de un nivel bajo en 19.4% y solo un 11.1% en nivel alto.

Fuente: Tabla 43.

Variable Liderazgo Empresarial.

Tabla 44

Baremación de la variable Liderazgo Empresarial

Nivel	Puntuaciones
Bajo	31-72 puntos
Regular	73-114 puntos
Alto	115-155 puntos

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

Para obtener los baremos de medición de la variable primero se calcularon las puntuaciones de todas las respuestas del instrumento que se aplicó a los colaboradores de la empresa, el cual constaba de 31 preguntas, por lo que la máxima suma sería de 155 y la mínima de 31. Luego se sacó la diferencia del máximo puntaje que se obtendría si se marcará la última categoría (5), con el puntaje mínimo (1) y el resultado se dividió entre tres intervalos: Bajo, Regular y Alto.

Tabla 45

Nivel de Liderazgo Empresarial

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	19.4%
Regular	27	75%
Alto	2	5.6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

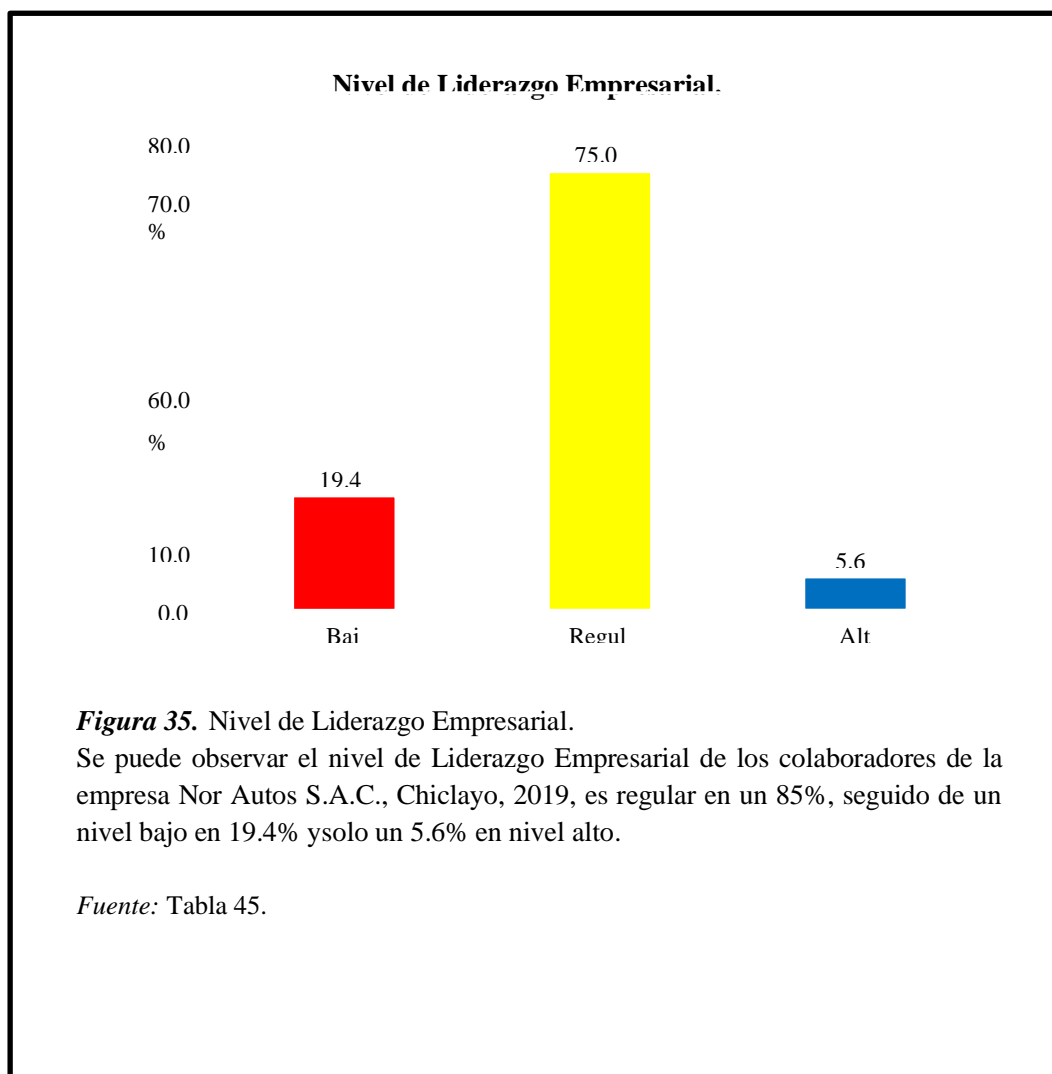


Figura 35. Nivel de Liderazgo Empresarial.

Se puede observar el nivel de Liderazgo Empresarial de los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C., Chiclayo, 2019, es regular en un 85%, seguido de un nivel bajo en 19.4% y solo un 5.6% en nivel alto.

Fuente: Tabla 45.

3.1.2. Resultados del Post - test.

Dimensión Transaccional – Post test.

Tabla 46

Nivel de la Dimensión Transaccional

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0.0%
Regular	8	22.2%
Alto	28	77.8%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

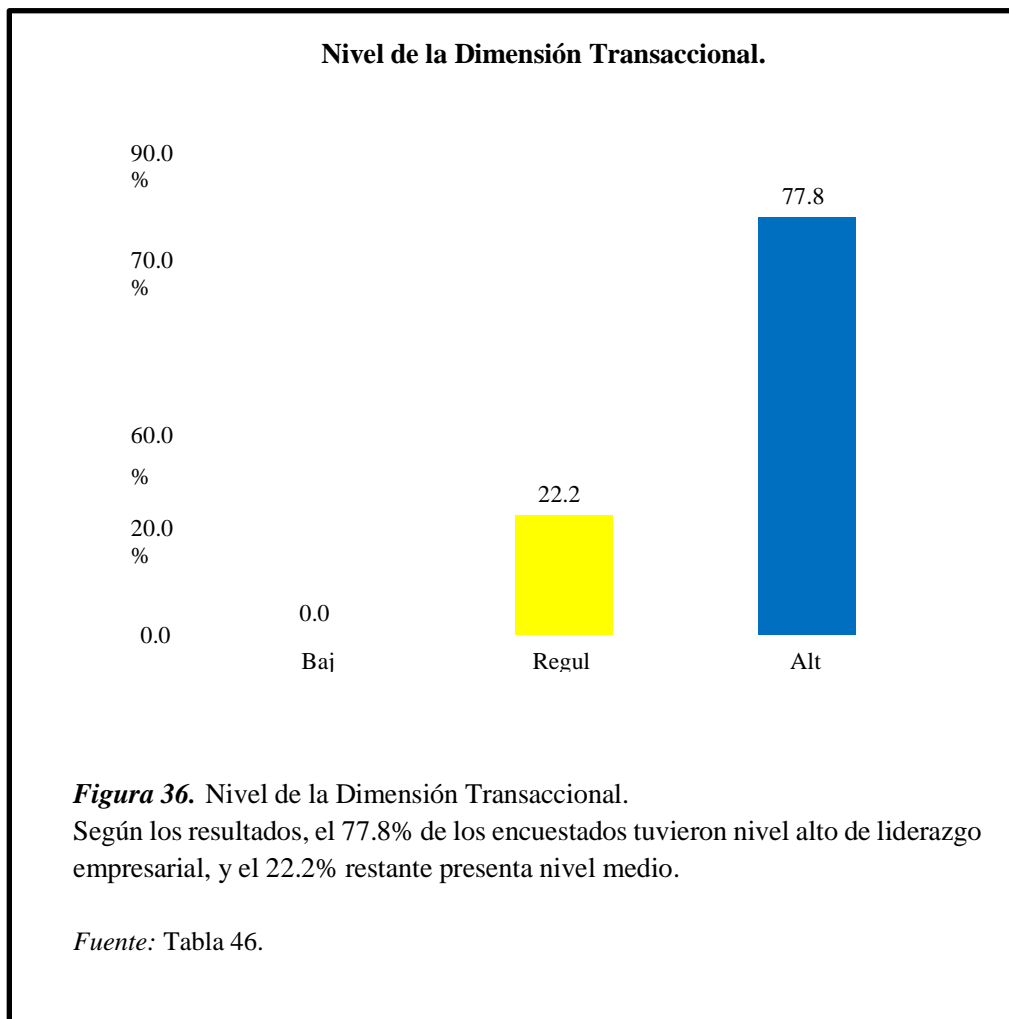


Tabla 47

Dimensión Transformacional

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0.0%
Regular	8	22.2%
Alto	28	77.8%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la entidad.

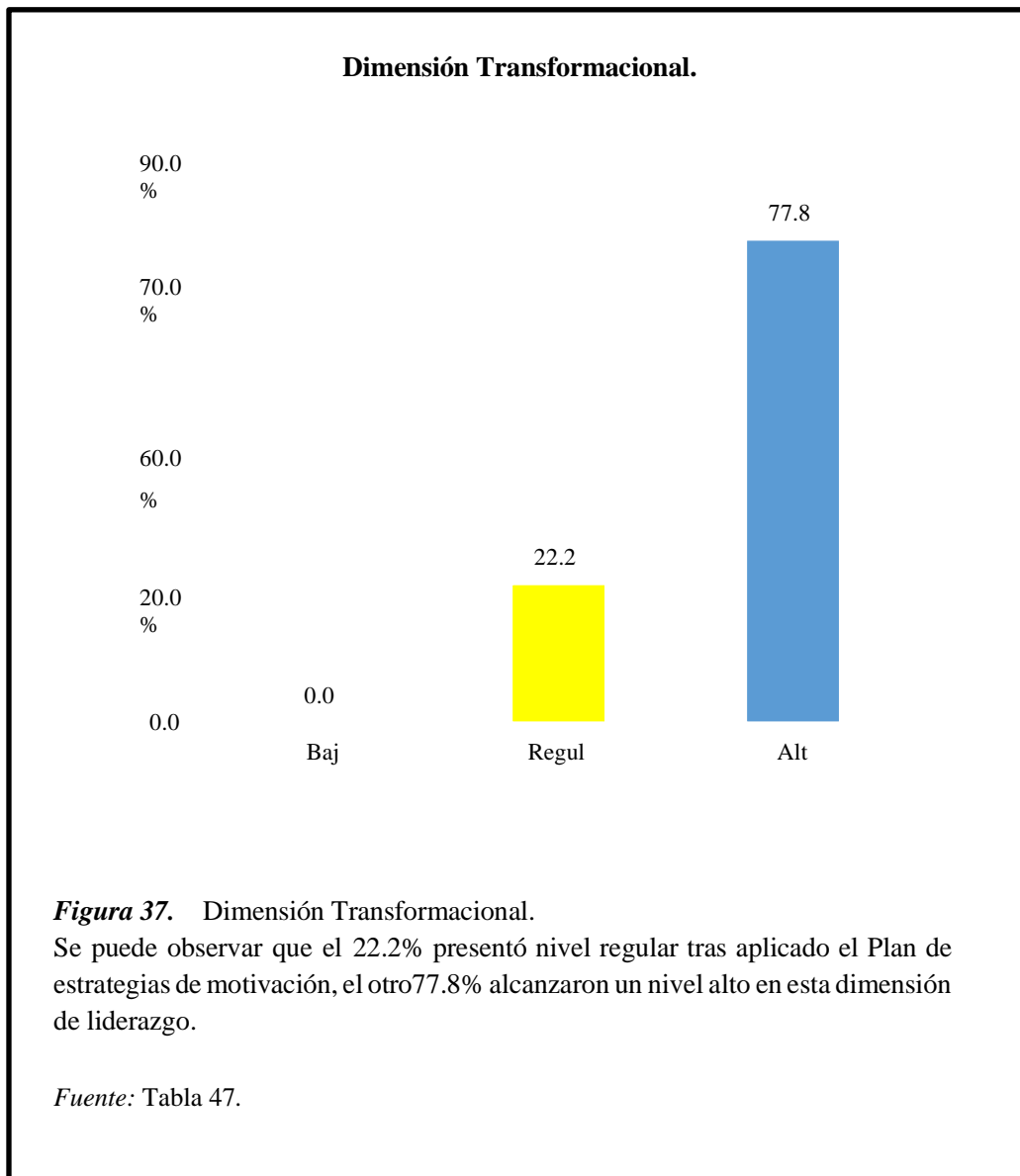


Tabla 48

Nivel de la Dimensión Laissez Faire

Nivel	Frecuencia	%
Bajo	0	0.0%
Regular	9	25%
Alto	27	75%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.

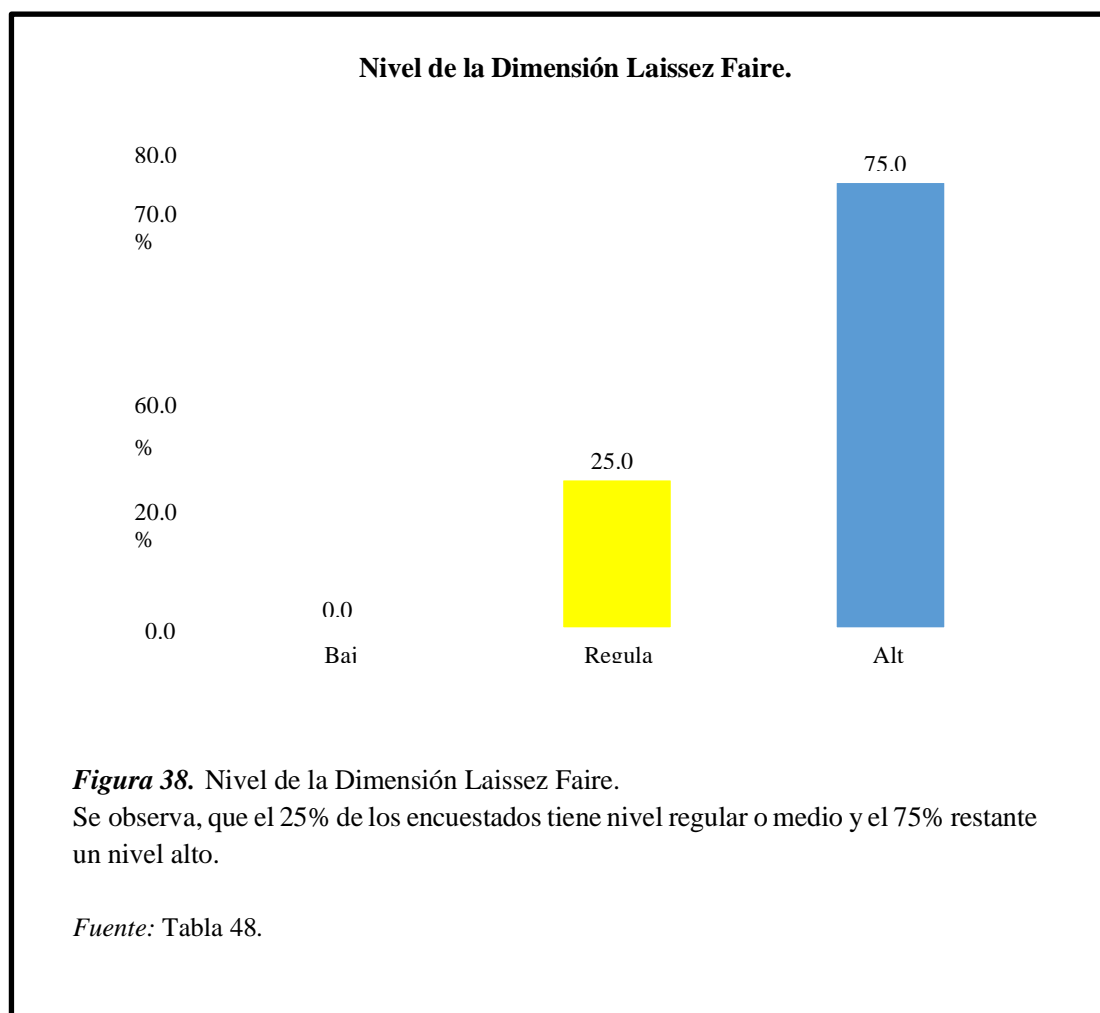
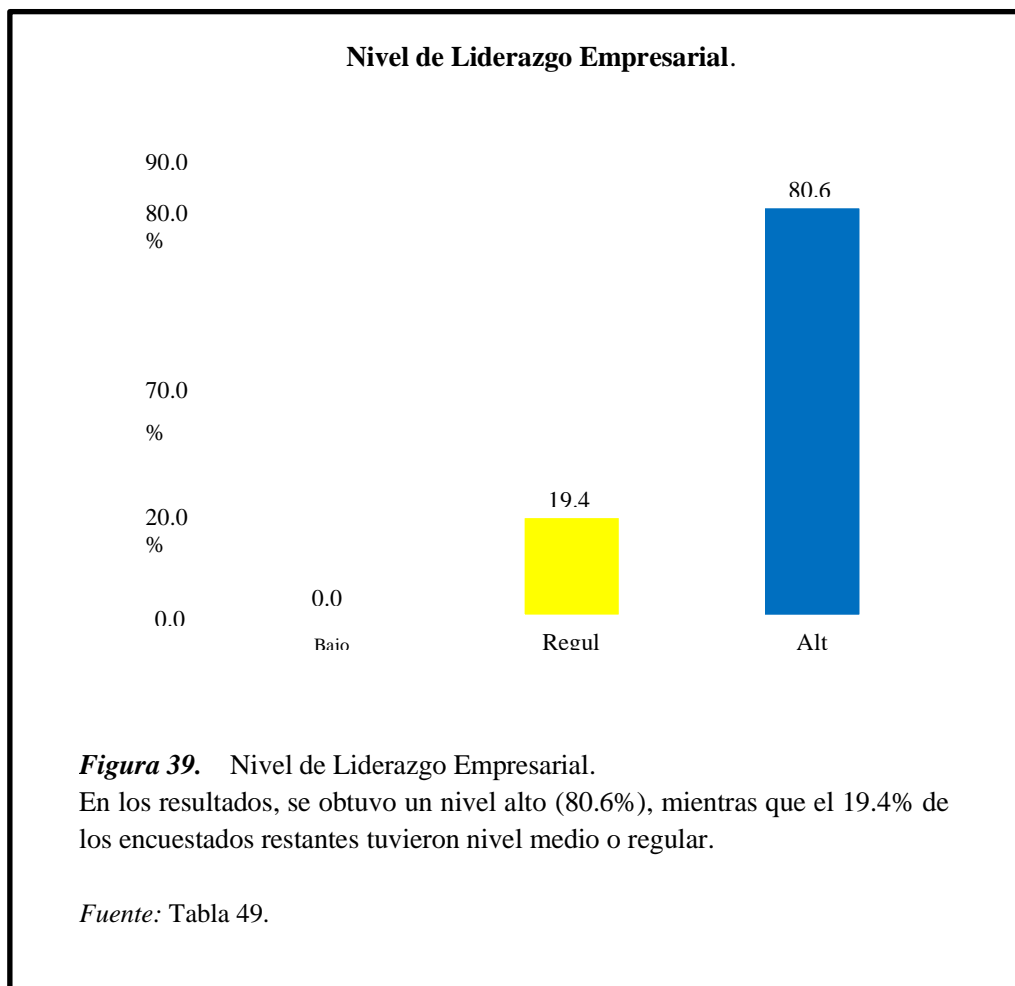


Tabla 49

Nivel de Liderazgo Empresarial

Liderazgo empresarial	Frecuencia	%
Bajo	0	0.0%
Medio	7	19.4%
Alto	29	80.6%
Total	36	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la organización.



3.1.3. Verificación de la hipótesis.

Hipótesis: Aplicar estrategias motivacionales mejorará el liderazgo empresarial dentro de la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

Dado que las series tienen una distribución no paramétrica (no normal), se utilizó la prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas, mostrando que Nor Autos S.A.C. Chiclayo, enriquecido a través de la aplicación de estrategias motivacionales.

3.1.3.1 Prueba de normalidad.

El conteo de la muestra fue de 40 colaboradores, menos de 50 datos, por lo que se mostraron las estadísticas de Shapiro Wilk:

Tabla 50

Prueba de normalidad a las series pre y post test del clima organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo empresarial (Pre test)	,867	45	,001
Liderazgo empresarial (Post test)	,758	45	,000

Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.

El valor de Sig. es menor a 0.05 en ambas series (pre = 0.01; post = 0.00), se acepta la hipótesis alterna de que los datos no presentan una distribución normal.

3.1.3.2 Prueba de Wilcoxon.

Tabla 51

Prueba de hipótesis con Wilcoxon

	Hipótesis Nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La mediana de las diferencias entre Liderazgo Empresarial Pre	Prueba de rangos con	,000	Rechazar la hipótesis nula

test y Liderazgo Empresarial Post test es igual a 0.	signo de Wilcoxon para muestras relacionadas.
---	--

Fuente: Programa Estadístico SPSS.

Se muestran significaciones asintóticas.

El nivel de significación es de ,05.

H0 = No hay diferencias entre el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019, antes y después de aplicar las estrategias de motivación.

Hi = No hay diferencias entre el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019, antes y después de aplicar las estrategias de motivación.

De acuerdo con la prueba de Wilcoxon de muestras relacionadas, se rechaza la hipótesis nula, por lo que es claro que existe una diferencia entre el nivel de liderazgo de la empresa antes y después de aplicar estrategias motivacionales, lo que confirma que la propuesta de investigación fue efectiva en la entidad Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

3.2. Discusión de resultados

3.2.1. Discusión de resultados del Pre – test.

El análisis de los resultados nos permite apreciar que el liderazgo de la entidad de Nor Autos S.A.C. se encuentra tan bajo como 14.6%, tan frecuente como 80,5% y tan alto como 4,9%. A nivel de dimensión, la dimensión Transacción se mantiene estable en 70,7%, seguida de un mínimo de 19,5% y solo un 9,8% de máximo; la tasa metabólica en un nivel regular es del 61 % y en un nivel bajo es del 39 %; mientras que en el aspecto pasaporte, el nivel se mantiene estable en 70,7%, seguido de un mínimo de 19,5% y un máximo de 9,8%.

Este resultado es similar al resultado de Aranda (2018) en la tesis “Estilo

de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores Isolima Plast SAC”, en la cual encontró que el 16.7% de los colaboradores tiene estilo de liderazgo no es bueno, el 60% tiene un estilo de liderazgo regular. estilo de liderazgo y el 23,3% tiene un buen estilo de liderazgo. En cuanto al estilo de liderazgo transformacional, el 23,3% de los empleados no son buenos, el 50% regularmente y el 26,7% opinan que el estilo de liderazgo transformacional es bueno; mientras que en la clase 10, malos colaboradores, el 60% son regulares y el 30% restante tienen buen estilo de liderazgo transaccional.

En los resultados de Villalón (2014) de su estudio “Liderazgo Transformacional como Motivador en los Campus de las Ciudades”, la ausencia de un liderazgo fuertemente transformador compuesto por todo el equipo de gestión siguiendo una visión común hacia un proyecto de educación institucional, por lo que los maestros en el desarrollo de metas y objetivos ha llevado a un modelo administrativo simplificado, el liderazgo transaccional es el pilar.

3.2.2. Discusión de resultados del Post – test.

La propuesta de investigación tuvo como principales objetivos la elevación de la motivación extrínseca e intrínseca de los trabajadores de la empresa Nor Autos S.A.C. de Chiclayo. Para esto se establecieron las estrategias de brindar talleres de clima laboral, seguridad en el trabajo, trabajo en equipo; también, brindar charlas sobre el “logro”, reconocimientos al trabajador más eficiente de cada mes.

Motivación Propuesta de Lora (2017) en su estudio “Estrategias Motivacionales para Incrementar el Desempeño Laboral de los Juzgados de Familia de la Corte Superior de Lambayeque 2017”, el objetivo es identificar y reconocer áreas de intervención para mejorar el desempeño laboral; especificar estrategias para describir las actividades a implementar, apoyar y fortalecer cada una de ellas; y crear en los empleados una actitud positiva hacia la entidad. Mientras que la propuesta de Ruiz (2017) en su tesis titulada “Eficacia de la estrategia de motivación de los empleados en el sector comercial de una institución bancaria de Lima”, identifica ese plan dinámico de estrategia implementado por RR. RRHH es muy eficiente y debido a su alto índice de percepción positiva de la

empresa, satisfacción laboral, motivación laboral, liderazgo, trabajo en equipo y buen clima laboral.

Luego de implementar la propuesta diseñada en Nor Autos S.A.C., los resultados del post-test mostraron que, según la prueba de Wilcoxon de las muestras pertinentes, existieron diferencias entre los líderes de la empresa antes y después de aplicar estrategias motivacionales, confirmar que la propuesta de investigación ha sido efectiva en la empresa.

Estos resultados son similares a los resultados de Avenecer (2015) en la tesis “Liderazgo y motivación”, en la que concluyó que la influencia del liderazgo del supervisor posibilita que los empleados realicen su trabajo de manera eficiente y excelente, por lo que deben mejorar. para siempre, su desempeño laboral y mantener un ambiente de trabajo confiable. También se relacionan con Aranda (2018), quien en la tesis “Estilo de liderazgo y motivación laboral de los colaboradores Isolima Plast SAC”, su análisis estadístico mediante la prueba de Kolmogorov reporta la existencia de la relación significativa entre $r = 0.929$ entre las variables. Concluyendo que el estilo de liderazgo debe ser utilizado en toda organización para tener éxito, teniendo en cuenta que un buen líder actúa de la mejor manera en diferentes situaciones porque es él quien tiene que enfrentar la realidad de la empresa.

Sin embargo, lo contrastaron con Rojas (2016), quien en su estudio “Liderazgo y Motivación Laboral en Cooperativas Coomultrup LTDA”, encontró que el nivel de liderazgo transaccional es bajo en relación con el nivel de cambios transaccionales. Asimismo, se ha demostrado que, debido a estos defectos, no existe relación con factores motivacionales internos y externos. Estos resultados pueden explicarse por el tradicionalismo de los jefes enfocados en obtener resultados.

3.3. Aporte científico

“ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHICLAYO 2019”

Introducción

En la actualidad, la mayoría de las entidades están compitiendo y, por lo tanto, a menudo se realizan cambios. Así mismo, para poder brindar un buen servicio de calidad y poder satisfacer las necesidades de cada cliente, es bueno realizar mejoras en cada proceso y así estar firmes en el mercado. Ahora, se debe poder ver la gobernanza en sus estrategias y medios para lograr buenos resultados.

Según Mendoza (2018), las estrategias motivacionales se definen como acciones cuyo objetivo principal es planificar para motivar a los miembros individuales del equipo, orientándolos hacia el logro de metas en su vida profesional o personal.

Hoy, trabajadores de Nor Autos S.A.C. no tienen la comodidad necesaria para cumplir con sus funciones y sobre todo trabajan a instancias del gerente de la tienda que es un líder ausente. Dichos colaboradores están en un ambiente de trabajo duro donde no existe una buena comunicación laboral, y el reconocimiento no se hace presente, y sabemos que, para velar por el bienestar de los clientes, cada trabajador debe sentirse físicamente preparado y comprometido.

Entonces, para esta contribución científica se organizarán talleres de motivación, capacitación, reconocimiento, luego de lo cual, para lograrlo, se establecerán objetivos. Por lo tanto, a la hora de formular una propuesta de este tipo, será muy importante, porque se visibilizará un excelente liderazgo empresarial.

Objetivos

Objetivo 1: Elevar la motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

Objetivo 2: Elevar la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa NorAutos S.A.C. Chiclayo 2019.

Objetivo 1: Elevar la motivación extrínseca de los trabajadores de la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

Tabla 52

Estrategias de motivación extrínseca

Estrategias	Indicador
Brindar un taller de clima laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	Entorno laboral
Brindar un taller de seguridad laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	Seguridad laboral

Fuente: Elaboración propia.

Estrategia 1: Brindar un taller de clima laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.

TALLER N° 01

Acción 1: Brindar un taller de clima laboral a los colaboradores.

Objetivo: Dar a conocer temáticas para tener un buen clima laboral en la empresa Nor Autos S.A.C.

Dirigido: A los 36 colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.

Fecha: 04/09/2019

Horario: 3:00 pm a 07:00 pm

Temarios:

- Liderazgo: ¿Qué es un líder? ¿Qué acciones realiza? ¿Cuáles son los tipos de líderes? ¿Qué habilidades debe tener un líder?

- Autonomía: ¿Qué es autonomía? ¿Por qué se debe realizar? ¿Quiénes lo deben realizar?

- Relaciones sanas: ¿A qué se refiere con relaciones sanas? ¿Por qué se debe ejecutar?

- Igualdad: ¿Qué es la igualdad laboral? ¿Por qué es importante? ¿Cuáles son los beneficios?

- Trabajo en equipo: ¿Qué es el trabajo en equipo? ¿Por qué se debe realizar? ¿Enque

ayuda a la empresa?

Dinámica:

- Stop Risas: consiste en dividir a los colaboradores en dos equipos, los cuales se formarán en fila (un equipo – una fila) y se ubicarán frente a frente. Se lanzará una moneda para decidir quién iniciará. La actividad consiste en hacer reír a los integrantes de la otra fila. Cada turno eliminará al integrante que se ría, así, quien se quede con más miembros ganará.

- Small Talk: consiste en dividir a los trabajadores en parejas, los cuales se sentarán uno frente al otro para conocerse, pero cada cierto periodo (2 minutos aproximadamente), deben cambiar de compañero y repetir la dinámica hasta que todos hayan participado.

Recursos:

Materiales: Encuadernación grapada, 1 lapicero, 1 lápiz y un borrador

Presupuesto:

-Materiales: S/ 2.00 por colaborador

-Coffee Break: S/ 2.00 por colaborador

-Ponente: S/ 300.00

Estrategia 2: Brindar un taller de seguridad laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.

TALLER N° 02

Acción 2: Brindar un taller de seguridad laboral a todos los colaboradores.

¿Cómo se va realizar?

Objetivo: Dar a conocer las medidas necesarias sobre seguridad en el trabajo en la empresa Nor Autos S.A.C.

Dirigido: A los 36 colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.

Fecha: 13/09/2019

Horario: 04:00 PM a 07:00 PM

Temario:

- Seguridad en el trabajo: ¿Qué es la seguridad en el trabajo? ¿Por qué es importante?
- Medidas de prevención: ¿Qué es la prevención? ¿Qué medidas de prevención existe? ¿Qué se debe de realizar?
- Accidentes de trabajo: ¿Qué es un accidente? ¿Qué hacer ante esa situación?

¿Cómo prevenirlo?

- Primeros auxilios: ¿Qué son los primeros auxilios? ¿en que ayudan a las personas?

- Riesgos: ¿Qué es un riesgo? ¿Cómo prevenirlo? ¿A quiénes afectaría?

Dinámica:

- Ojos que no ven: consiste en elegir a un participante y taponarle sus ojos con una venda.

A continuación, le pedimos que reconozca a sus compañeros de trabajo mediante el tacto.

- Primeros auxilios: consiste en acostar a una persona para que la otra pueda bríndale el apoyo necesario, como limpiar una herida, llevar a cabo una resucitación cardiopulmonar, ayudar a alguien que se está asfixiando, atender fracturas óseas, etc.

Recursos:

Materiales: Encuadernación grapada, 1 lapicero, 1 lápiz y un borrador.

Presupuesto:

-Materiales: S/ 2.00 por colaborador

-Coffee Break: S/ 2.00 por colaborador

-Ponente: S/. 300.00

Tabla 53

Objetivo 1 - Estrategia 1

ESTRATEGIA	DIRIGIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Brindar un taller de clima laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	A 36 colaboradores	Acción 1: Brindar un taller de clima laboral a los colaboradores. Objetivo: Dar a conocer temáticas para tener un buen clima laboral en la empresa Nor Autos S.A.C.			
		-Liderazgo: ¿Qué es un líder? ¿Qué acciones realiza? ¿Cuáles son los tipos de líderes? ¿Qué habilidades debe tener un líder?	Día miércoles: 04/09/2019 Hora: 3:00 pm a 3:30 pm		
		-Autonomía: ¿Qué es autonomía? ¿Por qué se debe realizar? ¿Quiénes lo deben realizar?	Día miércoles: 04/09/2019 Hora: 3:30 pm a 4:00 pm		
		-Relaciones sanas: ¿A qué se refiere con relaciones sanas? ¿Por qué se debe ejecutar?	Día miércoles: 04/09/2019 Hora: 4:00 pm a 4:30 pm		
		-Igualdad: ¿Qué es la igualdad laboral? ¿Por qué es importante? ¿Cuáles son los beneficios?	Día miércoles: 04/09/2019 Hora: 4:30 pm a 5:00 pm		
		-Trabajo en equipo: ¿Qué es el trabajo en equipo? ¿Por qué se debe realizar? ¿En que ayuda a la empresa?	Día miércoles: 04/09/2019 Hora: 5:00 pm a 5:30 pm	Capacitador experto contratado	
		-Dinámica: Stop Risas: consiste en dividir a los colaboradores en dos equipos, los cuales se formarán en fila (un equipo – una fila) y se ubicarán frente a frente. Se lanzará un amoneda para decidir quién iniciará. La actividad consiste en hacer reír a los integrantes de la otra fila. Cada turno eliminará al integrante que se ría, así, quien se quede con más miembros ganará.	Día miércoles: 04/09/2019 Hora: 5:30 pm a 6:10 pm		

-Dinámica: Small Talk: consiste en dividir a los trabajadores en parejas, los cuales se sentarán uno frente al otro para conocerse, pero cada cierto periodo (2 minutos aproximadamente), deben cambiar de compañero y repetir la dinámica hasta que todos hayan participado. Día miércoles: 04/09/2019
Hora: 6:10 pm a 7:00 pm

TOTAL

S/ 444.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 54*Presupuesto – Objetivo 1 - Estrategia 1*

PRESUPUESTO DETALLADO			
		Valor Unitario	Valor Total
Estrategia 1	Brindar un taller de clima laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.		
Dirigido	36 colaboradores		
Materiales	Encuadernación grapada, 1 lapicero, 1 lápiz y un borrador	S/ 2.00	S/ 72.00
Coffe break		S/ 2.00	S/ 72.00
Ponente			S/ 300.00
Total			S/ 444.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 55

Objetivo 1 - Estrategia 2

ESTRATEGIA	DIRIGIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Brindar un taller de seguridad laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	A 36 colaboradores	Acción 2: Brindar un taller de seguridad laboral a todos los colaboradores. ¿Cómo se va realizar? Objetivo: Dar a conocer las medidas necesarias sobre seguridad en el trabajo en la empresa Nor Autos S.A.C.			
		-Seguridad en el trabajo: ¿Qué es la seguridad en el trabajo? ¿Por qué es importante?	Día viernes: 13/09/2019 Hora: 4:00 pm a 4:30 pm		
		-Medidas de prevención: ¿Qué es la prevención? ¿Qué medidas de prevención existe? ¿Qué se debe de realizar?	Día viernes: 13/09/2019 Hora: 4:30 pm a 5:00 pm		
		-Accidentes de trabajo: ¿Qué es un accidente? ¿Qué hacer ante esa situación? ¿Cómo prevenirlo?	Día viernes: 13/09/2019 Hora: 5:00 pm a 5:30 pm		
		-Primeros auxilios: ¿Qué son los primeros auxilios? ¿En qué ayudan a las personas?	Día viernes: 13/09/2019 Hora: 5:30 pm a 6:00 pm	Capacitador experto contratado	
		-Riesgos: ¿Qué es un riesgo? ¿Cómo prevenirlo? ¿A quiénes afectaría?	Día viernes: 13/09/2019 Hora: 6:00 pm a 6:15 pm		
		-Dinámica: Ojos que no ven: consiste en elegir a un participante y taparle sus ojos con una venda. A continuación, le pedimos que reconozca a sus compañeros de trabajo mediante el tacto.	Día viernes: 13/09/2019 Hora: 6:15 pm a 6:35 pm		
		-Dinámica: Primeros auxilios: consiste en acostar a una persona para que la otra pueda bríndale el apoyo necesario, como limpiar una herida, llevar a cabo una resucitación cardiopulmonar, ayudar a alguien que se está asfixiando, atender fracturas óseas, etc.	Día viernes: 13/09/2019 Hora: 6:35 pm a 7:00 pm		
TOTAL					S/ 444.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 56*Presupuesto – Objetivo 1 - Estrategia 2*

PRESUPUESTO DETALLADO			
		Valor Unitario	Valor Total
Estrategia 1	Brindar un taller de seguridad laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.		
Dirigido	36 colaboradores		
Materiales	Encuadernación grapada, 1 lapicero, 1 lápiz y un borrador	S/ 2.00	S/ 72.00
Coffe break		S/ 2.00	S/ 72.00
Ponente			S/ 300.00
Total			S/ 444.00

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo 2: Elevar la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.

Tabla 57*Estrategias de motivación intrínseca*

Estrategias	Indicador
Brindar una charla sobre el “logro” para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	Logro
Reconocer al trabajador más eficiente del mes en la empresa Nor Autos S.A.C.	Reconocimiento
Realizar un taller del trabajo en equipo para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	Trabajo en grupo

Fuente: Elaboración propia.

Estrategia 1: Brindar una charla sobre el “logro” para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.

TALLER N° 01

Acción 1: Brindar una charla sobre el “Logro” a todos los colaboradores

¿Cómo se va realizar?

Objetivo: Dar a conocer el “Logro” en el trabajo en la empresa Nor Autos S.A.C.

Dirigido a: Los 36 trabajadores de la empresa Nor Autos S.A.C.

Fecha: 25/09/2019 - Horario: 09:00 am a 10:30 am

Temario:

- Logro: ¿Qué es el logro? ¿Qué hacer para alcanzarlo?

- Acción: ¿Qué es una acción? ¿Para qué sirve? ¿Qué tipo de acciones existe?

¿Cuáles son las necesarias para el trabajo? ¿Cómo ejecutarla?

- Resultado: ¿Qué es un resultado? ¿De qué manera conseguirlo?

Recursos: Materiales: Fotocopias

Presupuesto: -Materiales: S/ 2.00 por colaborador

-Ponente: S/ 200.00

Estrategia 2: Reconocer al trabajador más eficiente del mes en la empresa Nor Autos S.A.C.

Acción: Brindar un reconocimiento al trabajador más eficiente del mes de la empresa Nor Autos S.A.C.

¿Cómo se va realizar?

- Fecha: 26/09/2019

- Evaluar el desempeño del trabajador durante un mes

- Determinar el trabajador más eficiente de la empresa Nor Autos S.A.C.

- Aplicar la felicitación de “Trabajador del mes”

- Reconocer al trabajador con un vale de consumo de S/. 100.00 en la pollería Brasa

Roja.

Recursos:

Materiales: Fotografía del trabajador del mes (reconocimiento).

Presupuesto: -Foto: S/ 5.00

-Vale de consumo: S/.100.00

Estrategia 3: Realizar un taller del trabajo en equipo para los colaboradores

TALLER N° 03

Acción: Realizar un taller del trabajo en equipo para los colaboradores.

¿Cómo se va realizar?

Objetivo: Dar a conocer las estrategias para realizar trabajo en equipo en la empresa.

Dirigido a: Los 36 trabajadores de la empresa Nor Autos S.A.C.

Fecha: 27/09/2019

Horario: 04:00 pm a 07:00 pm

Temario:

- Comunicación: ¿Qué es la comunicación? ¿Por qué es importante? ¿Cómo establecerla?

- Gestión de tareas: ¿Qué es la gestión de tareas? ¿Para qué sirve? ¿Cómo se debe realizar?

- Identificar problemas y buscar soluciones: ¿Qué es un problema? ¿Qué es una solución? ¿Por qué deben ir de la mano?

- Respetar opiniones: ¿Por qué es necesario respetar las opiniones? ¿Por qué es importante escucharlas?

- Motivación del equipo: ¿Qué es la motivación? ¿De qué manera influye en el equipo de trabajo? ¿A quiénes beneficia?

Dinámica:

- Romper el hielo: presentación personal.

- Dibujo grupal: Cada colaborador dibujará una parte de lo que el equipo en conjunto desea representar.

- Happy Birthday: implica la celebración del cumpleaños del colaborador, en un espacio pequeño del día, pues ello afianza el sentido de pertenencia.

Recursos:

Materiales: Encuadernación grapada, 1 lapicero, 1 lápiz, un borrador, 2 plumones y 4 papelotes.

Presupuesto:

-Materiales: S/ 3.00 por colaborador

-Coffee Break: S/ 2.00 por colaborador

-Ponente: S/ 200.00

Tabla 58*Objetivo 2 – Estrategia 1*

ESTRATEGIA	DIRIGIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Brindar una charla sobre el “logro” para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C..	A 36 trabajadores	<p>Acción 1: Brindar una charla sobre el “Logro” a todos los colaboradores ¿Cómo se va realizar?</p> <p>Objetivo: Dar a conocer el “Logro” en el trabajo en la empresa Nor Autos S.A.C.</p> <p>- Logro: ¿Qué es el logro? ¿Qué hacer para alcanzarlo?</p> <p>- Acción: ¿Qué es una acción? ¿Para qué sirve? ¿Qué tipo de acciones existe? ¿Cuáles son las necesarias para el trabajo? ¿Cómo ejecutarla?</p> <p>-Resultado: ¿Qué es un resultado? ¿De qué manera conseguirlo?</p>	<p>Día miércoles: 25/09/2019</p> <p>Hora: 9:00 pm a 10:30 pm</p>	Capacitador experto contratado	
TOTAL					S/ 272.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 59*Presupuesto – Objetivo 2 - Estrategia 1*

PRESUPUESTO DETALLADO			
		Valor Unitario	Valor Total
Estrategia 1	Brindar una charla sobre el “logro” para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.		
Dirigido	36 colaboradores		
Materiales	Fotocopias	S/ 2.00	S/ 72.00
Ponente			S/ 200.00
Total			S/ 272.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 60*Objetivo 2 - Estrategia 2*

ESTRATEGIA	DIRIGIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO
Reconocer al trabajador más eficiente del mes en la empresa Nor Autos S.A.C.	A 2 trabajadores	Acción: Brindar un reconocimiento al trabajador más eficiente del mes de la empresa Nor Autos S.A.C. ¿Cómo se va realizar? -Evaluar el desempeño del trabajador durante un mes -Determinar el trabajador más eficiente de la empresa Nor Autos S.A.C. -Aplicar la felicitación de “Trabajador del mes” Reconocer al trabajador con un vale de consumo de S/. 100.00 en la pollería Brasa	Día jueves: 26/09/2019 Hora: 9:00 pm a 10:30 pm	Capacitador experto contratado	
TOTAL					S/ 105.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 61*Presupuesto – Objetivo 2 – Estrategia 2*

PRESUPUESTO DETALLADO			
		Valor Unitario	Valor Total
Estrategia 1	Reconocer al trabajador más eficiente del mes en la empresa Nor Autos S.A.C.		
Dirigido	1 trabajador		
Materiales	Foto		S/ 5.00
	Vale de consumo		S/ 100.00
Total			S/ 105.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 62

Objetivo 2 - Estrategia 3

ESTRATEGIA	DIRIGIDO	ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLE	PRESUPUESTO				
Realizar un taller del trabajo en equipo para los colaboradores.	A 36 colaboradores	Acción 2: Realizar un taller del trabajo en equipo para los colaboradores. ¿Cómo se va realizar? Objetivo: dar a conocer las estrategias para realizar trabajo en equipo en la empresa Nor Autos S.A.C. -Comunicación: ¿Qué es la comunicación? ¿Por qué es importante? ¿Cómo establecerla?	Día viernes: 27/09/2019 Hora: 4:00 pm a 4:30 pm	Capacitador experto contratado					
		-Gestión de tareas: ¿Qué es la gestión de tareas? ¿Para qué sirve? ¿Cómo se debe realizar?	Día viernes: 27/09/2019 Hora: 4:30 pm a 5:00 pm						
		-Accidentes de trabajo: ¿Qué es un accidente? ¿Qué hacer ante esa situación? ¿Cómo prevenirlo?	Día viernes: 27/09/2019 Hora: 5:00 pm a 5:30 pm						
		-Respetar opiniones: ¿Por qué es necesario respetar las opiniones? ¿Por qué es importante escucharlas?	Día viernes: 27/09/2019 Hora: 5:30 pm a 6:00 pm						
		-Motivación del equipo: ¿Qué es la motivación? ¿De qué manera influye en el equipo de trabajo? ¿A quiénes beneficia?	Día viernes: 27/09/2019 Hora: 6:00 pm a 6:15 pm						
		-Dinámica: Romper el hielo: presentación personal	Día viernes: 27/09/2019 Hora: 6:15 pm a 6:30 pm						
		-Dinámica: Dibujo grupal: Cada colaborador dibujará una parte de lo que el equipo en conjunto desea representar.	Día viernes: 27/09/2019 Hora: 6:30 pm a 6:45 pm						
		-Happy Birthday: implica la celebración del cumpleaños del colaborador, en un espacio pequeño del día, pues ello afianza el sentido de pertenencia.	Día viernes: 27/09/2019 Hora: 6:45 pm a 7:00 pm						
		TOTAL							S/ 380.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 63*Presupuesto – Objetivo 2 – Estrategia 3*

PRESUPUESTO DETALLADO			
		Valor Unitario	Valor Total
Estrategia 1	Realizar un taller del trabajo en equipo para los colaboradores.		
Dirigido	36 colaboradores		
Materiales	Encuadernación grapada, 1 lapicero, 1 lápiz, un borrador, 2 plumones y 4 papelotes.	S/ 3.00	S/ 108.00
Coffe break		S/ 2.00	S/ 72.00
Ponente			S/ 200.00
Total			S/ 380.00

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 64*Cronograma de actividades*

Dimensiones	Indicador	Estrategia	Cronograma
Estrategias de motivación extrínseca	Entorno laboral	Brindar un taller de clima laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	04/09/2019
	Seguridad laboral	Brindar un taller de seguridad laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	13/09/2019
	Logro	Brindar una charla sobre el “logro” para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	25/09/2019
Estrategias de motivación intrínseca	Reconocimiento	Reconocer al trabajador más eficiente del mes en la empresa Nor Autos S.A.C.	26/09/2019
	Trabajo en grupo	Realizar un taller del trabajo en equipo para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	27/09/2019

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 65*Resumen de actividades*

DIMENSIONES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	SUB TOTAL
Estrategias de motivación extrínseca	-Brindar un taller de clima laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	-Temarios -Dinámicas		S/ 444.00
	-Brindar un taller de seguridad laboral a todos los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	-Temarios -Dinámicas	Capacitador contratado	S/ 444.00
Estrategias de motivación intrínseca	-Brindar una charla sobre el “logro” para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	-Temarios		S/ 272.00
	-Reconocer al trabajador más eficiente del mes en la empresa Nor Autos S.A.C.	-Reconocimiento		S/ 105.00
	-Realizar un taller del trabajo en equipo para los colaboradores de la empresa Nor Autos S.A.C.	-Temarios -Dinámicas		S/ 380.00
Total				S/1645.00

Fuente: Elaboración propia.

El presupuesto se ha solventado a cargo de mi persona, para beneficio de la entidad ya que se me ha brindado la oportunidad de realizar mi investigación.

Tabla 66*Beneficio/Costo*

Descripción	Detalle
Ingreso total del año 2018	S/ 127,595.00
Incremento esperado para 2019	10%
Costo de propuesta	S/ 1,645.00
Incremento de los ingresos 10%	S/ 12,759.50
Relación B/C	S/12,759.50 / S/1,645.00
Relación B/C	7.76

Fuente: Elaboración propia.

Los ingresos de la empresa Nor Autos S.A.C., han venido evolucionado de manera favorable para el año 2018, ya que obtuvo un promedio de ventas netas de S/ 127,595.00.

Los resultados de la tabla anterior muestran la relación Beneficio/Costo, donde se aprecia un valor de 7.76, siendo esto superior a uno e indica que la propuesta fue viable para ser ejecutada. Se indica que es rentable, ya que se consideró una tasa de descuento del 10% para el incremento de los ingresos totales del año 2019.

Formato de evaluación de liderazgo empresarial

Área.....

Evaluado.....

Puesto.....

Fecha.....

Evaluador.....

Instrucciones: Antes de iniciar la evaluación, lea detenidamente y si tiene dificultades consulte inmediatamente con el encargado de personal.

Recuerde que los rangos de puntaje para medir el desempeño del evaluado son los siguientes:

No aceptable (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4), Excelente (5)

Área de desempeño	No aceptable	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	Puntaje
	1	2	3	4	5	
Liderazgo transaccional						
Cumple con sus funciones asignadas						
Realiza un volumen de trabajo aceptable.						
Liderazgo transformacional						
Evita los conflictos						
Brinda orientación adecuado a sus compañeros						
Liderazgo laissez faire						
Demuestra amabilidad y respeto en el trabajo						
Demuestra su profesionalismo						
No requiere supervisión						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Soluciona problemas de manera oportuna						
Inicia sus actividades sin esperar órdenes						
Organiza su tiempo						
Muestra interés por alcanzar sus metas						
Puntaje final						
Firma del evaluador	Comentarios					

Fuente: Elaboración propia

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Del análisis de los resultados se concluye en el primer objetivo específico de Medir el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019 antes de la aplicación de las estrategias de motivación, que el Liderazgo Empresarial de la empresa en el pre test se encontraba en general, en un nivel bajo en 14.6%, regular en 80.5% y alto en 4.9%; mientras que a nivel de dimensiones, la dimensión Transaccional resultó regular en un 70.7%, seguido de un nivel bajo en 19.5% y solo un 9.8% en nivel alto; la dimensión Transformacional en nivel regular en 61% y bajo en 39%; mientras que en la dimensión Laissez Faire un nivel regular en 70.7%, seguido de un nivel bajo en 19.5% y alto en 9.8%.

Asimismo, en el segundo objetivo específico sobre diseñar y aplicar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019, se concluye que el diseño de la propuesta de investigación tuvo como principales objetivos la elevación de la motivación extrínseca e intrínseca de los trabajadores de la empresa Nor Autos S.A.C. de Chiclayo. Para esto se establecieron las estrategias de brindar talleres de clima laboral, seguridad en el trabajo, trabajo en equipo; también, brindar charlas sobre el “logro”, reconocimientos al trabajador más eficiente de cada mes.

Finalmente, en respuesta al tercer objetivo, medir el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019 después de la aplicación de las estrategias de motivación, se concluye que tras la implementación de la propuesta diseñada los resultados del post test de acuerdo con la prueba de Wilcoxon para muestras relacionadas indicaron que sí hay diferencias entre el nivel del liderazgo empresarial antes y después de aplicado las estrategias de motivación, lo que confirmó que la propuesta de estudio fue efectiva para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa.

4.2. Recomendaciones

En función de lo hallado, se recomienda en primer lugar, que los resultados aquí expuestos, desde un enfoque cuantitativo, se complementen con métodos cualitativos, como la realización de grupos focales o foros de discusión entre los miembros de la empresa como de empresas con similar giro de negocio, así, se puede identificar factores prevalentes en la motivación y liderazgo del personal, para una intervención más eficaz/eficiente.

Se recomienda también la promoción continua de talleres de liderazgo en mandos medios, para que éstos conozcan sus características y tengan un acompañamiento efectivo hacia sus colaboradores. La empresa debe tener disposición a utilizar nuevos métodos de motivación para sus trabajadores, obtener información sobre sus necesidades de estímulo con la finalidad de generar una efectiva retroalimentación.

La aplicación de una o varias estrategias de motivación no puede llevarse a cabo sin conocer a las personas y sus intereses, es vital que los colaboradores de una empresa sientan el sentido de pertenencia e intimidad con la misma, por lo que se recomienda a la empresa, actualizar y orientar sus políticas administrativas hacia su personal para que éste se sienta identificado y comprometido y por ende motivado a trabajar en ella.

REFERENCIAS

- Algahtani, A. (2014). ¿Are Leadership and management different? A review. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(3), 71-82. Disponible en: http://jmppnet.com/journals/jmpp/Vol_2_No_3_September_2014/4.pdf
- Alvarado, A. (2018). *Motivación laboral en los colaboradores de la empresa de transportes Turismo Alvarado E.I.R.L. y su relación con el clima organizacional Chiclayo, 2016 – 2017. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1725/1/TL_AlavaradoVenturaAnthony.pdf
- Aranda, I. (2018). *Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12506/Aranda_MIJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo y Motivación (Estudio realizado con los supervisores y vendedores rutereros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8. (Tesis de Grado)*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Báez, M. (2018). *La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la Ciudad de Puebla. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Benemérita Universidad Autónoma de Puebla:
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/925>
- Calderón, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Joe Banana de la Ciudad de la Paz. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Mayor de San Andrés:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11201/CJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de PYMES Potosinas. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Autónoma San Luis Potosí: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chico, S. (2018). *Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad de San Martín de Porres: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4362/chico_rse.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dioses, J. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goyeneche, S. (2017). *Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del Municipio de Socha. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>
- Guerrero, D. & Vásquez, A. (2017). *Estilos de liderazgo y niveles de productividad en trabajadores de la Facultad de Ciencias empresariales de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo 2016. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de la Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4135/Guerrero%20-%20Vasquez.pdf?sequence=1>
- León, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima – 2018”. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Norbert Wiener: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lizana, D. & Samamé, R. (2018). *Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa caja Sullana S.A, en el distrito de olmos, 2016. (Tesis de Grado)*. Obtenido de Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4378/Lizana%20Cruz%20-%20Samame%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lora, L.V. (2017). *Estrategias de motivación para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la Corte Superior de Justicia de la Región Lambayeque – 2017*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4374/Lora%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miranda, K. & Quispe, J. (2016). *Liderazgo empresarial y clima laboral en el área de recursos humanos del Jurado Nacional De Elecciones, Lima, 2015. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Peruana de las Américas: <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/233/TESIS%20LIDERAZGO%20Y%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20EL%20JNE%20-%20AUTORES%20-%20MIRANDA%20Y%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miner, J. (2005). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of motivation and Leadership*. New York: Routledge. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=YXOsBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=motivation+strategies+%2B+business+leadership&ots=3B6VaA6hcj&sig=wlpuO7mFNBAvvsqYNC5OQLzARGU#v=onepage&q=motivation%20strategies%20%2B%20business%20leadership&f=false>
- Naranjo, P. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Educación 2009. 33(2).
- Navarro, J., Lucía, C., Curioso, F. y Arrieta, C. (2015). *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis*. Papeles del Psicólogo, 35(1), 31-99.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp->

content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf

Olarte, D. (2017). *La motivación como eje principal en el incremento de la productividad laborar en las organizaciones colombianas. (Tesis de Especialización)*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16295/OlarteYepesDeisyRocio2017.pdf;jsessionid=57C0D9961FF825B31708AC3ECEF47D53?sequence=1>

Orihuela, E. (2017). *Efectividad de las estrategias de motivación para el personal del área comercial de una entidad bancaria de Lima Metropolitana. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad de San Martín de Porres: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2854/orihuela_rec.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peralta, S. (2016). *Estrategia de motivación para la calidad de servicio al cliente interno del área de mantenimiento de la Universidad Señor de Sipán. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3993/Peralta%20Quintana%20Segundo%20Alejandro%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prabhakar, R. & Bhargava, P. (2016). Motivational leadreship: Tips from the business world. *Journal of the American College of Radiology*, 13(5), 585-589. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1546144016000193>

Ramírez, K. (2018). *Motivación y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de pacifico seguro de Chiclayo, febrero 2015*. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5086/Valladares%20Ramirez%20Karen%20Sujey.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, M. (2018). *El liderazgo y su influencia en la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas de la Provincia Mariscal Nieto – Región Moquegua 2014 – 2015. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5673/ADMricamdm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, L. (2017). *Diseño y aplicación de un programa motivacional para mejorar el clima laboral en la empresa Supermercados El Super S.A.C., Pimentel. Año 2017. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4604/Rivera%20Gonz%c3%a1les.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas, R. (2016). El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA, ubicada en Pamplona, Norte de Santander (Tesis de Licenciatura). Obtenido de Universidad Nacional Abierta y a Distancia: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/12694/1094248316.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, D. (2020). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Molino El Triunfo S.R.L. en la Ciudad de Chiclayo. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSa%cc%81nchezDiego.pdf

Santos, M. (2017). Relación entre la motivación y la calidad del servicio al cliente en la empresa de Transporte Público San Luis, SAC. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4223/Santos%20Pariacuri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Shoemaker, P.J.K., Krupp, S. y Howland, S. (2013). Strategic Leaderships: The Essential Skills. Harvard Business Review. Disponible en: <https://www.augusta.edu/leadershipacademy/white-papers/documents/strategic.pdf>

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1, de Quetzaltenango)*. (Tesis de Grado). Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Toribio, C.M. (2016). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de trabajadores de una Municipalidad Distrital del Perú – 2015. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Recuperado de:

<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10940/Toribio%20Gavidia%20Claudia%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valladares, K. (2018). *Motivación y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de pacífico seguro de Chiclayo. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de

Universidad Señor de Sipán:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5086/Valladares%20Ramirez%20Karen%20Suje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario

CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN

Estimado colaborador, por favor, responder con mucho cuidado y en base las características de las preguntas que forman parte de la investigación sobre Estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la Empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019.

Sólo nos interesa saber la verdad y tu opinión sincera. No hay respuestas buenas ni malas. La encuesta es de carácter anónimo. Muchas gracias

Indicadores	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Estrategias de motivación extrínseca		1	2	3	4	5
Remuneración	Me siento muy satisfecho con el ingreso que percibo por mi trabajo.					
	La remuneración económica que percibo está acorde con las actividades que realizó					
	El salario que recibo es un incentivo para realizar bien mi labor					
Entorno Laboral	El horario laboral es adecuado a las labores que desempeño.					
	Me gusta trabajar en el ambiente que me ha designado					
	Las tareas que realizo no necesitan de un esfuerzo añadido o sobrecarga mental.					
	He pensado en cambiar a otra oficina o unidad.					
Seguridad Laboral	Me satisfacen los beneficios sociales que percibo					
	Mi trabajo me da las prestaciones adecuadas y de acuerdo a ley					
	Me siento seguro y estable en mi puesto de trabajo.					
Estrategias de motivación intrínseca						
Logro	Los incentivos que ofrece la institución satisfacen completamente mis necesidades					
	El trabajo que realizo me hace sentir importante					
	La empresa me proporciona oportunidades de crecimiento profesional.					
Reconocimiento	Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato por la labor					

	que realizo					
	Recibo un trato justo en mi trabajo					
	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son buenas					
Trabajo en grupo	Me siento a gusto con mi equipo de trabajo					
	La comunicación facilita el trabajo que realizo					
	Participo en actividades grupales recreativas que fomenta la empresa					
	Me agradan las actitudes de mis compañeros					

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO EMPRESARIAL

Estimado colaborador, por favor, responder con mucho cuidado y en base las características de las preguntas que forman parte de la investigación sobre Estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la Empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019.

Sólo nos interesa saber la verdad y tu opinión sincera. No hay respuestas buenas ni malas. La encuesta es de carácter anónimo. Muchas gracias.

			Nunca	Raras veces	Algunas veces	Bastante a menudo	Siempre
			1	2	3	4	5
Liderazgo transaccional			1	2	3	4	5
Negociación	1	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.					
	2	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.					
	3	No interviene hasta que los problemas se agravan.					
	4	Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.					
Administración por excepción	5	Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.					
	6	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
	7	Está ausente cuando se le necesita.					
	8	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
Liderazgo transformacional			1	2	3	4	5
	9	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella)					
	10	Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.					
	11	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir.					
Inspiración	12	Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.					
	13	Dedica tiempo a enseñar y a capacitar el equipo.					
	14	Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.					
	15	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
	16	Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.					

	17	Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.					
Estimulación Intelectual	18	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.					
	19	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
	20	Hace un seguimiento de los errores detectados.					
Consideración	21	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.					
	22	Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.					
	23	Evita tomar decisiones.					
Liderazgo transformacional							
Correctivo	24	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.					
	25	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
	26	Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
	27	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
Pasivo-evitador	28	Se demora en responder los temas urgentes.					
	29	Enfatiza la importancia de una misión común.					
	30	Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.					
	31	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.					

Anexo N° 2: Validación por juicio de expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Juan Amilcar Villanueva Calderon
PROFESIÓN		lic. Administración
ESPECIALIDAD		Maestro en Administración de Neg.
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		05 años
CARGO		DTC- USS - Coordinador de PPP- Trócent
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHICLAYO 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRE	SAAVEDRA MONTENEGRO LESLY ALEXANDRA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	Aplicar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	ESPECIFICOS	
	Diagnosticar las actuales estrategias de motivación en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019	
	Diseñar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	Validar el liderazgo empresarial presente en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019	

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO

El instrumento consta de 31 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
Se utilizó la escala de Likert para todas las preguntas con respuesta

5 = Nunca
4 = Raras veces
3 = Algunas veces
2 = Bastante a menudo
1 = Siempre

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

<p>1. Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. No interviene hasta que los problemas se agravan.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>4. Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>5. Evita involucrarse cuando surgen temas importantes.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. Está ausente cuando se le necesita.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	
<p>9. Me hace sentir orgulloso de trabajar con él (o ella)</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>10. Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos.</p>	<p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

11. Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
12. Habla entusiasmadamente acerca de que necesidades deben ser satisfechas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
13. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar el equipo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
14. Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
15. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
16. Me trata como persona individual más que como miembro del grupo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
17. Demuestra que los problemas deben ser crónicos antes de actuar.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
18. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
19. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
20. Hace un seguimiento de los errores detectados.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____

21. Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
22. Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
23. Evita tomar decisiones.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
LIDERAZGO LAISSEZ	
24. Considera que tiene necesidades y habilidades diferentes de los otros.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
25. Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
26. Me ayuda a mejorar mis capacidades.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
27. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
28. Se demora en responder los temas urgentes.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
29. Enfatiza la importancia de una misión común.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____

30. Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
31. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____

<ul style="list-style-type: none"> • PROMEDIO OBTENIDO: 	N° TA <u>31</u> N° TD <u>0</u>
<ul style="list-style-type: none"> • COMENTARIO GENERALES <i>bien</i> 	
<ul style="list-style-type: none"> • OBSERVACIONES <i>bien</i> 	

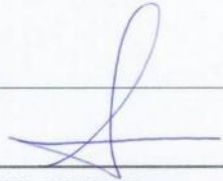


 -
 JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Erika Julissa Susy Chambergó
PROFESIÓN ESPECIALIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS) CARGO	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Mg. Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	8 años
	CARGO	D. T. C
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHICLAYO 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRE	SAAVEDRA MONTENEGRO LESLY ALEXANDRA	
ESPECIALI DAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUME NTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGA CION	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Aplicar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019</p> <hr/> <p><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>Diagnosticar las actuales estrategias de motivación en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019</p> <p>Validar el liderazgo empresarial presente en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019</p> <p>Analizar la relación entre estrategias de motivación y el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019</p> <p>Diseñar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C</p>	

• PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>31</u> N° TD _____
• COMENTARIO GENERALES	Acorde a los <i>lineamientos de investigación</i>
• OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

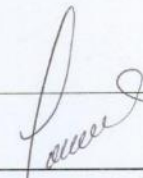
45361468

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Quisimo Mago Ramirez</i>
PROFESIÓN	<i>Licenciados en Administr.</i>	
ESPECIALIDAD	<i>Doctor en Administr.</i>	
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	<i>10 años</i>	
CARGO	<i>DTE EAP Administr.</i>	
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHICLAYO 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRE	SAAVEDRA MONTENEGRO LESLY ALEXANDRA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Aplicar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019	
	<u>ESPECIFICOS</u> Diagnosticar las actuales estrategias de motivación en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019 Diseñar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C Validar el liderazgo empresarial presente en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019	

30. Expresa su satisfacción cuando cumpla las expectativas.	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
31. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<ul style="list-style-type: none"> • PROMEDIO OBTENIDO: 	N° TA _____ N° TD _____
<ul style="list-style-type: none"> • COMENTARIO GENERALES 	
<ul style="list-style-type: none"> • OBSERVACIONES 	



 JUEZ - EXPERTO
 16451057

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Jose William Cordova @hincinos</i>
PROFESIÓN		<i>ADMINISTRACIÓN</i>
ESPECIALIDAD		<i>ADMINISTRACIÓN</i>
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)		<i>05</i>
CARGO		<i>DTC</i>
ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHICLAYO 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRE	SAAVEDRA MONTENEGRO LESLY ALEXANDRA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	Aplicar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019	
	<u>ESPECIFICOS</u>	
	Diagnosticar las actuales estrategias de motivación en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019	
	Validar el liderazgo empresarial presente en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019	
	Analizar la relación entre estrategias de motivación y el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019	
	Diseñar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C	

• PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>31</u> N° TD _____
• COMENTARIO GENERALES	
• OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO
DR. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS
CATEDRÁTICO
DNI: 09582232

Anexo N° 3: Carta de aceptación para el desarrollo de la investigación

	Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"
	Chiclayo, 2019
Señora.	
DRA. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.	
Presente.	
<u>Asunto:</u> ACEPTACIÓN DE LA ALUMNA PARA QUE DESARROLLE SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.	
Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo en nombre de Nor Autos.	
A través de la presente comunicarle que se está accediendo a la estudiante Lesly Alexandra Saavedra Montenegro del X ciclo de la escuela de administración, para que desarrolle su proyecto de investigación para sus fines académicos.	
Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.	
	
Atentamente:	
	

Anexo N° 4: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
	<p>Objetivo general: Determinar de que manera la aplicación de estrategias de motivación potencian el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Medir el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019 antes de la aplicación de las estrategias de motivación.</p> <p>Diseñar y aplicar estrategias de motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.</p> <p>Medir el liderazgo empresarial en Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019 después de la aplicación de las estrategias de motivación.</p>	<p>La aplicación de estrategias de motivación permitirá potenciar el liderazgo empresarial en la empresa Nor Autos S.A.C. Chiclayo 2019.</p>	<p>Variable independiente: Estrategias de motivación</p> <p>Variable dependiente: Liderazgo empresarial</p>	<p>Estrategias de motivación extrínseca</p> <hr/> <p>Estrategias de motivación intrínseca</p> <hr/> <p>Transaccional</p> <hr/> <p>Transformacional</p> <hr/> <p>Laissez Faire</p>	<p>Remuneración</p> <p>Entorno Laboral Seguridad Laboral</p> <hr/> <p>Logro</p> <p>Reconocimiento Trabajo en grupo Negociación</p> <hr/> <p>Administración por excepción</p> <hr/> <p>Carisma Inspiración</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Correctivo Pasivo - Evitador</p>

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 5: Declaración jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor: Autores:

Saavedra Montenegro Lesly Alexandra

Apellido y Nombres

72928520	2151816992	Presencial
DNI	Código	Modalidad

Administración

Escuela Académico Profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo: X

Informe de Investigación:

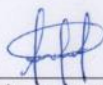
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado: "Estrategias de Motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la Empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019".

La misma que presento para optar el grado de Licenciada en Administración.

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra los derechos de autor.


Saavedra Montenegro Lesly Alexandra
72928520



Anexo N° 6: Formato T1-VRI-USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 13 de noviembre 2019

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Saavedra Montenegro Lesly Alexandra con DNI 72928520

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: "Estrategias de Motivación para potenciar el liderazgo empresarial en la Empresa Nor Autos S.A.C Chiclayo 2019", presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito, autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NUMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Saavedra Montenegro Lesly Alexandra	72928520	

Anexo N° 7: Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHIC

AUTOR

Lesly Alexandra Saavedra Montenegro

RECuento DE PALABRAS

12956 Words

RECuento DE CARACTERES

70538 Characters

RECuento DE PÁGINAS

90 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

581.9KB

FECHA DE ENTREGA

May 12, 2022 10:57 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 12, 2022 11:01 AM GMT-5

● 21% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

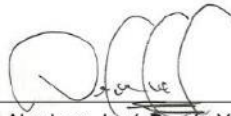
ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0964-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, **SAAVEDRA MONTENEGRO LESLY ALEXANDRA**, con su tesis Titulada **ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS S.A.C CHICLAYO 2019**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **21%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 19 de mayo de 2022



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo N° 8: Resolución de Aprobación del Proyecto de Tesis



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0964-FACEM-USS-2019

Chiclayo, 24 de julio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0659-2019/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2019, presentado por la Directora de la EAP de Administración y el proveído de la Decana de la FACEM de fecha 24/07/2019, sobre aprobación de PROYECTOS DE TESIS, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Que, con Resolución N° 0593-FACEM-USS-2019 de fecha 02 de mayo de 2019, se aprobó los proyectos de tesis de los estudiantes de la asignatura de Investigación I, de la EAP de Administración a cargo del docente Mg. Gonzales Hidalgo Carlos Daniel.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los PROYECTOS DE TESIS de los estudiantes del semestre 2019 I – IX CICLO de la asignatura de Investigación I, sección "E", modalidad presencial, a cargo del docente Mg. GONZALES HIDALGO CARLOS DANIEL, de la EAP Administración.

ARTÍCULO DOS: Dejar sin efecto la resolución 0593-FACEM-USS-2019 de fecha 02 de mayo de 2019

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC

Dra. Carmen Elvira Restis Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Mg. Suselita Mory Cujarnizo
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

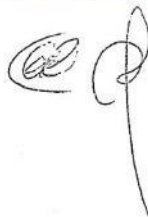
Chiclayo, Perú

www.us.edu.pe

Cc.: Escuela., archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0964-FACEM-USS-2019

N°	NOMBRE DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SUB-LÍNEA
1	CAMPOS BECERRA LUIGUI ANDERSSON	ESTRATEGIAS DE MARKETING SENSORIAL PARA LA CAPTACIÓN DE CLIENTES DEL HOSTAL SAN JORGE DE JAÉN-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
2	CARRASCO RELAIZA FIORELLA OLINDA SMITH	ESTRATEGIAS DE COBRANZAS PARA REDUCIR EL NIVEL DE MOROSIDAD EN LA AVICOLA "SAN JUAN E.I.R.L.", CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Sistemas administrativos
3	CASTILLO VASQUEZ JESSICA JAKELINE	PLAN DE NEGOCIO PARA IMPLEMENTAR UN CENTRO DE EVENTOS SOCIALES Y COOPORATIVOS, CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión Empresarial, Emprendimiento y competitividad
4	COTRINA ELORREAGA HENRY GIANPIERE	PLAN DE ESTRATEGIAS BASADO EN HABILIDADES BLANDAS PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN SODIMAC CHICLAYO, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
5	GUERRERO ALARCON JUAN	ESTRATEGIAS BASADAS EN HABILIDADES BLANDAS PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOLINERÍA GRUPO RAM S.A.C., CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
6	QUIVAR ROMERO CATIA CAROLINA	PLAN DE NEGOCIO PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE ARTÍCULOS PARA EL HOGAR A BASE DE NEUMÁTICOS RECICLADOS, CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión Empresarial, Emprendimiento y competitividad
7	HUERTA HURTADO BRENDA ANTUANET	PLAN DE MARKETING MIX PARA POSICIONAR LA MARCA "NAUTICA" DE LA EMPRESA PROCESADORA Y DISTRIBUIDORA RAMSA SAC., REQUE-CHICLAYO, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
8	JUANICO TORO CAROL ESTEFANJA	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA KONECTA S.A.C. CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento Humano
9	LINARES GAVIDIA CESAR BENJAMIN	PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UN RESTAURANTE DE COMIDA SUSHI-PESCADOS, EN LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión Empresarial, Emprendimiento y competitividad
10	MORALES PAREDES KARLA FIORELLA	ESTRATEGIAS DE MARKETING MIX PARA POSICIONAR LA EMPRESA J&C DEL DISTRITO DE LAMBAYEQUE, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Marketing
11	ORDÓÑEZ MONDRAGON JOSE CARLOS	PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACIÓN DE LA EMPRESA CAFÉ TRADICIONAL EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión Empresarial, Emprendimiento y competitividad
12	ROJAS AGUILAR ETHEL IVON	PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA REDUCIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA EL ÁGUILA SRL. CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento humano
13	SAAVEDRA MONTENEGRO LESLY ALEXANDRA	ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA POTENCIAR EL LIDERAZGO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA NOR AUTOS SAC. CHICLAYO 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento humano
14	SALAZAR TENORIO JESSICA	PLAN DE SEGUIMIENTO PARA LA MEJORA CONTINUA DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN-II MACRO REGIÓN POLICIAL LAMBAYEQUE, 2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión del Talento humano
15	SANCHEZ FARFAN CLAUDIA VALERIA	PLAN DE CAPACITACIÓN EN BASE A COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL ESTUDIO JURÍDICO CAJUSOL, CHICLAYO-2019	Gestión Empresarial Emprendimiento	Gestión Empresarial, Emprendimiento y competitividad



ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú
www.uss.edu.pe

Anexo N° 9: Fotos



Figura 40. Aplicación del instrumento etapa pre test en la entidad.

Fuente: Nor Autos S.A.C.



Figura 41. Aplicación del instrumento etapa post test en la entidad.

Fuente: Nor Autos S.A.C.