



UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

Facultad de negocios

Trabajo de Investigación de Suficiencia Profesional

Capital humano:

Motivación y liderazgo

Autor: Cornejo Pereyra, Cristian André

Para optar el título profesional de

Licenciado en Administración

Iquitos-Perú

2016



**ACTA DE SUSTENTACIÓN**

En el Distrito de San Juan Bautista, siendo las 6:00 pm horas del día 19 del mes de Abril del año 2016, se reunieron en el aula de E-201 de la Universidad Científica del Perú, el Jurado Examinador, que lo conforman:

- Lic. RR. II Salvador Calderon Ferreira      **Presidente**
- Lic. Adm. Jacobo Díaz Meléndez          **Miembro**
- Lic. Adm. Rosario Ramírez Paredes      **Miembro**

Para evaluar la sustentación del Bachiller:

**CRISTIAN ANDRÉ CORNEJO PEREYRA**

En la modalidad de **INVESTIGACIÓN DE SUFICIENCIA PROFESIONAL** titulado: **"MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO"**.

Después de las deliberaciones correspondientes, se procedió a evaluar, teniendo como resultado:

Indicador	Examinador 1 Presidente	Examinador 2 Miembro	Examinador 3 Miembro	Promedio
A) Dominio del Tema	3	3	3	3
B) Calidad de redacción	4	4	3	4
C) Competencia expositiva, argumentación y coherencia	3	3	3	3
D) Calidad de respuestas	3	3	3	3
E) Uso de terminología especializada	2	3	2	2
<b>Calificación Final</b>				<b>15</b>
<b>Calificación final (en letras)</b>				

Leyenda:

Indicador	Descripción	Puntaje
A	Deficiente	1
B	Regular	2
C	Satisfactoria	3
D	Optima	4

El Jurado considera Aprobado la sustentación.

Presidente:

Miembro:

Miembro:

## **DEDICATORIA**

*La elaboración del siguiente trabajo se la dedico a Dios y a mis padres, quienes con su orientación guiaron mis pasos por el camino correcto de la vida y son la mayor inspiración para cumplir mis metas.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a Dios por permitirme tener buena experiencia dentro de mi universidad por permitirme convertirme en ser un profesional que tanto me apasiona. Gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación que perdurara en mis conocimientos y desarrollo personal y laboral.*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Página</b>
<b>RESUMEN</b> .....	01
<b>CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. El problema. ....	03
1.1.1 Descripción del problema.....	03
1.1.2 Formulación del problema.....	04
1.2. Objetivos. ....	04
1.2.1 Objetivo general.....	04
1.2.2 Objetivos específicos.....	05
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.</b>	
2.1 Marco teórico.....	06
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO</b>	
3.1 Hipótesis.....	17
3.1.1 Hipótesis general.....	17
3.1.2 Hipótesis específicas.....	17
3.1.3 Variable, indicadores e índices.....	17
3.2 Tipo de investigación.....	18
3.3 Población y muestra.....	18
3.3.1. Población.....	18
3.3.2. Muestra.....	18
3.4 Instrumento de recolección de datos.....	20
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b> .....	21
<b>CONCLUSIONES</b> .....	26

RECOMENDACIONES.....	27
BIBLIOGRAFÍA .....	28
ANEXOS .....	29

## RESUMEN

La empresa de hoy no es la misma de ayer, los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada empresa; con esto, cada uno de los componente de ella debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a realizar el tratamiento del recurso humano como capital humano, es a este factor a quien debe considerarse de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de si a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y como es reconocido.

La motivación se descubre en una persona cuando expresa su atracción al producto a fin de satisfacer la necesidad.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado.

El presente trabajo revisa las teorías relacionadas a la motivación y liderazgo, su definición, objetivos, tipos, importancia en el factor humano y cómo influye en la empresa, institución o negocio.

En este sentido es de vital importancia estudiar estos dos temas para que los profesionales y directivos de las empresas los utilicen en sus decisiones diarias y en sus relaciones interpersonales.

Palabras claves: motivación, liderazgo, aplicación a las empresas, capital humano.

## ABSTRACT

Companies today are faced with new circumstances and conditions. Changes that occur daily on an international level greatly influence the daily management operations of every company. Taking this into account every component should be modeled and adjusted around these changes.

Every production factor should be handled in an efficient manner in order to archive these objectives so that they are met within the realm of these changes.

It is with this that we carry out the fire tired executor of human resources as it is or epicenter of human capital, It is a factor that should be considered as of high importance so that we can increase our capabilities, and raise our aptitudes to the point where employees find it within themselves to value themselves and by doing this it will enable them to produce the best work, as their confidence will allow them to carry out all labors with more affectiveness and efficiency.

Motivation is discovered in a person when they express an attraction to the product with the purpose of satisfying necessity.

Leadership is a set of management abilities that an individual has in order to influence people's mind set and behavior as well as direct the way that they work.

This thesis analyses theories directly correlated with motivation and leadership, its definitions, objectives types, its importance with regards to human factors, and how it directly influences companies institutions, or business.

In this sense, it is of vital importance to study these two subjects so that the professionals and board of directions of the companies can utilize them in their daily decisions and for the bettering of communication and interpersonal relations.

Key words: motivation, leadership application within the company, human capital.

# **CAPÍTULO I: INTRODUCCION**

## **1.1 Planteamiento del problema**

### **1.1.1 Descripción del problema**

Desde el inicio de la formación de las empresas, el hombre siempre ha representado el recurso más valioso para ésta ya que su participación es imprescindible.

Específicamente los recursos humanos constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización y es el que decide el manejo de los demás. Además que posee vocación encaminada hacia el crecimiento y el desarrollo.

El éxito de las metas es el resultado del trabajo en equipo; cuando por el contrario; los integrantes del equipo actúan como individuos, generalmente fracasan. Pero este éxito o fracaso también depende del líder que dirige al equipo y el tipo de liderazgo que maneje.

Un líder debe lograr un funcionamiento efectivo y eficaz de su equipo de trabajo; muchas de las organizaciones fundamentan su éxito en el esfuerzo que sus líderes realizan para comunicar sus propósitos y planes a todos los miembros del equipo de trabajo.

La comunicación interpersonal es un proceso básico, a través de ésta los líderes y los miembros del equipo transmiten información esencial para su funcionamiento y el de toda la organización. Sin embargo, en muchos casos las empresas tienen graves problemas de comunicación y ésta se debe a diversos factores o barreras que impiden que se dé una comunicación efectiva.

El personal tiene el poder de dirigir el curso de las organizaciones y depende de ellas directamente que se pueda reflejar el buen funcionamiento de las mismas. Para que una organización refleje una buena calidad en sus servicios, mediante la participación de los recursos humanos, es necesario que las personas desempeñen su trabajo en un ambiente laboral que lo haga más productivo y eficiente. De esta manera, si se desea otorgar satisfacción total a los clientes externos, es necesario que se empiece por ofrecer un nivel de satisfacción superior a los clientes internos. Para que se realice esta calidad

es necesario que en las unidades de desarrollo de dicha organización, se pueda analizar el clima laboral a través de los aspectos de motivación, liderazgo, comunicación y satisfacción laboral.

### **1.1.2 Formulación del problema**

El problema general es el siguiente:

¿Cuál es el comportamiento de los trabajadores de acuerdo al estilo de liderazgo y motivación que les brinda el gerente de una empresa en la ciudad de Iquitos, periodo 2016?

Los problemas específicos son los siguientes:

¿Qué motivación tienen los trabajadores de acuerdo a las necesidades físicas y de seguridad dentro de la empresa?

¿Qué motivación tienen los trabajadores de acuerdo a las necesidades sociales dentro de la empresa?

¿Qué motivación tienen los trabajadores de acuerdo a las necesidades egocéntricas dentro de la empresa?

## **1.2 Objetivos de la investigación**

### **1.2.1 Objetivo general**

Estudiar la motivación y satisfacción de los trabajadores de una empresa de acuerdo al estilo de líder que es su gerente y cómo influye en cada uno de ellos en la ciudad de Iquitos, periodo 2016.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Describir el comportamiento de los trabajadores sobre cómo influye el estilo de liderazgo en la toma de decisiones en la ciudad de Iquitos, periodo 2016.
- b) Describir la motivación de los trabajadores dentro de la empresa y cómo influye en sus necesidades físicas, sociales, seguridad y egocéntricas en la ciudad de Iquitos, periodo 2016.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 2.1 Capital humano

En toda empresa se necesitan recursos para mover los procesos de producción y comerciales. Entre dichos recursos se encuentran el referido a recursos humanos.

Este término ha tenido diferentes nombres con el transcurrir del tiempo. Vexler (2013) presenta la definición de recurso humano, capital humano y talento humano.

Define el concepto de recurso humano, como la tendencia a valorar el trabajo en general dándole a la diferenciación una importancia mínima, motivo por lo cual nadie es imprescindible.

Agrega que el capital humano toma en cuenta la personalización laboral, pero como parte de los activos de la organización. Sin embargo, la conceptualización del talento humano va más allá. Considera la valoración y potenciación de las competencias personales y grupales. Y promueve su bienestar y, ciertamente, su desarrollo humano y profesional, lo que trae consigo productividad.

Se define que el talento humano es un conjunto de capacidades mentales y motrices, conocimientos y actitudes que producen desempeños competentes en una determinada tarea, ocupación o profesión.

El capital humano como calidad de la fuerza de trabajo es sólo uno de los factores que determinan el crecimiento económico. Otros factores pueden incluir la demografía especialmente la razón entre jóvenes y ancianos en una población. Desempeña un papel importante en el crecimiento económico (Keeley, 2007 p. 34).

Capital humano definido como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes tanto presentes como potenciales de los empleados en una determinada organización a partir de los cuales desarrollará su propuesta de empresa y alcanzará los objetivos propuestos (Castillo, 2012 p. 14).

## **2.2 Comportamiento organizacional**

Las personas realizan sus actividades en la sociedad, en el trabajo y en su vida familiar. Para ello interactuar con otras personas referente al comportamiento en institución o empresas, ocurren diversos hechos que impactan en el clima organizacional y en la satisfacción de las personas.

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. Se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos. En otras palabras, el comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones (Ascencio, 2011 p. 8).

El comportamiento organizacional es un campo de estudio. Esta declaración significa que es una especialidad delimitada y con un conjunto común de conocimientos. ¿Qué estudia? Estudia tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: individuos, grupos y estructura. Además, el comportamiento organizacional aplica el conocimiento obtenido acerca de los individuos, los grupos y el efecto de la estructura en la conducta, con el fin de que las organizaciones funcionen mejor (Robbins, 2004 p.8).

## **2.3 Motivación**

Se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento. La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo una vez lograda la meta que el sujeto persigue (Gonzales, 2008 p. 61).

### **2.3.1 Teorías de motivación**

Las teorías de la motivación pueden ser clasificadas en varias bases.

- Natural versus racional: basadas en si la teoría subyacente de la Cognición humana se apoya en fuerzas naturales (impulsos, necesidades, deseos) o algún tipo de racionalidad (instrumentalidad, significado, auto-identidad).
- Contenido versus proceso: basada en si el foco está en el contenido ("qué") motiva frente al proceso ("cómo") toma lugar la motivación.

La motivación puede concebirse como un ciclo en el cuál los pensamientos influyen en los comportamientos, los comportamientos llevan al desempeño, el desempeño impacta en los pensamientos y el ciclo empieza de nuevo. Cada etapa del ciclo se compone de muchas dimensiones que incluyen estados, creencias, intenciones, esfuerzos, y retiradas, y todo ello puede afectar a la motivación que un individuo experimenta.

### **2.3.2 Teorías del incentivo: motivación intrínseca y extrínseca**

La motivación puede dividirse en dos teorías diferentes conocidas como motivación intrínseca (interna) o motivación extrínseca (externa). La primera viene del entendimiento personal del mundo y la segunda de la incentivación externa de ciertos factores.

Algunos factores extrínsecos pueden ser:

- El dinero
- El tiempo de trabajo.
- Viajes.
- Coches.
- Cenas.
- Bienes materiales.

Todos estos factores pueden incrementarse o disminuirse en el espacio alrededor del individuo; sin embargo, los factores intrínsecos dependen del significado que le dé la persona a lo que hace. Si bien es cierto, los llamados factores extrínsecos también dependen de esta interpretación de la persona, éstos pueden cambiarse radicalmente de forma muy rápida, mientras que los intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la mente del individuo. Los factores intrínsecos tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes.

### 2.3.3 Motivación intrínseca

Motivación intrínseca hacer algo porque nos gusta, nos causa mucha satisfacción. Es la automotivación no necesitamos estímulos externos. Lo hacemos porque disfrutamos haciéndolo. Una cosa es conseguir que alguien haga algo, y otra muy distinta conseguir que alguien quiera hacer algo. El disfrutar en el trabajo es la mejor recompensa (Rovira, 2014 p. 2).

El fenómeno de la motivación intrínseca fue reconocido por primera vez en estudios experimentales sobre la conducta animal. En estos estudios, se hizo evidente que los animales manifestaban comportamientos impulsados por la curiosidad, en ausencia de recompensa.

Los estudiantes tienen más probabilidad de estar motivados intrínsecamente si:

- a) Atribuyen sus resultados académicos a factores que están bajo su control, también conocido como autonomía.
- b) Creen que tienen las habilidades para ser agentes eficaces en el logro de sus objetivos deseados, también conocido como creencias de autoeficacia.
- c) Están interesados en dominar un tema, y no sólo en conseguir buenas notas.

Que un empleado se convierta en un profesional de Informática porque quiere aprender cómo los usuarios de los ordenadores interactúan con las redes informáticas, es un ejemplo de motivación intrínseca. El empleado tiene la motivación intrínseca de adquirir más conocimiento.

Ventajas: la motivación intrínseca puede ser de larga duración y auto-sostenible. Los esfuerzos para construir este tipo de motivación también suelen ser los resultados de la promoción del aprendizaje de los estudiantes.

Desventajas: por otro lado, los esfuerzos para fomentar la motivación intrínseca pueden ser lentos para que afecte en el comportamiento y pueden requerir una larga preparación especial.

### 2.3.4 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca aparece cuando lo que atrae al individuo no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada por ejemplo, una situación social, dinero, comida o cualquier otra forma de recompensa.

Los incentivos extrínsecos más importantes son:

La recompensa laboral *homo economicus*.

Este tipo de motivaciones deben adecuarse a los siguientes principios:

- a) El salario tiene que recompensar suficientemente el esfuerzo extra que el empleado hace.
- b) La retribución económica debe ser percibida como consecuencia directa de la actividad realizada.

Además la retribución tiene que ser retribuida equitativa y proporcional a la labor realizada por el resto de trabajadores (Bonilla y Rodríguez, 2007 p. 16).

Las motivaciones extrínsecas más comunes son las recompensas por ejemplo dinero o buenas notas por demostrar el comportamiento deseado, y la amenaza de castigo tras una mala conducta. La competición es un motivador extrínseco porque fomenta el ganar y el vencer a los demás, no sólo para disfrutar de las recompensas intrínsecas de la actividad. El aplauso del público y el deseo de ganar un trofeo también son incentivos extrínsecos.

### **2.3.5 Jerarquía de necesidades de Maslow**

La teoría de contenido de la motivación humana incluye tanto la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. La teoría de Maslow es una de las teorías motivacionales más ampliamente discutidas. Abraham Maslow creía que el hombre es inherentemente bueno y argumentaba que los que los individuos poseen un impulso interno de constante crecimiento que tiene un gran potencial. El sistema de jerarquía de necesidades (Maslow, 1954 p. 77).

De acuerdo con Maslow, las personas están motivadas debido a necesidades insatisfechas. Las necesidades enumeradas desde las básicas hasta las más complejas son:

- a) Fisiológicas: hambre, sed, sueño, etc.
- b) Seguridad: abrigo, refugio, salud, etc.
- c) Sociales: amor, amistad, etc.
- d) Autoestima: respeto, éxito, confianza, etc.
- e) Autorrealización: logro de todo el potencial, nunca se cumple completamente.

### **2.3.6 La motivación en el trabajo**

Existe una relación entre la productividad-rendimiento del trabajador y el clima laboral. Parece estar claro que la motivación precisa que la persona tenga una disposición interna a querer o desear hacer algo. Las empresas deben buscar de qué manera se puede lograr que sus empleados deseen trabajar más y mejor.

Hay dos factores que influyen en la conducta de los trabajadores y que a su vez están relacionados:

- a) Las características del trabajo se refieren tanto a las de la tarea en sí misma, como a las del contexto que la rodea.

- b) Las características del individuo, porque cada persona tiene unas razones diferentes para trabajar (Bonilla y Rodríguez, 2007 p. 3).

La motivación en los colaboradores de una compañía es de vital importancia debido a que ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional. La motivación laboral se da mediante la relación de recompensas y rendimiento; ya que este tipo de incentivos les da mérito o reconocimiento a labores asignadas.

Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrán generarle éxito al grupo de trabajo en la organización.

## **2.4 Concepto de liderazgo**

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

El liderazgo no entraña una distribución desigual del poder, ya que los miembros del grupo no carecen de poder, sino que dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra (Bonifaz, 2012 p. 9).

### **2.4.1 Esencia del liderazgo**

El liderazgo influye en otras personas, pero de manera positiva, aprovechando las capacidades y orientándolas al logro de las metas de cualquier empresa o de la vida personal.

La verdadera esencia comienza a formarse a partir de una sola persona que desea cambiar y mejorar lo que ve a su alrededor y que, a su vez, cuenta con habilidades, influencia y carisma para transformar, motivar e inspirar a otros a lograr los propósitos establecidos (Bonifaz, 2012 p. 11).

Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas. En pocas palabras, así como trates a las personas, así ellas te tratarán.

#### **2.4.2 Estilos de liderazgo**

Según Gómez (2002), nos muestra distintos estilos de liderazgo:

**De acuerdo con la clasificación, existen varios estilos:**

- a) Líder autócrata: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.
- b) Líder emprendedor: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo.
- c) Líder liberal: mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.
- d) Líder proactivo: este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.
- e) Líder audaz: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

**Según la formalidad en su elección:**

- a) Liderazgo formal: preestablecido por la organización.
- b) Liderazgo informal: emergente en el grupo.

### **Según la relación entre el líder, sus seguidores y subalternos:**

a) Liderazgo dictador: fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar.

b) Liderazgo autocrático: el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento.

c) Liderazgo democrático: el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores.

d) Liderazgo onomatopéyico: el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.

e) Liderazgo paternalista: no tiene confianza en sus seguidores, comúnmente toma la mayor parte de las decisiones, entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.

f) Liderazgo liberal (laissez faire): el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo.

### **Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados:**

a) Liderazgo transaccional: los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder.

b) Liderazgo transformacional o carismático: el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores.

c) Liderazgo auténtico: es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.

d) Liderazgo lateral: se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.

e) Liderazgo longitudinal: también llamado "liderazgo piramidal", es el que se realiza entre personas separadas por grados jerárquicos, de tal modo que la influencia del líder hacia los liderados se fundamenta en la autoridad y conocimientos del líder. Este estilo es extensamente utilizado en política.

## CAPÍTULO III: MÉTODO

### 3.1 Hipótesis.

#### 3.1.1 Hipótesis general.

Se observaría una motivación y comportamiento de los trabajadores de la empresa según sus necesidades físicas, sociales, de seguridad y egocéntricas de acuerdo a los estilos de liderazgo en la ciudad de Iquitos, periodo 2016.

#### 3.1.2 Hipótesis específicas.

Se observaría una motivación guiada de acuerdo del estilo de líder que es el gerente de la empresa en la ciudad de Iquitos, periodo 2016.

Se observaría la relación que tiene el liderazgo en la toma de decisiones para la empresa en la ciudad de Iquitos, periodo 2016.

#### 3.1.3 Variables, indicadores e índices.

Variable de estudio	Indicadores	Índices
Motivación de los empleados	1. Motivación	1.1 Motivación de acuerdo a las necesidades físicas. 1.2 Motivación de acuerdo a las necesidades sociales. 1.3 Motivación de acuerdo a las necesidades de seguridad. 1.4 Motivación de acuerdo a las necesidades egocéntricas.
Estilo de líder	2. Liderazgo	2.1 Tipos de liderazgo 2.2 Como influye el liderazgo en la toma de decisiones.

### **3.2. Tipo de investigación.**

En la primera etapa, el estudio es de característica descriptiva, pues se describen los factores que influyen en la motivación de los empleados de acuerdo a sus necesidades y satisfacción laboral.

En la segunda etapa, se busca saber cómo influye el liderazgo en la toma de decisiones y los estilos de líder en una empresa.

Se aplicó el instrumento de recolección de datos a las personas que trabajan en una determina empresa.

### **3.3 Marco poblacional y muestra.**

#### **3.3.1 Población.**

La población para conocer la opinión de acuerdo a la motivación y el estilo de líder que tienen en su empresa conformada por todas las personas del área administrativa en la ciudad de Iquitos.

#### **3.3.2 Muestra.**

La muestra de estudio de la presente investigación se constituye tomando los siguientes criterios:

- a. Ubicación. Una empresa en el área administrativa, pues son los que más están al mando y trabajo del líder gerente de la empresa.  
Cabe señalar que son los que tienen más participación en las actividades y toma de decisiones dentro de la empresa.
- b. Conglomerado. Considerando que los trabajadores responde y laboran de acuerdo a las motivaciones que tienen de acuerdo a sus necesidades y satisfacciones personal y grupal, se determinó en una empresa en el área administrativa en la ciudad de Iquitos.

- c. Tamaño de la muestra. La selección de los miembros de la muestra de empleados dedicados a las labores administrativas dentro de la empresa se hizo por muestreo probabilístico, y el tamaño es:

$$n = \frac{(Z)^2 (p) \cdot (q)}{E^2} \quad n = 40$$

Donde:

Z : Coeficiente de confiabilidad. En un nivel de confianza del 95 %, es 1.96.

P : Proporción estimada. Asumiendo P = 50 %

E : Error o precisión. Asumiendo E = 5 %

### 3.4 Técnicas.

La técnica es la encuesta.

El trabajo de investigación ha seguido el procedimiento siguiente:

- a. Se identificaron los empleados del área administrativa en una empresa de Iquitos.
- b. Se determinó como están motivados de acuerdo a las necesidades de los empleados y al estilo de líder que tienen en la empresa.
- c. Se determinó cómo influye el liderazgo en la toma de decisiones dentro de la empresa.
- d. La recolección de datos siguió los siguientes pasos:
  - Observación del rendimiento de los empleados de acuerdo a sus necesidades y motivación que les brinda el líder de la empresa, registros de metas a cumplir en una determinada temporada.
  - Diseño, del cuestionario sobre la opinión de los empleados del área administrativa.

### **3.5 Instrumento de recolección de datos.**

El instrumento de recolección de datos se señala en los Anexos, cuestionario de opinión de los empleados.

### **3.6 Ética.**

Se aplicó la encuesta en forma anónima.

## CAPITULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Aplicación sobre el liderazgo.

Cuadro 01: Resultados de estilos de liderazgo

Sensación		Intuición		Razonar		Sentir	
2 b	7	2 a	3	1 b	9	1 a	1
4 a	5	4 b	5	3 b	10	3 a	0
5 a	2	5 b	8	7 b	9	7 a	1
6 b	5	6 a	5	8 a	0	8 b	10
9 b	10	9 a	0	10 b	9	10 a	1
12 a	9	12 b	1	11 a	9	11 b	1
15 a	8	15 b	2	13 b	7	13 a	3
16 b	7	16 a	3	14 b	9	14 a	1

Valor máximo	53		27		62		18
--------------	----	--	----	--	----	--	----

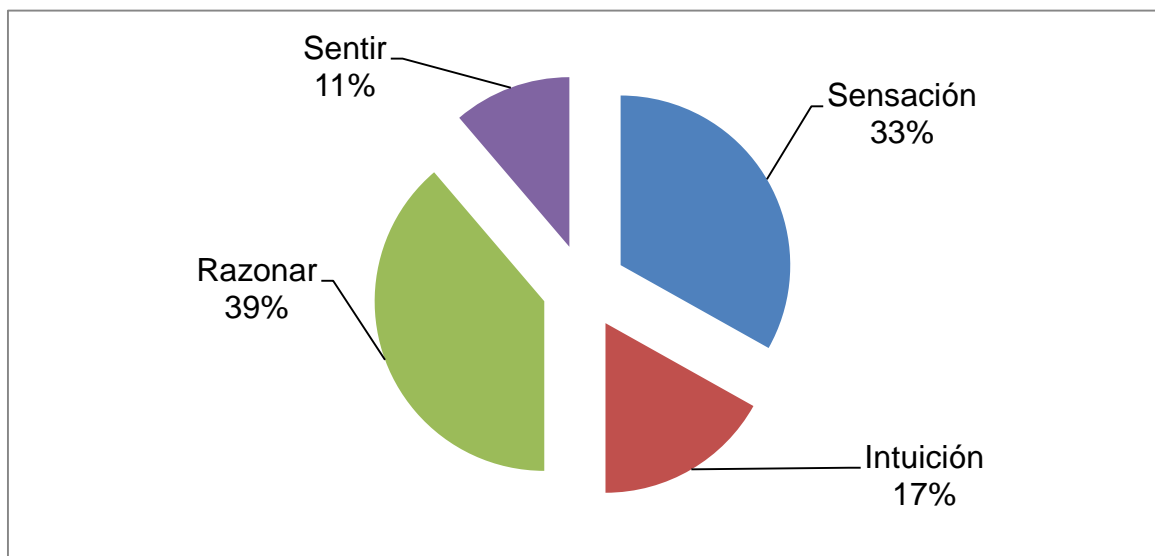
Fuente: Encuesta aplicada a diez personas sobre temas de liderazgo en la toma de decisiones realizado en marzo 2016.

En la encuesta sobre liderazgo aplicada a 10 personas nos da el resultado final que las personas:

- a) Con un 39% del valor encuestado indican una aproximación muy lógica y analítica en la toma de decisiones usan el razonamiento para llegar a las metas u objetivos trazados.
- b) Con un 33% del valor encuestado indican que son realistas y ven el mundo en términos de hechos.
- c) Con un 17% del valor encuestado indican que ven el mundo de manera integrada tienden a ser creativos.
- d) Con un 11% del valor encuestado indican que toman decisiones en base a sus sentimientos o en su corazónada.

1. Una alta calificación de intuición indica que la persona ve el mundo de manera integrada. Tiende a ser creativo.
2. Una alta calificación en sensación indica que la persona es realista y ve el mundo en términos de hechos.
3. Una alta calificación en sentimiento significa que la persona toma decisiones con base en sus emociones, en sus corazonadas.
4. Una alta calificación en razonamiento indica una aproximación muy lógica y analítica en la toma de decisiones.

**Figura I. Resultado de los estilos de liderazgo.**



Fuente: Encuesta aplicada, marzo 2016.

## 4.2 Aplicación sobre la motivación.

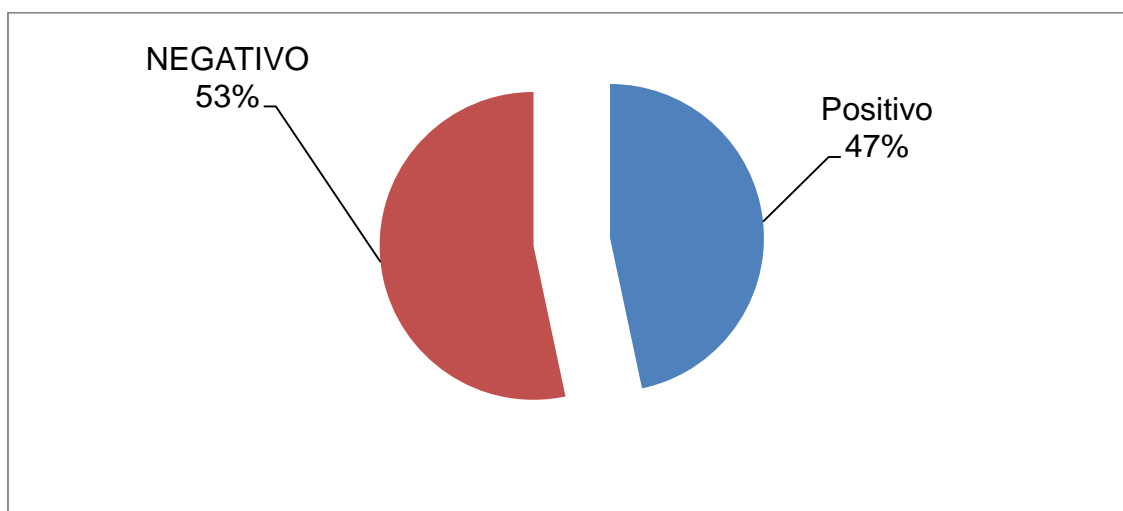
Cuadro 02: Resultado sobre las necesidades físicas y de seguridad en la motivación.

Necesidades físicas y de seguridad	SI	NO
Pregunta 1	2	8
Pregunta 2	5	5
Pregunta 3	7	3
Total	14	16

Fuente: Encuesta aplicada a diez personas sobre temas de motivación en necesidades físicas y de seguridad, realizado en marzo 2016.

En la encuesta sobre motivación en el trabajo a 10 personas nos resulta que el 47% muestra una respuesta positiva mientras que el 53% muestra una respuesta negativa sobre las necesidades físicas y de seguridad que puede tener dentro del entorno laboral. Nos refleja que el trabajador no se siente ni seguro ni cómodo en el trabajo por los despidos frecuentes y el mal plan de salud que cuentan para ellos la institución.

**Figura II. Resultado de las necesidades físicas y de seguridad en la motivación.**



Fuente: Encuesta aplicada, marzo 2016.

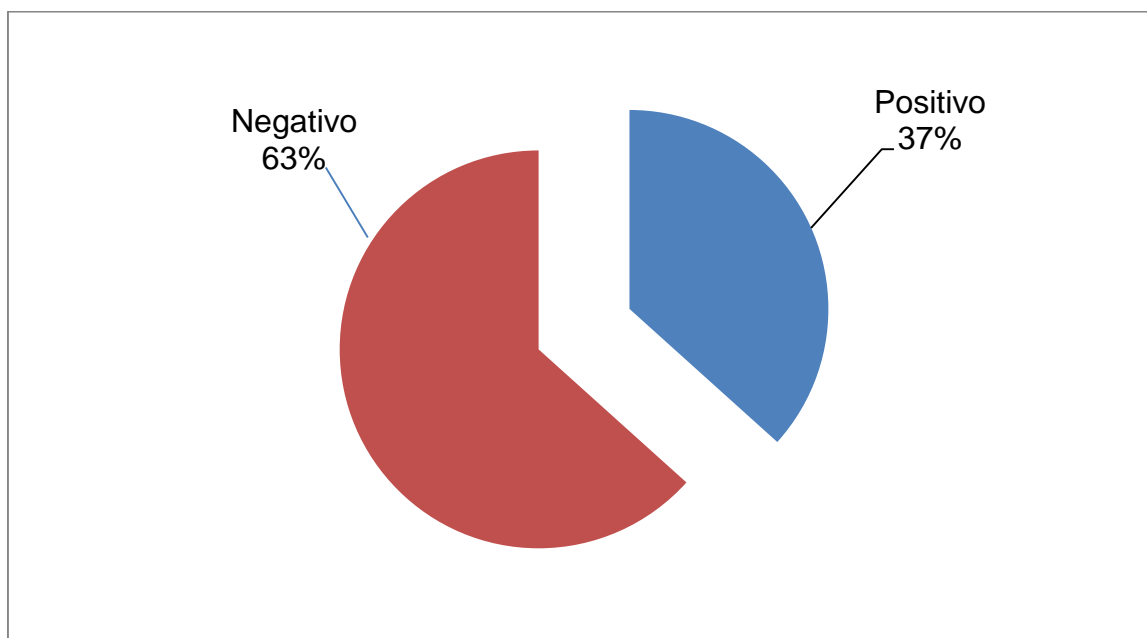
Cuadro 03: Resultado sobre las necesidades sociales en la motivación.

Necesidades sociales	SI	NO
Pregunta 4	4	6
Pregunta 5	2	8
Pregunta 6	5	5
Total	11	19

Fuente: Encuesta aplicada a diez personas sobre temas de motivación en necesidades sociales, realizado en marzo 2016.

En la encuesta sobre motivación en el trabajo a 10 personas nos resulta que el 37% muestra una respuesta positiva mientras que el 63% muestra una respuesta negativa sobre las necesidades sociales que puede tener dentro del entorno laboral. Nos refleja que en el entorno laboral del trabajador no se fomenta en compañerismo no hay reconocimiento alguno por el jefe inmediato cuando se realiza un buen trabajo y no tienen los recursos materiales para cumplir con sus funciones y actividades en la institución.

Figura III. Resultados sobre las necesidades sociales en la motivación.



Fuente: Encuesta aplicada, marzo 2016.

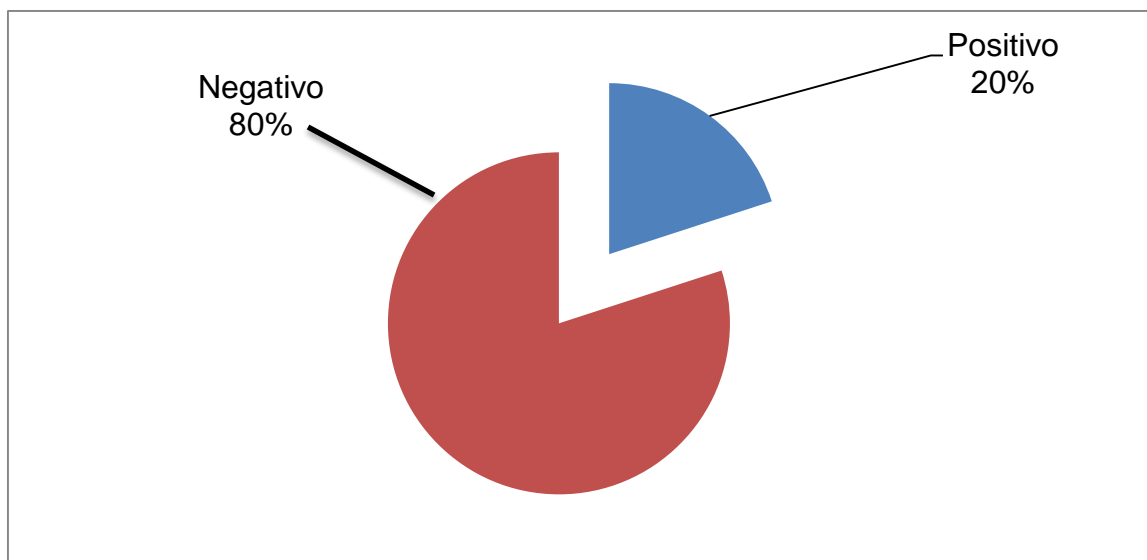
Cuadro 04: Resultado sobre las necesidades egocéntricas en la motivación.

Necesidades egocéntricas	SI	NO
Pregunta 7	2	8
Pregunta 8	3	7
Pregunta 9	1	9
Total	6	24

Fuente: Encuesta aplicada a diez personas sobre temas de motivación en necesidades egocéntricas, realizada en marzo 2016.

En la encuesta sobre motivación en el trabajo a 10 personas nos resulta que el 20% muestra una respuesta positiva mientras que el 80% muestra una respuesta negativa sobre las necesidades egocéntricas que puede tener dentro del entorno laboral. Nos refleja que no toman en cuenta las opiniones de los trabajadores para la toma de decisiones, no tiene la posibilidad de escalar a otros puestos o seguir avanzando desarrollándose profesionalmente y por último no están de acuerdo con el salario que perciben por los trabajos y actividades realizadas en la institución.

**Figura IV. Resultados sobre las necesidades egocéntricas en la motivación.**



Fuente: encuesta aplicada, marzo 2016.

## CONCLUSIONES

- a) El recurso más valioso para las empresas es el capital humano los cerebros de sus trabajadores siendo fundamental para transformar nuestra visión, desde la economía a la economía humana, desde el Capital de Trabajo hacia el desarrollo, potenciando el capital humano, que es lo que en la actualidad le dará la única ventaja competitiva sustentable en el tiempo a la empresa.
  
- b) La motivación es el impulso que hace posible que el individuo actúe hacia un fin que pretende alcanzar. Facilitando los valores y conocimientos personales, que es importante como mediación entre incentivo y respuesta. Generando la importancia que ésta tiene en la administración de recursos humanos.
  
- c) El líder de hoy debe dominar un sin número de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de la empresa. Deberá ser estratega, organizador y líder proactivo. Para poder organizarse y saber hacia dónde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder.
  
- d) Podemos discrepar en la aplicación de diversas formas sobre motivación y liderazgo pero este trabajo nos refleja la importancia de tener motivados al personal guiados de un buen líder que a lo mejor no todos pensamos de igual manera pero en el fondo la idea está planteada para que se corrijan ciertas actitudes de los líderes en las organizaciones, instituciones, empresas.

## RECOMENDACIONES

- a) Primero que nada se debe crear una conciencia de lo importante que es de mantener a las personas motivadas e incentivarlas como materia importante en la creación del liderazgo institucional.
- b) Sería conveniente realizar reuniones en base a lluvia de ideas para el mejoramiento de las actividades que realizan los trabajadores y se tomen en cuenta en la toma de decisiones con la finalidad de que haya una mejor comunicación y trabajo en equipo.
- c) Se recomienda a los directivos realicen eventos sociales de integración como: reuniones internas, actividades y juegos recreativos, en los cuales se relacione de manera informal con todo el personal para la mejora de la relaciones entre compañeros de trabajo.
- d) Se propone realizar un programa de capacitación y orientación para que los trabajadores estén motivados y realicen un buen trabajo con sus líderes.
- e) Se recomienda a los líderes y gerentes se enfoquen en 3 puntos: la satisfacción de las necesidades, las remuneraciones y el compañerismo. En cuanto a la satisfacción de las necesidades sugerimos que se ponga especial atención a la parte de las herramientas que se le ofrecen al trabajador. Las remuneraciones son un punto muy subjetivo del cual no se puede hablar de manera profunda, debido a que son demasiados los puntos a analizar para poder llegar a una sugerencia en concreto, ya que cada dependencia decide la forma que más le convenga de remunerar a sus empleados. El compañerismo es un aspecto muy débil que se debe atacar, ya que esto no solo afecta a los individuos en sí sino a toda la organización. Esto puede eliminar por completo el trabajo en equipo, por lo que reiteramos nuestra propuesta de integración.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ascencio, R. 2011 *Comportamiento organizacional*. Tamaulipas. Febrero año 2011, primera edición.
- Bonifaz, C. 2012 *Liderazgo empresarial*. México. año 2012, primera edición.
- Bonilla, R y Rodríguez, M. 2007 *Motivación en el mundo del trabajo*. México.año 2007.
- Bonilla, R. Rodríguez, M. 2007 *Motivación en el mundo del trabajo*. México.año 2007.
- Castillo, R. 2012 *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. México. año 2012.
- Gómez, R. 2002 *Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. cuadernos hispanoamericanos de psicología, segunda edición.
- Gonzales, D. 2008 *Psicología de la motivación*. Habana. año 2008.
- Keeley, B. 2007 *Capital humano como influye en su vida lo que usted sabe*. París. año 2007.
- Maslow, A. 1954 *Teoría de la motivación humana*. Nueva york. año 1954, primera edición.
- Robbins, S. 2004 *Comportamiento organizacional*. México. año 2004, décima edición.
- Rovira, F. 2014 *Motivación intrínseca*. Barcelona. año 2014.
- Vexler, I. 2013. *El desafío de formar y gestionar en talento humano en el diario Correo*, Lima, 25 de setiembre 2013.

## ANEXOS

### Encuesta de liderazgo

#### *Instrucciones*

#### PARTE 1:

Encierre la respuesta que se acerca más a la manera en que usualmente se siente usted o actúa. No hay respuestas correctas o incorrectas.

1. Me importan más
  - a. Los sentimientos de las personas.
  - b. Sus derechos.
  
2. Usualmente me llevo mejor con
  - a. Gente imaginativa.
  - b. Gente realista.
  
3. Es un alto cumplido ser llamado
  - a. Una persona de sentimientos.
  - b. Una persona consistentemente razonable.
  
4. Al hacer algo con otras personas, prefiero más
  - a. Hacerlo de la forma aceptada.
  - b. Inventar una forma propia.
  
5. Me molesto más con
  - a. Teorías elaboradas.
  - b. Gente que no le gustan las teorías.
  
6. Es de mayor respeto llamar a alguien
  - a. Una persona con visión.
  - b. Una personas con sentido común.
  
7. Permito más a menudo que
  - a. Mi corazón gobierne mi cabeza.
  - b. Mi cabeza gobierne mi corazón.
  
8. Pienso que es una horrible falta
  - a. Mostrar mucha calidez.
  - b. Ser antipático.
  
9. Si fuera profesor, preferiría impartir
  - a. Cursos teóricos.
  - b. Cursos prácticos.

PARTE 2:

¿Cuál palabra de cada uno de los siguientes pares le atrae más? Encierre a o b.

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 10. a. Compasión.     | b. Inteligencia.      |
| 11. a. Justicia.      | b. Misericordia.      |
| 12. a. Producción.    | b. Diseño.            |
| 13. a. Gentil.        | b. Firme.             |
| 14. a. Imperceptible. | b. Crítico.           |
| 15. a. Literal.       | b. Figurado.          |
| 16. a. Imaginario.    | b. Cuestión de hecho. |

## Encuesta motivación satisfacción laboral

Sexo:      Edad:      ¿Está Casado? :      ¿Tiene hijos? :      ¿Cuántos?:

1) ¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia?

SI      NO

2) Respecto al período vacacional, ¿cree que en la empresa son accesibles en cuanto a la época en la que se otorgan las mismas?

SI      NO

3) ¿Considera que en la empresa se realizan despidos frecuentes?

SI      NO

4) ¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

SI      NO

5) ¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes?

SI      NO

6) ¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?

SI      NO

7) ¿Considera que la empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?

SI      NO

8) ¿Cree que trabajando duro tiene posibilidad de progresar en la empresa?

SI      NO

9) ¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?

SI      NO