



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS.
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

Tema:

**El Liderazgo y la Motivación Laboral en la Firma de Ingenieros Civiles del
Grupo GN, Riobamba.**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

Autor:

Ponce Yáñez Haylis Antonella.

Tutor:

Ing. Basantes Ávalos René Abdón. PhD.

Riobamba – Ecuador 2023.

DECLARATORIA DE AUTORIA.

Yo, **Haylis Antonella Ponce Yáñez**, con cedula de ciudadanía **2350687840**, autora del trabajo de investigación titulado: **El Liderazgo y la Motivación Laboral en la Firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN, Riobamba**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Así mismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 24 de marzo 2023.



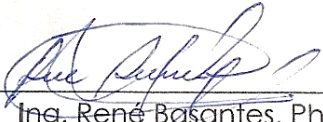
Ponce Yáñez Haylis Antonella

2350687840

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR.

Quien suscribe, Ing. Basantes Avalos René Abdón PhD. Catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: El Liderazgo y la Motivación Laboral en la firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN, Riobamba, bajo la autoría de Haylis Antonella Ponce Yáñez, por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 24 días de marzo del 2023.



Ing. René Basantes. PhD.
TUTOR

C.I.:0601737679

CERTIFICADO DEL MIEMBRO DEL TRIBUNAL.

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación El Liderazgo y la Motivación Laboral en la Firma de Ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba, presentado por Haylis Antonella Ponce Yáñez, con cedula de identidad 2350687840, bajo la tutoría del Ing. René Abdón Basantes Ávalos; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor, no teniendo nada más que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 24 días del mes de marzo de 2023.

Presidente Del Tribunal De Grado.
PhD. Alexander Vinueza



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alexander Vinueza', is written over a horizontal line. The signature is stylized and extends above and below the line.

Miembro Del Tribunal De Grado.
PhD. Francisco Pérez



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Francisco Pérez', is written over a horizontal line. The signature is stylized and extends above and below the line.

Miembro Del Tribunal De Grado.
Mgs. Rosalina Balanzategui



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rosalina Balanzategui', is written over a horizontal line. The signature is stylized and extends above and below the line.



CERTIFICACIÓN

Que, **Ponce Yánez Haylis Antonella** con CC: **2350687840**, estudiante de la Carrera **Administración de Empresas**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"El Liderazgo y la Motivación Laboral en la Firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN, Riobamba"**, cumple con el 11 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **Urkund**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 16 de marzo de 2023

Ing. René Basantes. PhD.
TUTOR

DEDICATORIA.

A Dios por permitirme cumplir uno de mis sueños y ponerme en mi camino a personas que fueron mi apoyo y sustento en este proceso.

A mi adorada madre, padre y abuelito por haberme educado, apoyado, aconsejado y por hacerme una persona de bien, son en mi vida ejemplo de integridad, valentía, esfuerzo y perseverancia.

AGRADECIMIENTO.

Primeramente, agradezco a Dios por guardar cada uno de mis pasos durante esta etapa, a mis padres por su apoyo incondicional, a la Universidad Nacional de Chimborazo y a su planta docente por permitirme enriquecerme de sus grandes conocimientos y sabiduría, al Dr. René Basantes, por la predisposición y apoyo incondicional, quien de manera profesional supo guiar el presente trabajo de investigación.

INDICE GENERAL.

Contenido

CAPITULO I.	15
INTRODUCCIÓN.....	15
1.1 Problema	15
1.1.2 Planteamiento del Problema.	15
1.1.3. Formulación del problema.	17
1.1.4 Justificación.	17
1.1.5. Objetivos.	18
1.1.5.1 Objetivo General.	18
1.1.5.2 Objetivos Específicos.	18
CAPITULO II.	19
MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes.	19
2.2 Fundamentos teóricos.....	22
2.3 Objetivo de estudio.	22
2.3.4 Reseña Histórica.	22
2.3.5 Misión.....	22
2.3.6 Visión.....	22
2.3.7 Ubicación del Grupo GN.	23
2.3.8 Estructura Organizacional.....	23
2.3.9 El liderazgo.	23
2.3.9.1 Definición.	23
2.3.9.2 Paradigmas de liderazgo.....	24
2.3.9.3 El paradigma de la teoría de los rasgos.	24
2.3.9.4 El paradigma de la teoría del comportamiento de liderazgo.....	24
2.3.9.5 El paradigma de la teoría de liderazgo por contingencia.....	24
2.3.9.6 El paradigma de la teoría de liderazgo integrador.....	24
2.3.9.7 Estilos de liderazgo.	25
2.3.9.8 Líder autocrático.....	25
2.3.9.9 Líder democrático o participativo.....	25
2.3.9.10 El líder de rienda suelta.	25

2.3.9.11 El Deseo de Liderar.	25
2.3.9.12 Responsabilidades de liderazgo.	26
2.3.10 Motivación Laboral.	27
2.3.10.2 Tipos de motivación.	27
2.3.10.3 Enemigos de la motivación.	28
CAPITULO III.	29
METODOLOGIA.	29
3.1 Tipo de investigación.	29
3.2 Diseño de la investigación.	29
3.3 Técnica de recolección de datos.	29
3.4 Población de estudio y tamaño de la muestra.	29
3.5 Hipótesis.	30
3.6 Variables Independientes y Dependientes.	30
3.6.1 Variable Independiente: Liderazgo.	30
3.6.2 Variable Dependiente: Motivación.	30
3.7 Método de análisis y procesamiento de datos.	30
CAPITULO IV.	31
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	31
4.1 Análisis de los resultados.	31
4.2 Discusión.	50
4.3 Describir el liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de los colaboradores de la firma de ingenieros civiles GN.	50
4.4 Comprobación de la hipótesis.	51
4.4.1 Hipótesis.	51
4.5 Nivel de significación.	51
4.6 Cálculo del Chi Cuadrado.	51
4.7 Análisis.	51
4.8 Discusión de resultados.	51
4.9 Propuesta.	55
CAPITULO V.	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	55
5.1. Conclusiones.	55
5.2. Recomendaciones.	55

BIBLIOGRAFIA.....56
ANEXOS.....58

INDICE DE TABLAS.

Tabla 1. Desempeño laboral.....	33
Tabla 2. Valoración como empleado	34
Tabla 3. Encontrar una solución	35
Tabla 4. Actividades efectuadas	36
Tabla 5. Energía para el trabajo.....	37
Tabla 6. Efectividad de la empresa	38
Tabla 7. Seguridad física	39
Tabla 8. Porcentaje de iniciativa.....	40
Tabla 9. Desarrollo de habilidades	41
Tabla 10 . Grado de consideración	42
Tabla 11. Tareas asignadas.....	43
Tabla 12. Apoyo colaborativo.....	44
Tabla 13. Retribuciones.....	45
Tabla 14. Descripción de puesto	46
Tabla 15. Características de la información.....	47
Tabla 16. Objetivos aplicados.....	48
Tabla 17. Ambiente laboral	49
Tabla 18. Deficiencias en las tareas asignadas	50
Tabla 19. Reconocimientos y atribuciones	51
Tabla 20. Chi cuadrado.....	54

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Estructura jerárquica	24
Ilustración 2. Desempeño laboral.....	34
Ilustración 3. Valoración como empleado	35
Ilustración 4. Encontrar una solución	36
Ilustración 5. Actividades efectuadas	37
Ilustración 6. Energía para el trabajo.....	38
Ilustración 7. Efectividad de la empresa.....	39
Ilustración 8. Seguridad física.....	40
Ilustración 9. Porcentaje de iniciativa.....	41
Ilustración 10. Desarrollo de habilidades	42
Ilustración 11. Grado de consideración.....	43
Ilustración 12. Tareas asignadas.....	44
Ilustración 13. Apoyo colaborativo.....	45
Ilustración 14. Retribuciones.....	46
Ilustración 15. Descripción de puesto	47
Ilustración 16. Características de la información.....	48
Ilustración 17. Objetivos aplicados.....	49
Ilustración 18. Ambiente laboral	50
Ilustración 19. Deficiencias en las tareas asignadas	51
Ilustración 20. Reconocimientos y atribuciones.....	52

RESUMEN.

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo principal determinar el liderazgo y la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba; con el fin de diseñar un plan de liderazgo para mejorar la motivación laboral de los colaboradores, lo cual permitirá tener un progreso positivo en los problemas que presenta, de tal manera se utilizó el método hipotético deductivo, por medio de un enfoque de investigación descriptiva con una población finita de estudio de 31 personas así mismo se les aplicó como instrumento de investigación la encuesta que permitió tener obtener la información necesaria para posteriormente realizar el análisis y la interpretación de los resultados.

Luego para la comprobación de la hipótesis de estudio se procedió a crear una base de datos dentro del programa SPSS V27, dando como resultado que el valor calculado de la prueba chi cuadrado es 18,412 mayor al tabulado 6 de tal manera que cae en zona de rechazo, lo cual hace que se rechace la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación mencionando que el liderazgo incide en la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba.

Tras la investigación desarrollada se llega a la conclusión que el liderazgo dentro de las empresas es un factor muy importante y más aún cuando va de la mano con la motivación, ya que un líder convierte a sus colaboradores como su principal recurso, promueve dentro de su organización a evolucionar a cada uno de los empleados para que así ellos desarrollen su mejor potencial además que sean flexibles ante los cambios que se presenten para alcanzar los objetivos.

Palabras claves: Liderazgo, motivación, colaboradores, flexibilidad y objetivos.

ABSTRACT

The main objective of this research work is to determine the leadership and work motivation in the civil engineers GN firm, Riobamba. In order to design a leadership plan to improve the work motivation of employees, which might allow to have a positive progress in the problems that presents, in such a way the hypothetical deductive method was used, by means of a descriptive research approach with a finite population of study of 31 people. Furthermore, a survey was applied as a research instrument that allowed to obtain the necessary information to subsequently perform the analysis and interpretation of the results. Then, for the verification of the hypothesis of study, a database was created within the program SPSS V2. which makes the null hypothesis reject and the research hypothesis is accepted, mentioning that leadership affects work motivation in the firm of civil engineers of the GN group in Riobamba. After the research developed, it is concluded that leadership within companies is a very important factor and even more so when it works together with the motivation, since a leader turns his collaborators as his main resource, it promotes within its organization to evolve each of the employees so that they develop their best potential as well as be flexible to the changes that arise to achieve the objectives.

Keywords: Motivation, leadership, flexibility and objectives, coworker.

Reviewed by:



Firmado electrónicamente por:
**ANDREA
CRISTINA
RIVERA PUGLLA**

Lic. Andrea Rivera
ENGLISH PROFESSOR
C.C 0604464008

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.

El liderazgo en las organizaciones se debería utilizar para alcanzar el éxito y así crecer en el mercado, es de vital importancia, debido a que la gran mayoría de gerentes o administradores de las empresas les cuesta desenvolverse con los colaboradores, por ende es necesario tener una actitud positiva hacia el cambio organizacional, ya que un buen líder actúa de la mejor forma ante las diversas situaciones que se presentan, es decir afronta la realidad de manera estratégica, para que sus colaboradores siempre se encuentren comprometidos y a gusto en su ambiente de trabajo.

Este trabajo de investigación se centra en la Firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN, la cual es una empresa privada ubicada en la ciudad de Riobamba, cuyo objetivo principal es determinar el liderazgo y la motivación laboral de la misma, puesto que este estudio está relacionado con la capacidad que tiene un buen líder para influir, motivar y organizar a sus colaboradores para así llevar a cabo el cumplimiento de cada uno de los objetivos, puesto que se propondrá soluciones a cada uno de los problemas que atraviesa la empresa.

El proyecto está constituido con referencia al título “El Liderazgo y la motivación laboral en la Firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba”, determinando así el problema de la investigación, objetivo general y específicos, seguido del marco referencial en el que se encuentra los antecedentes junto a las bases teóricas, mientras que la metodología empleada es el método hipotético – deductivo, comprendido con un tipo de investigación descriptiva y de campo, con un diseño no experimental, de campo y bibliográfica, finalmente se usaran técnicas para la recolección de datos que nos proporcionaran una información importante, los cuales nos ayudaran a obtener conclusiones y análisis que servirán de mucho para la Firma del grupo GN.

La investigación se realizará con la finalidad de entender que el liderazgo es múltiple y variado, para así determinar cuáles son las mejores acciones para el direccionamiento de la organización debido a que van de la mano con la motivación, esto nos da como resultado que un buen equipo de trabajo cometerá menos errores, puesto que serán más productivos.

1.1 Problema

1.1.2 Planteamiento del Problema.

En la actualidad existe un sinnúmero de investigaciones que abordan acerca del liderazgo y motivación laboral a nivel global, ya que se están viviendo grandes cambios con transformaciones en el ámbito social, económico y empresarial que a nivel internacional van impulsando a plantear varias estrategias que vayan acorde a las incertidumbres, por ende cada organización debe tener claro que la motivación constante hace que fluyan de mejor manera

las ideas y la innovación, lo cual cada grupo se induce para alcanzar objetivos planteados por el líder, permitiéndoles mejorar sus relaciones dentro y fuera de la organización.

Los estilos de liderazgo son múltiples y variados, por esta razón busca determinar cuáles son las mejores acciones para el direccionamiento de las organizaciones, por ello ayuda a definir cuál es la manera más adecuada de liderar para lograr los objetivos y metas esperadas; más aún en cuanto a las evoluciones que han sugerido en la forma en la que lideran, por ello en la actualidad es importante el trabajo en equipo, así mismo existe más énfasis a las habilidades que van de la mano con la retroalimentación entre todos los miembros que forman parte de una organización para conducirlos al logro de los objetivos y metas trazadas.

De manera que el liderazgo debe cambiar según varía la madurez de los colaboradores, tomando en cuenta indicadores de competencia de desempeño previo, experiencia profesional, habilidades analíticas, cumplimiento de fechas. Así como indicadores de actitud en donde exista una aceptación de desafíos, flexibilidad, honestidad, iniciativa, independencia en cada empleado para usar dicho conocimiento y trazar el modo de dirigir a cada persona en particular.

Por otra parte Avanece (2015) manifiesta que el liderazgo y motivación poniendo énfasis a la empresa Claro – Ecuador hace mención a la necesidad que tiene las organizaciones de cualquier índole, en este caso de telefonía Claro, busca impulsar la motivación y la comunicación en los actores de estas organizaciones, siendo principalmente entre supervisor y el colaborador, manteniendo el respeto mutuo entre ambos actores dentro del ámbito laboral, por lo tanto, hace que mejore el desempeño profesional y los resultados dentro de la empresa.

Es importante entender que en Ecuador cada una de las organizaciones es como una huella digital única, porque los estilos de dirigir, gestionar y motivar responden a las diversas necesidades que presenta cada industria, organización o sector que van a la par con su equipo de trabajo, teniendo en cuenta el recurso humano, su formación o profesionalización en vista de que es uno de los pilares fundamentales, a medida que en la actualidad dentro del país se han evidenciado que los altos directivos con el ejercicio de su liderazgo influyen de manera directa en los resultados de las organizaciones que dirigen. (Cuesta, 2020)

La firma de ingenieros civiles grupo GN, se caracterizan por ser una organización empresarial privada que busca como objetivo ser una empresa consolidada a nivel nacional que brinda servicios profesionales con excelencia y calidad, en este sentido, cabe señalar que durante los últimos 2 años según entrevista realizada al gerente manifestó que adolece de procesos en el liderazgo y una motivación deficiente por parte de los directivos, en efecto existe una carencia en la falta de comunicación, poca motivación al equipo de trabajo, competencias internas entre compañeros lo que provoca que los proyectos no lleguen a cumplir a cabalidad, desorganización del personal, lentitud en la toma de decisiones, así

mismo se han dado actitudes corruptas que han afectado en los resultados de la firma, por eso la investigación que se llevara a cabo pretende identificar el liderazgo que utilizan los funcionarios, para que eviten minimizar los errores que han venido cometiendo, puesto que las percepciones ante las situaciones de dificultad se las pueda sobrellevar de manera proactiva.

1.1.3. Formulación del problema.

¿Cómo incide el liderazgo en la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba?

1.1.4 Justificación.

En el presente trabajo de investigación se presentan diferentes teorías de algunos autores sobre los temas de liderazgo y motivación laboral, para determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio; el aporte en este proyecto permitirá sustentar mejorar la relación existente entre los colaboradores y así mismo motivarlas para un correcto desempeño laboral en su área de trabajo.

Este estudio de investigación se centra en la firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN, donde se pretende implementar un plan de liderazgo para mejorar la motivación laboral de los colaboradores, para que se llegue a cumplir esto se realizara con la colaboración de cada uno de los colaboradores, donde los jefes de proyectos se inscribirán a talleres de liderazgo, rotar a los grupos de trabajo durante el año 2023, determinar propósitos comunes en los equipos de trabajo, premiar los esfuerzos, reuniones frecuentes para tomar las mejores alternativas y así poder obtener decisiones efectivas.

Dentro del proyecto se ha utilizado la encuesta con preguntas en escala de Likert, posterior han sido llenadas por los colaboradores de la firma y para poder verificar la hipótesis de estudio se va a utilizar el programa SPSS V27, creando una base de datos para posterior realizar el cálculo de nivel de significación y chi cuadrado; lo que nos servirá para corroborar la hipótesis de estudio.

Finalmente, la investigación pretender contribuir al mejoramiento para los colaboradores del grupo GN en un estudio a los variables referentes a liderazgo y motivación, así mismo se pretende aplicar diversas actividades en donde ayudaran a sobrellevar y evitar que se repitan ciertos problemas que actualmente están presentando y ha provocado que los objetivos planteados no se lleguen a cumplir a cabalidad.

1.1.5. Objetivos.

1.1.5.1 Objetivo General.

Determinar el liderazgo y la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba.

1.1.5.2 Objetivos Específicos.

- * Diagnosticar el liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores de la firma de ingenieros civiles GN.
- * Describir el liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de los colaboradores de la firma de ingenieros civiles GN.
- * Diseñar un plan de liderazgo para mejorar la motivación laboral de los colaboradores de la firma GN.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes.

En el trabajo de investigación realizado por Aranda, I. (2017), denominado Estilo de Liderazgo y la Motivación Laboral de los Colaboradores en la Empresa Isolima Plast SAC, desarrollado en Lima –Perú, realizado en la Universidad Cesar Vallejo, sin embargo, presento como objetivo determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la Empresa Isolima Plast SAC. Se indica así mismo que el principal problema de investigación son los escenarios cambiantes en las áreas dentro de la empresa Isolima, lo cual ha afectado a la productividad, no cumplía con el estándar de calidad al 100%, no ejercían un buen liderazgo ya que solo delegaban responsabilidades y cada jefe de área tenían que cumplir porque es una orden y el cliente lo necesitaba para una fecha determinada. Así mismo se daban casos similares con las firmas que no saben transmitir un comportamiento motivacional positivo dentro del ambiente de trabajo porque en varias ocasiones existe celos, envidia, los trabajadores empezaron a renunciar, incluso quejándose que el ambiente de trabajo era pesado para ellos, por la falta de comunicación y el grado de responsabilidad no se respetaba.

La metodología que la autora utilizo en el estudio es el método hipotético deductivo, el tipo de investigación es de nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, en donde la técnica utilizada para recolectar la información necesaria fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos como los cuestionarios con escala de Likert que fueron validados de expertos para así determinar la confiabilidad a través de estadístico de fiabilidad; cabe recalcar que es importante la investigación debido a que muchos gerentes de las empresas no saben cómo desenvolver con los trabajadores, donde las actitudes hacia el cambio empresarial se relaciona con los estilos de liderazgo y eso se ve influenciado en la conducta de sus colaboradores.

Las conclusiones derivadas de la investigación comprobaron que los supervisores tienen gran influencia del liderazgo hacia su equipo de trabajo y eso afecta de forma positiva en la motivación laboral, expresando la responsabilidad que tuvieron con su jefe cada trabajador y las aspiraciones de aumentar su desempeño continuamente para mejorar la forma en la que se trabaja garantizando un grado alto de excelencia.

La información obtenida permite el desarrollo de la investigación Estilo de liderazgo y la Motivación Laboral de los colaboradores de la Firma de Ingenieros Civiles del Grupo GN en Riobamba, dado que la autora de la investigación busca determinar la relación que existen entre las dos variables de estudio dado que ante las transformaciones sociales, económicas y empresariales debemos elegir el mejor estilo de liderazgo que se adapte dentro de las organizaciones para tener éxito y crecer en los mercados.

En el trabajo de investigación realizado por Soria, M. (2018), referente a la Relación entre los Estilos de Liderazgo y los Niveles de Satisfacción Laboral en los Empleados de una Empresa de Servicio en Ambato, desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sedé Ambato ; por ende como objetivo principal es determinar el nivel de influencia que pueden tener los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral en los 33 empleados del área comercial de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones; considerándose que el problema que presenta es en el área comercial ya que aquí se tienen metas altas que cumplir durante todo el año, lo cual hace que se genere una presión mayor en los colaboradores y se ha notado que no se están cumpliendo con normalidad en las dichas metas.

La metodología utilizada dentro de la investigación es cuantitativa y comparativa, ya que así se analizaron los resultados obtenidos de cada uno de los grupos y de corte transversal debido a que la recolección de datos se la realizó en un tiempo determinado, donde el estudio de corte transversal se trabajó con una muestra de la población seleccionada y con las dos variables que son los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral; tal es el caso que la importancia de la investigación radica en establecer la relación entre las variables ante la determinación estadística de los indicadores como lo son el Grid gerencial y el cuestionario de satisfacción laboral S10/S12 lo que ayuda a establecer el estilo de liderazgo que predomina para mejorar los resultados.

Los resultados obtenidos en el estudio es que con los instrumentos se logró comprobar que no existe una relación clara entre las variables de estudio, de esta manera esto se da debido a que los factores que motivan a los empleados pueden ser diferentes, seguido de la valoración y el grado de compromiso que cada colaborador tenga con su lugar de trabajo, así como los objetivos que debe cumplir, por lo tanto, se diseña un modelo teórico explicativo que fomente estilos de liderazgo efectivos que se relacionen con la satisfacción laboral y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

El estudio de este trabajo realizado en Los Estilos de Liderazgo y los Niveles de Satisfacción Laboral en los Empleados de una Empresa de Servicio, hace que la investigación se relaciona con el trabajo a desarrollar haciendo énfasis en los estilos de liderazgo y motivación laboral que permiten a las empresas identificar el estilo de liderazgo que más se adapte a una organización, lo que reflejara un mejor desempeño permitiéndoles aceptar los desafíos de manera proactiva para cumplir con las tareas asignadas por cada jefe de área.

En el estudio realizado por Gómez, E., (2021), titulado El Estilo de Liderazgo y su Relación con el Nivel de Satisfacción Laboral de los Colaboradores de una Dependencia Pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz, realizado en la Universidad de Veracruzana que se encuentra ubicada en México; considerando que su objetivo principal era conocer la relación entre el estilo de liderazgo ejercido en una organización pública estatal y el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores; diagnosticando como problema es el liderazgo mal ejercido por su jefe lo que provoca con ellos ambientes laborales desagradables para el capital

humano que repercuten en el estado emocional, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de los colaboradores.

En este estudio la metodología empleada hace referencia a una indagación cuantitativa con alcance correccional de las variables llevado a cabo en la Unidad Administrativa de la Secretaria de Desarrollo Económico y Portuario del Estado de Veracruz, utilizando un cuestionario con dos apartados principales, el primero dedicado a los Estilos de Liderazgo, para lo cual se tomó como referencia el Multifactor Leadership Questionnaire y el cuestionario de Joan Payeras, mismos que fueron adaptados con el objetivo de estudio, ya que es de gran importancia identificar los estilos de liderazgo con la finalidad de favorecer de manera positiva en los entornos laborales que ayuden en el logro de la eficiencia y la productividad del capital humano que conforman las organizaciones.

En el presente estudio los resultados señalaron que el liderazgo transformacional destaco la determinación del jefe para alcanzar lo que se ha propuesto hacer con la finalidad de contribuir en el desarrollo de un mejor nivel de satisfacción en el entorno laboral; ya que esto hace que exista una coherencia con el tema del perfil de investigación porque nos permite conocer más de cerca las actividades de los colaboradores con el propósito de evitar posibles errores o desviaciones de procedimientos para aplicar acciones correctivas a tiempo.

En el estudio realizado por Rodríguez, C. (2021), referente al Liderazgo y Motivación Laboral: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, ubicado en el Cantón Jipijapa, en la ciudad de Manabí – Ecuador, en la Universidad Estatal del Sur de Manabí presentando como su objetivo general fue analizar si el liderazgo incide en la motivación laboral: caso Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón 24 de mayo, presentando su problema en la motivación ya que se observó en el GAD no se consideran las habilidades y conocimientos de acuerdo a su formación académica que posee cada uno de los funcionarios que se desempeñan en dicha organización, así como existen desigualdad de creencias sociales y religiosas, estas hay que analizarlas para ver de qué manera aporta a la organización en el desarrollo, lo que permitirá que cada trabajador determine su personalidad para alcanzar mediante un liderazgo apropiado un mejor desempeño en las funciones.

La metodología aplicada por Rodríguez fueron los métodos histórico, deductivo, estadístico y bibliográfico que permite obtener información correspondiente a las variables de estudio, apoyado de las técnicas de observación científica, entrevistas y encuestas, cuya población fueron 163 funcionarios del GAD, cabe resaltar que su importancia radica en crear lazos afiliativos dentro de la organización para empezar capacitando a todos sobre la importancia que tiene el liderazgo en cada una de las funciones que se realizan dentro de las instituciones, tal es el caso de que la universidad a través de la vinculación y los escenarios permanentes participen activamente de ese tipo de capacitaciones lo cual ayuda a fomentar nuevas técnicas de motivación impulsadas por los estilos de liderazgo propicios de los entes públicos.

Por otra parte, los resultados de este estudio permitieron diagnosticar cual es el estilo de liderazgo que se aplica para el estímulo de las actividades laborales en el Gobierno Autónomo Descentralizado, ya que reflejo que el 100% es liderazgo democrático, que propicia por parte de sus autoridades un excelente desempeño en las funciones de los servidores, donde ellos crean, desarrollan, modifican para tener un buen resultado ante situaciones adversas.

Este estudio es importante para seguir con el desarrollo del perfil de titulación, que hace relación a los Estilos de liderazgo y la Motivación laboral de los colaboradores de la firma de ingenieros civiles grupo GN, que es de mucho interés para conocer cual técnica de liderazgo se adapta de mejor manera para seguir desarrollando a cabalidad con las actividades.

2.2 Fundamentos teóricos.

2.3 Objetivo de estudio.

Firma de Ingenieros Civiles Grupo GN, Riobamba.

2.3.4 Reseña Histórica.

En enero 2018 funda GRUPO GN y desde el inicio la compañía crece en una atmosfera que la diferencia de muchas otras. Compromiso, perseverancia, trabajo fuerte y amor a lo que se hace, constituida por un grupo de amigos universitarios rodeados por la pasión de la ingeniería, ofreciendo servicios de diseños arquitectónicos, hidrosanitarios, estructurales, subdivisión de lotes, dirección técnica y construcción planimetría, lo cual han ayudado que se realicen grandes proyectos para cumplir con cada uno de los requerimientos de sus clientes en actividades como construcción de todo tipo de casas residenciales e incluso edificios de alturas elevadas, montajes con estructuras de acero, remodelaciones al estilo campestre.

2.3.5 Misión.

Cumplir con el requerimiento de cada cliente, brindándoles servicios en diseños arquitectónicos, hidrosanitarios, estructurales y dirección técnica, apoyados en un equipo calificado y comprometido, cumpliendo así las expectativas de calidad, tiempo y costo de manera que nos busquen como su mejor opción.

2.3.6 Visión.

Ser un grupo de ingenieros reconocidos a nivel nacional en los diversos campos de ingeniería civil, prestando servicios a empresas públicas y privadas, certificada por la calidad de sus servicios para desarrollar proyectos con experiencia, preparación y tecnología.

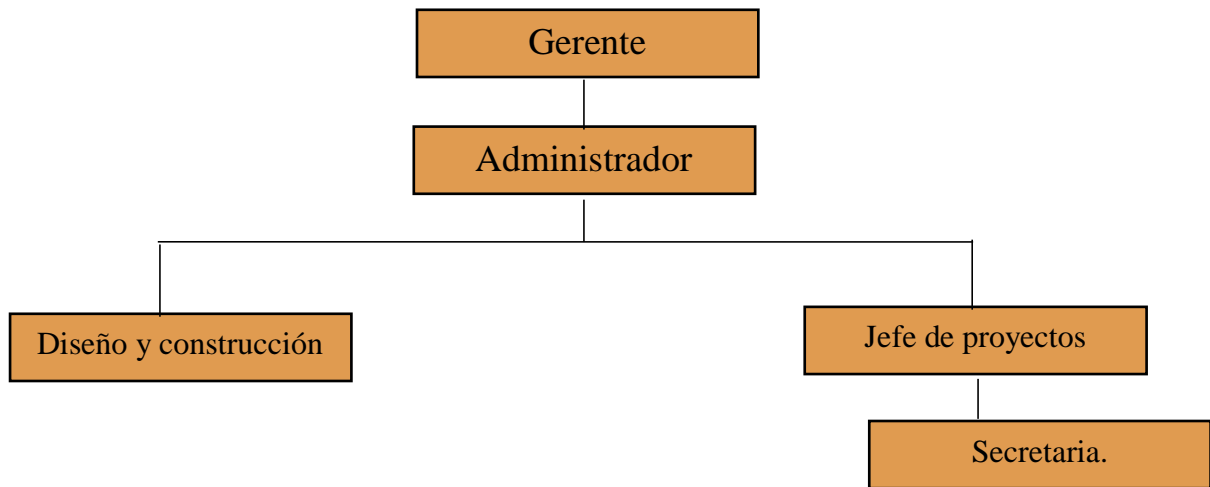
2.3.7 Ubicación del Grupo GN.

Ecuador, Riobamba, entre la calle España y Primera Constituyente.

2.3.8 Estructura Organizacional.

En la presente estructura jerárquica, ayuda a tener un mejor control en las actividades.

Figura 1. Estructura Jerárquica.



Fuente: Grupo Gn.

Elaborado por: Haylis Ponce.

2.3.9 El liderazgo.

2.3.9.1 Definición.

Según, Achu. Ch. & Lussier, R. (2010), el liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.

Los líderes efectivos influyen en los seguidores para pensar no solo en sus propios intereses sino también en los de una organización, por medio de una visión compartida. El liderazgo se presenta cuando los seguidores son influidos para hacer lo que es ético y benéfico para la empresa y ellos mismos, por eso los miembros de una empresa deben trabajar unidos para alcanzar un propósito compartido que los motive hacia el resultado.

2.3.9.2 Paradigmas de liderazgo.

En una investigación realizada por Achu. Ch. & Lussier, R. (2010), en su libro “Liderazgo Teoría, Aplicación, y Desarrollo de Habilidades”, cuarta edición, parte uno “Los Individuos como Lideres” mencionan las cuatro teorías de liderazgo, las cuales son:

2.3.9.3 El paradigma de la teoría de los rasgos.

Intenta explicar las características distintas que representan la eficacia del liderazgo, analizando rasgos físicos y psicológicos o cualidades con gran nivel de energía, apariencia, agresividad y confianza, durante la década de los treinta y cuarenta se realizaron cientos de estudios para ver si se podría descubrir una lista de cualidades, sin embargo, nadie ha conseguido una lista universal que garantice el éxito del liderazgo.

2.3.9.4 El paradigma de la teoría del comportamiento de liderazgo.

En la década de los cincuenta, la mayor parte de los investigadores habrían cambiado su paradigma, de la teoría de rasgos a enfocarse en lo que el líder en realidad desempeña en el trabajo; en la constante búsqueda para encontrar el mejor estilo de liderazgo como resultado encontraron las diferencias en el comportamiento de los líderes efectivos frente a los no efectivos, es decir las teorías del comportamiento del liderazgo intentan explicar los estilos distintivos utilizados por líderes efectivos o definir la naturaleza de su trabajo.

2.3.9.5 El paradigma de la teoría de liderazgo por contingencia.

En la década de los sesenta la teoría de liderazgo por contingencia intenta explicar el estilo de liderazgo apropiado con base en el líder, los seguidores y la situación. Esta enfatiza la importancia de los factores situacionales, incluida la naturaleza del trabajo desempeñado, el entorno y las características de los seguidores. Un aspecto de esta investigación es descubrir el grado al cual el trabajo gerencial es el mismo o diferente entre los diversos tipos de organización, niveles de gerencia y culturas.

2.3.9.6 El paradigma de la teoría de liderazgo integrador.

A mediados y finales de la década de los setenta, el paradigma empezó a cambiar a lo integrador es decir intenta combinar la teoría de los rasgos, del comportamiento y de contingencia para explicar las exitosas relaciones de influencia entre un líder y los seguidores; los investigadores intentan explicar por qué los seguidores de algunos líderes están dispuestos a trabajar tan arduo y hacer sacrificios personales para lograr objetivos grupales y organizacionales.

2.3.9.7 Estilos de liderazgo.

Según, Bonifaz, C. (2012), en su investigación titulada “Liderazgo Empresarial”, primera edición señala tres estilos de liderazgo, los cuales se mencionan a continuación:

2.3.9.8 Líder autocrático.

Es una persona que siempre este ordenando y espera el cumplimiento, es inflexible y a la vez positivo, es una persona a enseñada a dirigir por medio de las retenciones o de las recompensas y castigos. Se considera la única persona importante para la toma de decisiones importante y piensa que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos, sino que necesitan que alguien lo haga por ellos.

2.3.9.9 Líder democrático o participativo.

Es aquel que consulta las acciones y decisiones de sus colaboradores, les brinda la motivación necesaria para llevar acabo las actividades de manera colectiva, lo cual hace que fomente su participación, este tipo de líder abarca desde la persona que no inicia ninguna acción sin la presencia de los colaboradores, hasta quien se decide por algo, pero consulta con su grupo de trabajadores antes de hacerlo.

2.3.9.10 El líder de rienda suelta.

Utiliza algo de su poder, dando así gran independencia a los subordinados en sus operaciones. Los líderes que se ajustan a esta clasificación logran objetivos estableciendo metas y formas de alcanzarlas. Los líderes emplean a los colaboradores como elementos que ayudan a las operaciones de los seguidores. Hace que sus empleados tomen su propia motivación, guía y control, dando como resultado un enfoque satisfactorio.

2.3.9.11 El Deseo de Liderar.

Para Tracy, B. (2014), los líderes tienen un gran deseo de liderar. A esto es a lo que se le llama echarle ganas, y es muy necesario la confianza en uno mismo; es interesante que los lideres tienden a ser individualistas. Tienden a ser autónomos y con una alta necesidad de control, es decir les gusta tomar sus propias decisiones.

Sim embargo reconocen que para obtener la posición en la que pueden tener control y autonomía tienen que ser buenos seguidores, tienen que seguir ordenes meticulosamente, por eso se dice que todos los grandes generales aprendieron en el campo de entrenamiento como ser buenos seguidores de órdenes.

2.3.9.12 Responsabilidades de liderazgo.

Según, Tracy, B. (2014), en su libro “Liderazgo” nombra 7 tipos de responsabilidades de liderazgo:

Responsabilidad 1.- estable y consigue objetivos, los mejores líderes han identificado lo que se debe conseguir en cada área y son capaces de lograr cada uno de los objetivos. En los negocios eso significa establecer objetivos de crecimiento de ventas y rentabilidad, para después no dejar ninguna parte del negocio sin revisar en el plan estratégico para alcanzar el objetivo.

Responsabilidad 2.- innova y publicita, es decir no seguir haciendo lo que la organización ha hecho hasta ahora. Ese no es el camino en el que se va a conseguir nuevos clientes, mucho menos el camino a conseguir objetivos que has asumido como primera responsabilidad. Innovar y después vender lo creado.

Responsabilidad 3.- resuelve problemas y toma decisiones, es decir superar cada una de las adversidades, saltar barreras del camino al éxito y tomar las decisiones difíciles que vienen con la posición. Cada meta sin conseguir es un problema sin resolver; si no has alcanzado tus objetivos de ventas eso es un problema sin resolver.

Responsabilidad 4.- establecer prioridades y centrarse en las tareas claves, ningún líder tiene poder, dinero ni ninguna otra clase de recursos ilimitados. Es trabajo del líder saber cómo emplear los recursos de las organizaciones de modo que contribuyan mejor al éxito general, es importante también la gestión del tiempo, ya que es el recurso más escaso de todos, y los líderes que no saben cómo repartir su tiempo fracasaran.

Responsabilidad 5.- sé un modelo a seguir para los demás. La gente observa a sus líderes e imita sus conductas y actitudes. A través de tu carácter, tu responsabilidad y tus hábitos en el trabajo debes establecer el ejemplo que quieres ver en los demás.

Responsabilidad 6.- Persuade e inspira a los demás para que te sigan. Los líderes motivan a sus equipos, sus departamentos o sus organizaciones para que crean en la visión, misión y objetivos específicos que han establecido para la organización. Un líder sin seguidores no es un líder, sin importar en qué posición pueda estar.

Responsabilidad 7.- Consigue resultados. Se espera que los líderes cumplan. No hay excusas. No hay razones aceptables para no conseguir resultados. Los líderes reconocen que el éxito viene de una asociación con su gente, pero al final quieren ser los únicos que estén al mando.

2.3.10 Motivación Laboral.

2.3.10.1 Definición.

Motor, fuerza, energía, combustible, la motivación es lo que mueve e impulsa a una persona a lograr un objetivo, es decir la motivación está en todos lados. El ser humano es la única especie capaz de automotivarse para no rendirse, pero depende de los intereses de cada persona en que enfoca su motivación. (Perret, P. 2016)

El ser humano cuenta con recursos para operar y funcionar. Estos recursos son tiempo, esfuerzo, conocimientos, emociones, dinero y hasta relaciones personales. Debido a que estos son limitados, el ser humano tiene que maximizar su uso, debe optimizarlos. Lo mismo sucede con los otros recursos, deberás aprovecharlos en lo que más beneficios te brinde cada uno.

Por ende, la motivación es la disposición a invertir recursos, que suelen ser limitados, para el logro de algo, que perceptualmente, te dará los mayores beneficios, deseados por tu consciente o por tu inconsciente.

2.3.10.2 Tipos de motivación.

En el libro de Perret, R. (2016), titulado “El secreto de la motivación” segunda edición, destaca tres tipos de motivación, a tener en cuenta en la gestión de los recursos humanos:

La motivación extrínseca es externa, por lo que es aquella que intervienen factores que no dependen del individuo. Los empleados están motivados como consecuencia del beneficio que les aportara el desempeño de una determinada tarea o bien por eludir una pérdida. Esta motivación tiene como objetivo premiar el rendimiento de los trabajadores mediante incentivos económicos u otras ventajas profesionales. Así, la empresa pretende obtener un resultado satisfactorio por parte de su equipo humano.

La motivación intrínseca, nace del propio trabajador. Esta relación con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. Responde a la necesidad de sentirse autorealizado y permite mejorar el rendimiento en el trabajo. Si un empleado está contento con lo que hace y le gusta, eso repercute en su estado de ánimo y en el desarrollo de sus funciones. En este tipo de motivación influyen otros factores como contar con las herramientas adecuadas y un buen entorno de trabajo. Como siempre, mantener un buen clima laboral debe ser prioritario en la gestión de recursos humanos de cualquier organización.

Junto a los dos anteriores existe una motivación trascendente, aquella en la que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas. Es una motivación para los demás, por lo que aquí encajan todos aquellos trabajos que se realizan por propia voluntad. En el

ámbito laboral, cada vez es más común que las empresas colaboren con ONGS o realicen actividades solidarias.

2.3.10.3 Enemigos de la motivación.

Perret, R. (2016), en su libro titulado “El Secreto de la Motivación”, segunda edición, nombra algunos enemigos de la motivación, los cuales son:

El juicio, así como se sabe que permite fomentar y celebrar es uno de los grandes secretos para promover la motivación en el ser humano, así encontramos que el juicio, ese lado negativo, oscuro, es por excelencia el arma de destrucción masiva de la motivación, Juzgar a otros implica una comparación, y normalmente la comparación no es justa, ya que se basa en elementos subjetivos y no objetivos; es decir lleva a las personas a aislarse, encerrarse, ocultar sus sentimiento y definir metas más limitadas.

Otro enemigo es la incertidumbre frente a la recompensa, ya que no se tiene plena seguridad de que obtendrás la recompensa al terminar todos los pasos necesarios para llegar a la meta, si no estás seguro de obtener la recompensa prometida seguramente dudarás de invertir recursos como tiempo, esfuerzo, dinero en alguna actividad. No creer en la persona o en la organización que te ofrece una recompensa, o saber que no están en capacidad de entregarte lo acordado una vez que hayas cumplido la meta establecida, son condiciones que generan una gran desmotivación.

Por otro lado, no visualizar claramente la meta y los beneficios. Para alguien que se encuentra motivado tiene que tener gran claridad sobre la meta y los beneficios correspondientes. Si no alcanzas a ver hacia dónde vas, en que estas metiendo tantos recursos, y que obtendrás al final, no habrá una motivación real, ya que no desarrollará sus actividades con una buena predisposición.

Las tentaciones en el camino también influyen, ya que en el camino al logro de nuestros objetivos y metas siempre habrá tentaciones, los cuales nos podrán desenfocar y hacer perder el rumbo; por eso se cree que son pruebas de vida que te ponen a reflexionar, por eso es importante ser consistentes de lo que queremos, porque lo queremos y enfocar toda nuestra atención en ellos, para no desviar el objetivo.

CAPITULO III. METODOLOGIA.

3.1 Tipo de investigación.

Dentro de esta investigación se empleará dos tipos de investigación, los cuales son:

Según Sabino, C. (1992), la investigación de tipo descriptivo trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento, por ende se utilizara este método para obtener la información necesaria que nos permitirá conocer el problema que tiene el Grupo GN, mediante la observación de las variables que han sido planteadas, para así describir el estilo de liderazgo que más se adapte, con base a definiciones, teorías y factores de liderazgo y motivación.

Finalmente, Arias, F. (2012), hace referencia que la investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos es decir obtener datos primarios, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental, para tener una información contundente se desarrollará mediante la observación, entrevistas y encuestas directamente para mantener datos obtenidos y la naturalidad en el cual se manifiestan los problemas.

3.2 Diseño de la investigación.

Según La Madriz, J. (2019), esta investigación considera el diseño de investigación como aquella guía que presenta el esquema y estructura a seguir en este caso el diseño de investigación será el no experimental, teniendo en cuenta para ellos el diseño de tipo descriptivo que según la especialista es la que permite analizar los datos en un momento concreto buscando tener conclusiones.

3.3 Técnica de recolección de datos.

Según La Madriz, J. (2019), las técnicas son las actividades de campo que realiza el investigador por hacer necesaria la información y extraer los datos que dan cuenta de lo analizado, por ende, se utilizó la encuesta a través de un cuestionario como instrumento, para recoger información necesaria dentro del personal de ingenieros del grupo GN, el mismo que fue evaluado al 100% en los colaboradores que fueron parte del estudio.

3.4 Población de estudio y tamaño de la muestra.

Según para Arias, F. (2012), es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán conclusiones de la investigación, en el caso de la muestra hace referencia que es un conjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.

En el caso de esta investigación referida a la firma de ingenieros civiles del grupo GN se adopta una población finita a estudiar de 31 personas; por lo tanto, en virtud del número de colaboradores de la empresa se trabajará con el universo; por ende, a tener una población pequeña no es necesario calcular la muestra.

3.5 Hipótesis.

El liderazgo incide en la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba.

3.6 Variables Independientes y Dependientes.

3.6.1 Variable Independiente: Liderazgo.

Hutchinson, S. (2017), el liderazgo es el desarrollo de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de actuar en un grupo determinado, para que se dé el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas.

3.6.2 Variable Dependiente: Motivación.

Robbins, S. & Judge, T. (2009), plantean que la motivación es el conjunto de necesidades que requieren las personas satisfacer, es decir son los procesos que dan cuenta la intensidad y dirección en el ambiente de trabajo.

3.7 Método de análisis y procesamiento de datos.

Para llevar a cabo el desarrollo de la información del presente estudio se realizaron gráficos y cuadros con sus estadísticos correspondientes, que fueron procesados por medio del paquete estadístico SPSS versión 27.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1 Análisis de los resultados.

Pregunta 1.

¿Usted considera que influye el grado de motivación en su desempeño laboral?

Tabla 1. Desempeño laboral

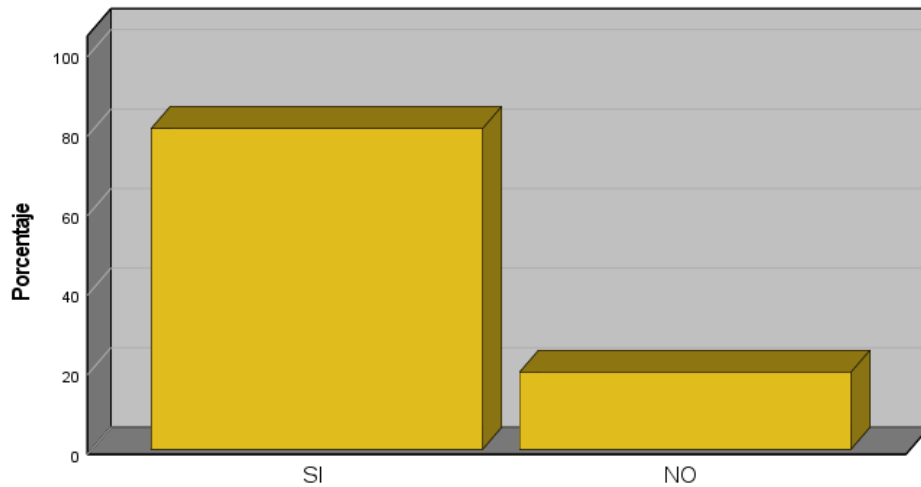
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	25	80,6	80,6	80,6
	NO	6	19,4	19,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 2. Desempeño laboral

¿Usted considera que influye el grado de motivación en su desempeño laboral?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación.

El 80,6% de las personas encuestadas considera que, si influye mucho el grado de motivación para poder desempeñar cada una de las actividades asignadas, mientras que el 19,4% considera que no influye el grado de motivación.

Pregunta 2.

¿Usted se siente valorado como empleado de este grupo GN?

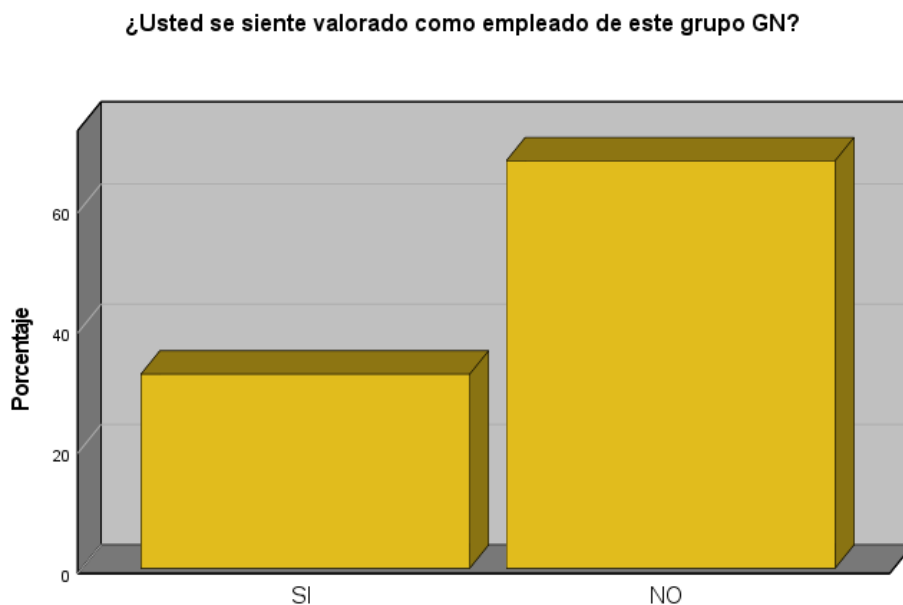
Tabla 2. Valoración como empleado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	10	32,3	32,3	32,3
	NO	21	67,7	67,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 3. Valoración como empleado



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación.

En esta pregunta como resultado se obtuvo que el 67,7% de los colaboradores no se sienten valorados dentro del grupo GN ya que esto ha ocasionado malestar entre ellos, mientras que el 32,3 % si se sienten valorados.

Pregunta 3.

¿Si se encuentra con un problema, sabe a dónde acudir para encontrar una solución?

Tabla 3. Encontrar una solución

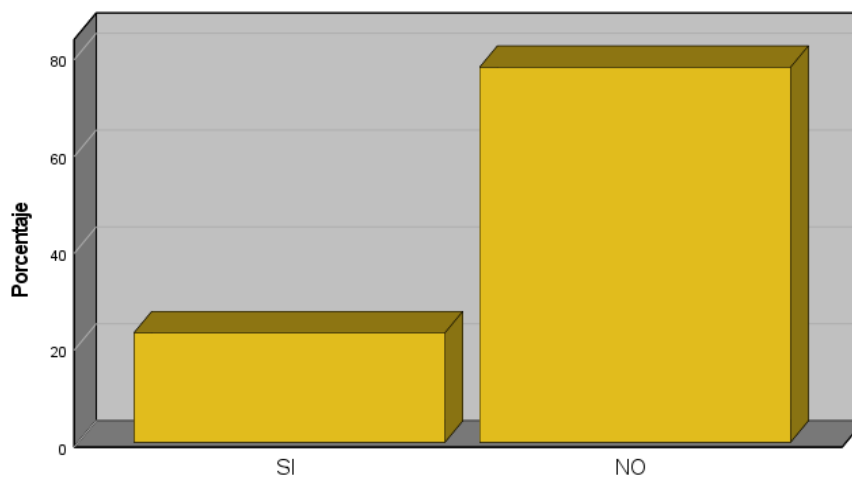
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	22,6	22,6	22,6
	NO	24	77,4	77,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Ilustración 4. Encontrar una solución

¿Si se encuentra con un problema, sabe a dónde acudir para encontrar una solución?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Análisis e interpretación.

El 77,4% de los encuestados en esta pregunta responden no, ya que si se encuentran en un problema no saben a dónde acudir para que les den una solución, mientras que el 22,6% si saben dónde acudir si ellos se encuentran en un problema.

Pregunta 4.

¿Se encuentra satisfecho con el cumplimiento de cada una de las actividades efectuadas?

Tabla 4. Actividades efectuadas

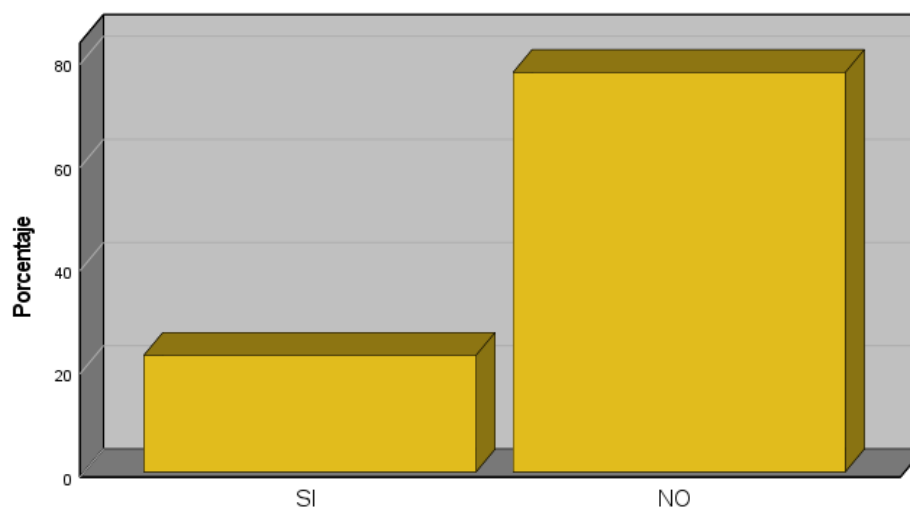
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	7	22,6	22,6	22,6
	NO	24	77,4	77,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 5. Actividades efectuadas

¿Se encuentra satisfecho con el cumplimiento de cada una de las actividades efectuadas?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación.

El 77,4 % de los encuestados responde que no se encuentran satisfecho con el cumplimiento de cada una de las actividades efectuadas dentro del grupo GN, seguido del 22,6% que dice que si se encuentra satisfecho.

Pregunta 5.

¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

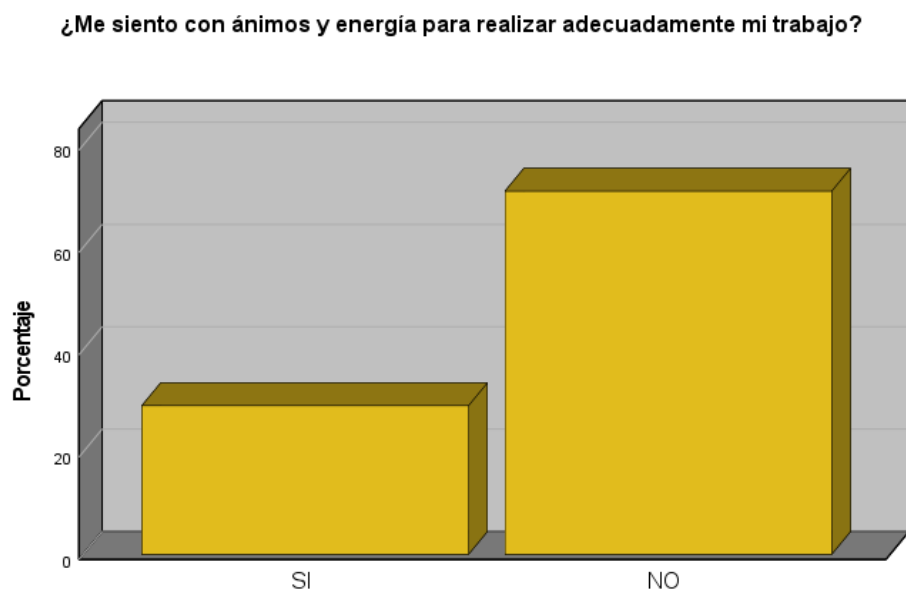
Tabla 5. Energía para el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	9	29,0	29,0	29,0
	NO	22	71,0	71,0	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 6. Energía para el trabajo



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 71,0% de los encuestados responde que no se siente con ánimos y energía para realizar las actividades dentro del trabajo, mientras que el 29% si se siente con ánimos para realizar adecuadamente el trabajo.

Pregunta 6.

¿Usted se ha preguntado en alguna ocasión, ¿cuál es su grado de efectividad en las metas propuestas de la empresa?

Tabla 6. Efectividad de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	12	38,7	38,7	38,7
	NO	19	61,3	61,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

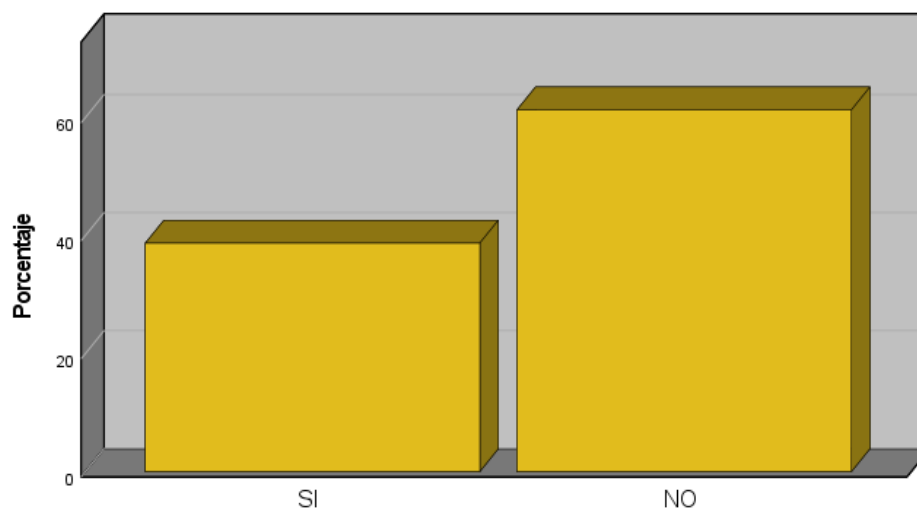
Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Ilustración 7. Efectividad en la empresa

empresa?

de la



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 61,3% de los encuestados responden que ellos no se preguntan cuál es el grado de efectividad en las metas propuestas dentro de la empresa, finalmente el 38,7% dice que si se preguntan cuál es el grado de efectividad en las metas propuestas.

Pregunta 7.

¿Cómo califica la seguridad física dentro de su trabajo?

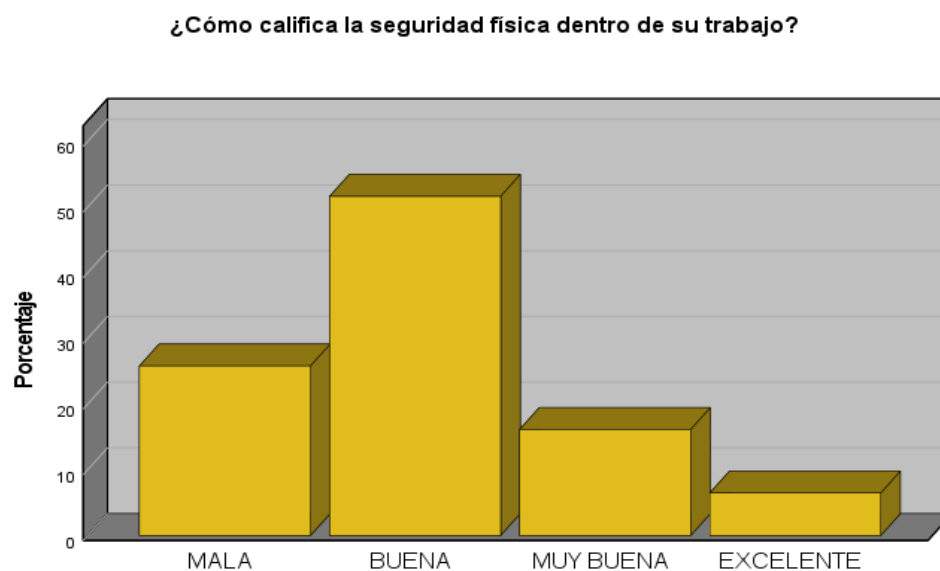
Tabla 7. Seguridad física

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MALA	8	25,8	25,8	25,8
BUENA	16	51,6	51,6	77,4
MUY BUENA	5	16,1	16,1	93,5
EXCELENTE	2	6,5	6,5	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 8. Seguridad física



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 25,8% de los encuestados consideran que es mala la seguridad física dentro del trabajo, mientras que el 51,6% dice que es buena, seguido del 16,1% que les parece muy buena y finalmente el 6,5% que les parece excelente.

Pregunta 8.

¿Considera que el porcentaje de iniciativa que tienen los colaboradores es importante para el cumplimiento de las tareas asignadas?

Tabla 8. Porcentaje de iniciativa

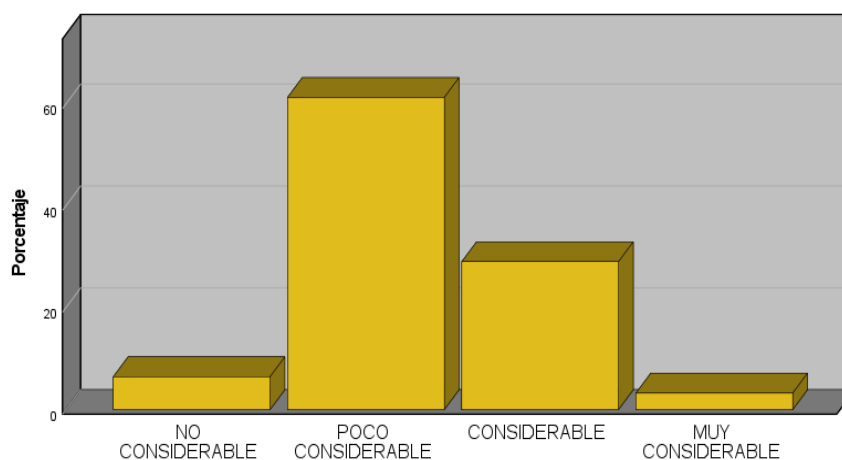
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO CONSIDERABLE	2	6,5	6,5	6,5
POCO CONSIDERABLE	19	61,3	61,3	67,7
CONSIDERABLE	9	29,0	29,0	96,8
MUY CONSIDERABLE	1	3,2	3,2	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Ilustración 9. Porcentaje de iniciativa

¿Considera que el porcentaje de iniciativa que tienen los colaboradores es importante para el cumplimiento de las tareas asignadas?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 6,5% de los encuestados han respondido que no consideran importante el grado de iniciativa que tienen los colaboradores en las tareas asignadas, mientras que el 61,3% responde que es poco considerable el grado de iniciativa de los colaboradores, seguido del 29% que dice que es considerable y finalmente el 3,2% responde que es muy considerable el grado de iniciativa para el cumplimiento de las actividades.

Pregunta 9.

¿Con que frecuencia influye en el desarrollo de habilidades de sus compañeros de trabajo?

Tabla 9. Desarrollo de habilidades

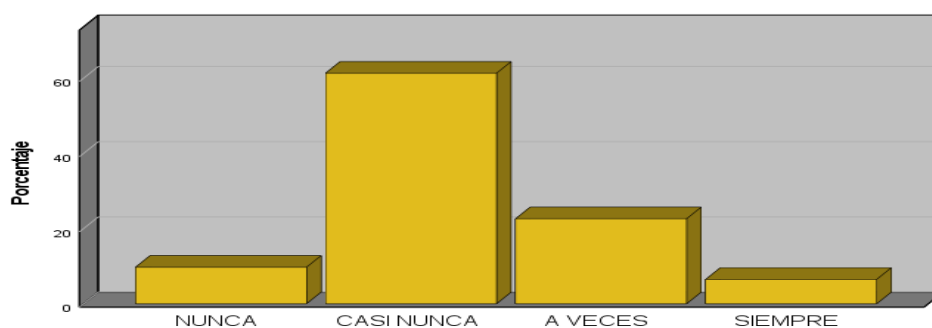
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	9,7	9,7
	CASI NUNCA	19	61,3	71,0
	A VECES	7	22,6	93,5
	SIEMPRE	2	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 10. Desarrollo de habilidades

¿Con que frecuencia influye en el desarrollo de habilidades de sus compañeros de trabajo?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 9,7% de las personas encuestadas dicen que nunca influyen en el desarrollo de las habilidades de sus compañeros del trabajo, seguido del 61,3 responden que casi nunca influyen, luego el 22,6% a veces influye y finalmente el 6,5% siempre está ayudando en el desarrollo de las habilidades de sus compañeros.

Pregunta 10.

¿Cómo se considera usted para cumplir adecuadamente cada uno de los objetivos planteados dentro de su grupo de trabajo?

Tabla 10 . Grado de consideración

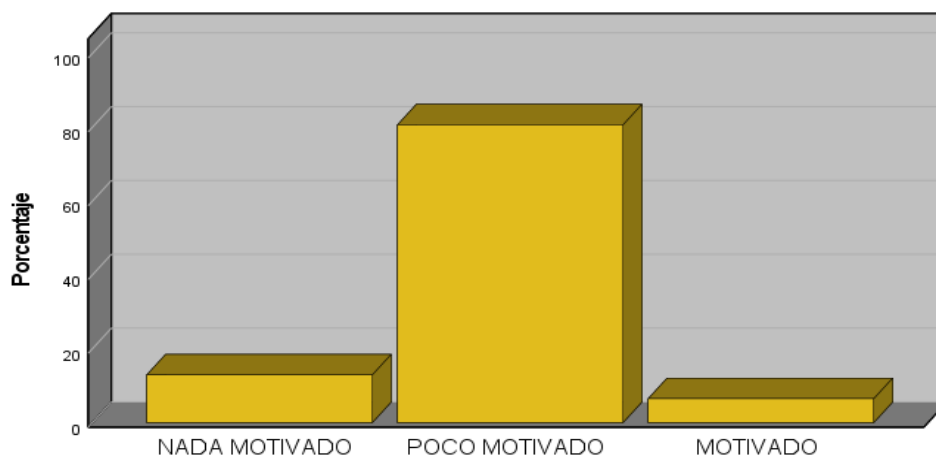
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA MOTIVADO	4	12,9	12,9	12,9
	POCO MOTIVADO	25	80,6	80,6	93,5
	MOTIVADO	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 11. Grado de consideración

¿Cómo se considera usted para cumplir adecuadamente cada uno de los objetivos planteados dentro de su grupo de trabajo?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 12,9% se encuentra nada motivado para cumplir adecuadamente los objetivos, mientras que el 80,6% se encuentra poco motivado y finalmente el 6,5% está motivado para cumplir adecuadamente los objetivos planteados dentro de su grupo de trabajo.

Pregunta 11.

¿Considera usted que las tareas asignadas permiten desarrollarte profesionalmente?

Tabla 11. Tareas asignadas

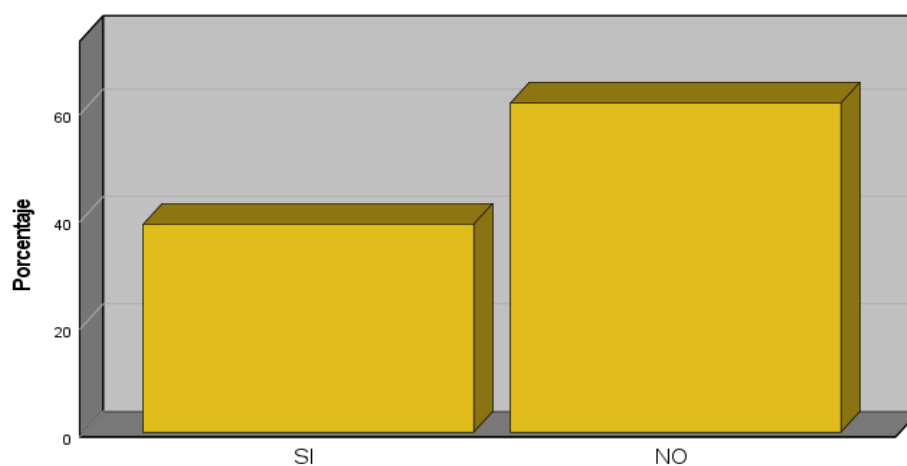
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	12	38,7	38,7	38,7
	NO	19	61,3	61,3	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 12. Tareas asignadas

¿Considera usted que las tareas asignadas permiten desarrollarte profesionalmente?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 61,3% no considera que las tareas asignadas dentro de la firma les permiten desarrollar profesionalmente, mientras que el 38,7% responde que si les permite desarrollarse.

Pregunta 12.

¿Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos?

Tabla 12. Apoyo colaborativo

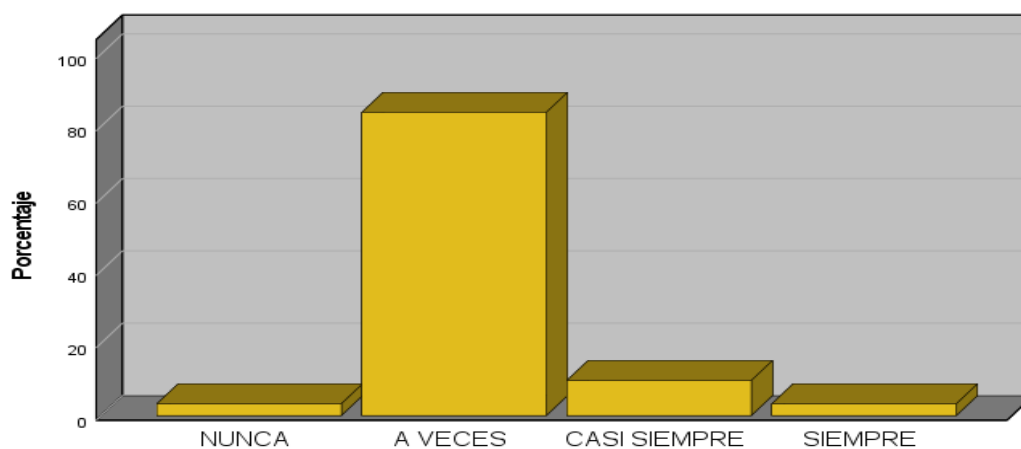
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,2	3,2	3,2
	A VECES	26	83,9	83,9	87,1
	CASI SIEMPRE	3	9,7	9,7	96,8
	SIEMPRE	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 2191 . Apoyo colaborativo

¿Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 3,2% ha respondido que nunca le gusta ayudar, mientras que el 83,9% dice que a veces, luego está el 9,7% que casi siempre ayuda y finalmente el 3,2% que siempre ayuda a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.

Pregunta 13.

¿Al cumplir el número de procesos efectuados usted tiene retribuciones justas?

Tabla 13. Retribuciones

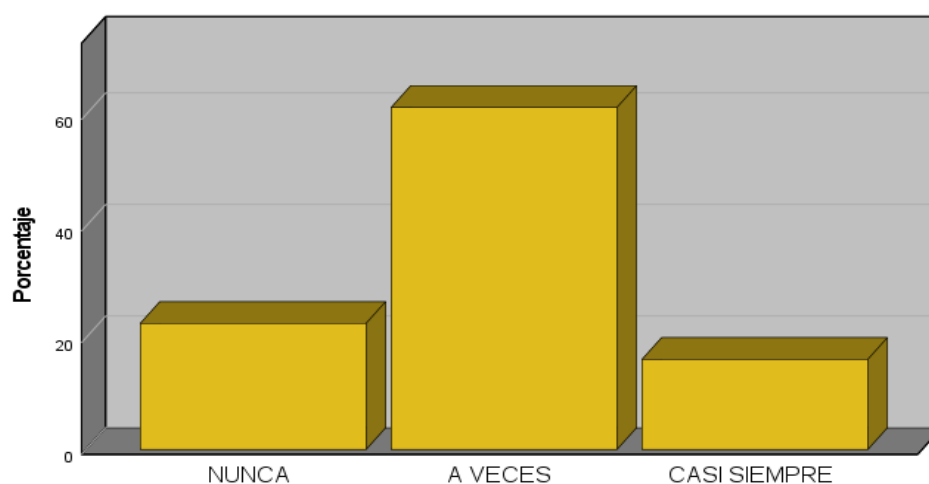
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	22,6	22,6	22,6
	A VECES	19	61,3	61,3	83,9
	CASI SIEMPRE	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Ilustración 14. Retribuciones

¿Al cumplir el número de procesos efectuados usted tiene retribuciones justas?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 22,6% ha respondido que nunca han tenido retribuciones justas, mientras que el 61,3% a veces ha tenido una retribución justa y finalmente el 16,1% casi siempre ha tenido retribuciones justas al cumplir con los procesos efectuados.

Pregunta 14.

¿Usted cuenta con una descripción de su cargo por escrito y actualizada?

Tabla 14. Descripción de puesto

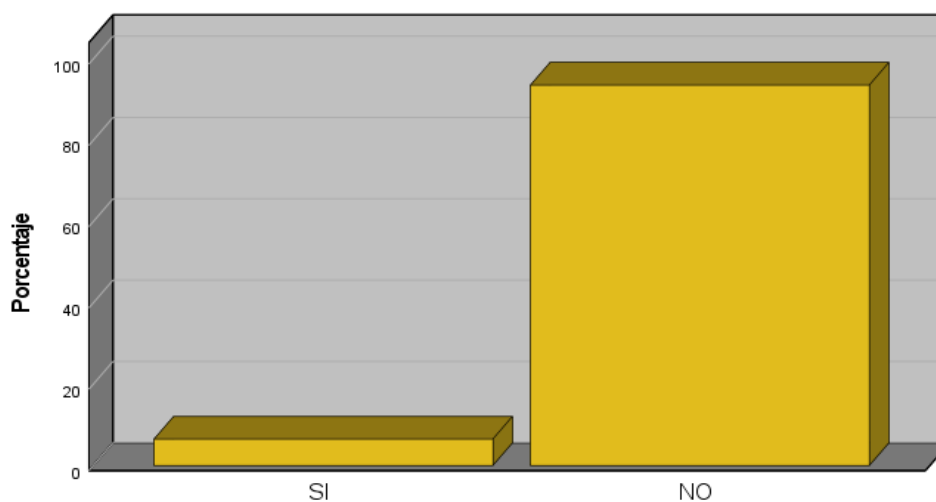
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	2	6,5	6,5	6,5
	NO	29	93,5	93,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 15. Descripción de puesto

¿Usted cuenta con una descripción de su cargo por escrito y actualizada?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 93,5% de los encuestados han respondido que no cuentan con una descripción de su cargo por escrito y mucho menos actualizada, mientras que el 6,5% si tienen una descripción por escrito.

Pregunta 15. ¿Están definidas las características de la información esperada en términos de motivación, seguridad y productividad?

Tabla 15. Características de la información

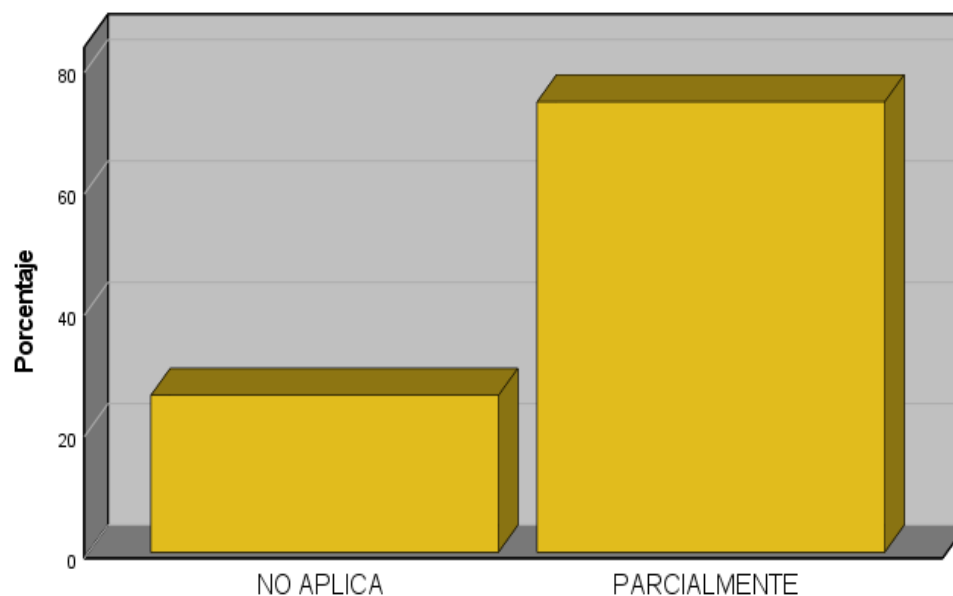
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO APLICA	8	25,8	25,8	25,8
	PARCIALMENTE	23	74,2	74,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 16. Características de la información

¿Están definidas las características de la información esperada en términos de motivación, seguridad y productividad?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 74,2% han respondido que parcialmente están definidas las características en términos de motivación, seguridad y productividad, mientras que el 25,8% dice que no se aplica.

Pregunta 16.

¿Los objetivos aplicados en cada grupo de trabajo son claros y realistas?

Tabla 16. Objetivos aplicados

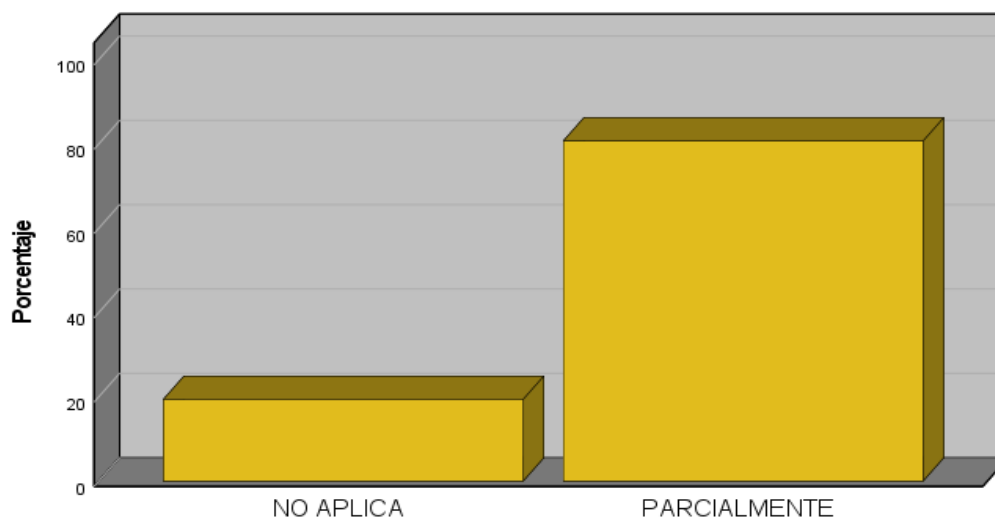
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO APLICA	6	19,4	19,4	19,4
	PARCIALMENTE	25	80,6	80,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 10914. Objetivos aplicados

¿Los objetivos aplicados en cada grupo de trabajo son claros y realistas?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 80,6% responde que de manera parcial los objetivos son claros y realistas en el grupo de trabajo, mientras que el 19,4% dice que no se aplica los objetivos.

Pregunta 17.

¿El ambiente laboral de la Firma apoya a la innovación?

Tabla 17. Ambiente laboral

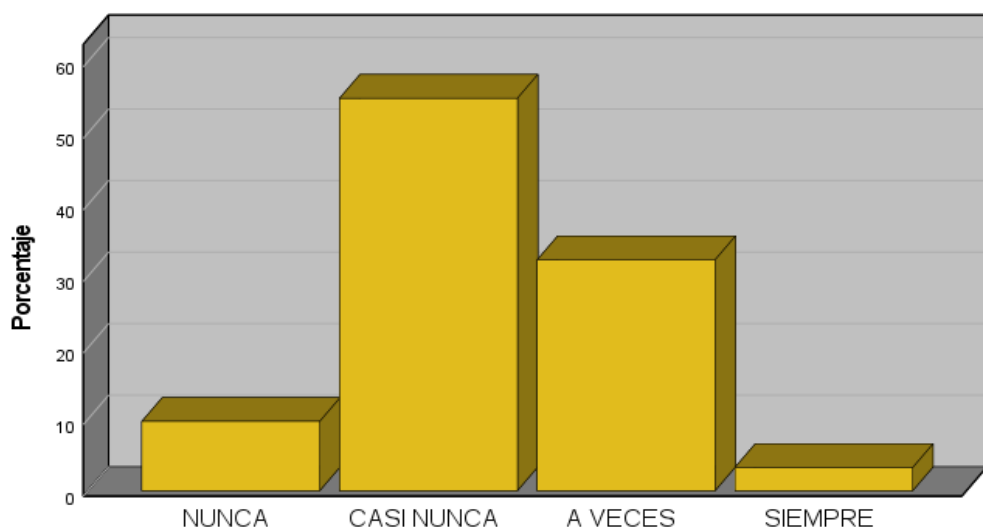
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	9,7	9,7
	CASI NUNCA	17	54,8	64,5
	A VECES	10	32,3	96,8
	SIEMPRE	1	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Ilustración 18. Ambiente laboral

¿El ambiente laboral de la Firma apoya a la innovación?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylís Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 9,7% ha respondido que nunca la firma apoya a la innovación, mientras que el 54,8% dice que casi nunca, seguido del 32,3% que ha respondido que a veces y finalmente el 3,2% que responde que la firma siempre apoyado a la innovación.

Pregunta 18.

¿Las deficiencias ocasionadas en el transcurso de cumplimiento de tareas asignadas han sido tratadas correctamente?

Tabla 18. Deficiencias en las tareas asignadas

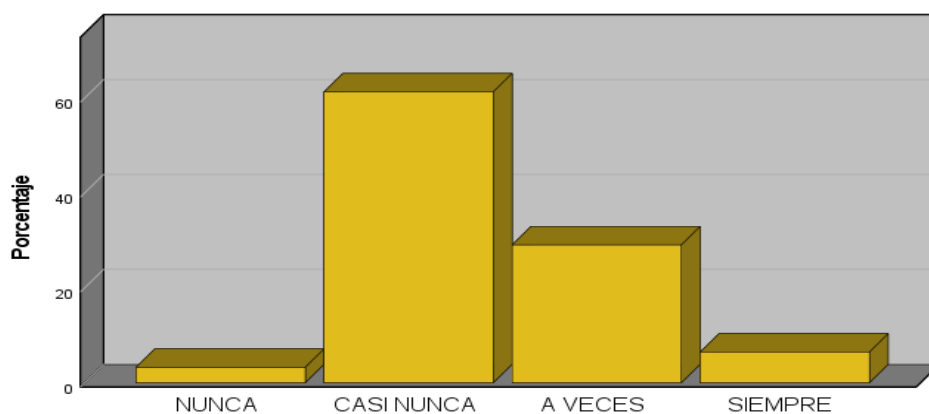
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,2	3,2
	CASI NUNCA	19	61,3	64,5
	A VECES	9	29,0	93,5
	SIEMPRE	2	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 19. Deficiencias en las tareas asignadas

¿Las deficiencias ocasionadas en el transcurso de cumplimiento de tareas asignadas han sido tratadas correctamente?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 3,2% responde que nunca han sido tratadas las deficiencias en las tareas, mientras que el 61,3% dice que casi nunca en el transcurso de las tareas las deficiencias son tratadas, seguido del 29,0 a veces son tratadas, finalmente el 6,5% que responde que siempre son tratadas las deficiencias en el transcurso de las tareas.

Pregunta 19.

¿Se reconoce públicamente a los colaboradores por su talento y contribuciones en el lugar de trabajo?

Tabla 19. Reconocimientos y atribuciones

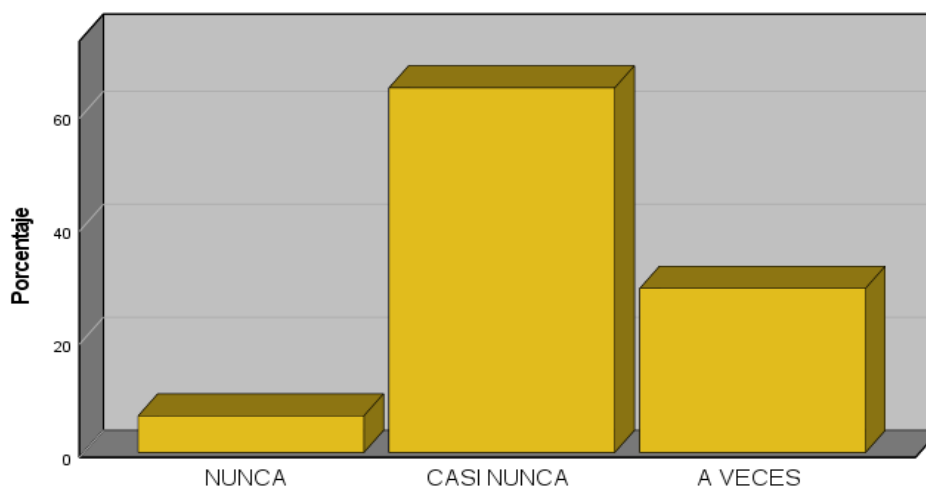
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	6,5	6,5	6,5
CASI NUNCA	20	64,5	64,5	71,0
A VECES	9	29,0	29,0	100,0
Total	31	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Ilustración 20. Reconocimientos y atribuciones

¿Se reconoce públicamente a los colaboradores por su talento y contribuciones en el lugar de trabajo?



Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

Análisis e interpretación de datos.

El 6,5% de las personas encuestadas han respondido que nunca se reconoce públicamente a los colaboradores, seguido del 64,5% que dice que casi nunca se reconoce y finalmente el 29,0% responde que a veces se reconoce públicamente a los colaboradores por su talento y contribuciones dentro del lugar de trabajo.

4.2 Discusión.

Para Bonifaz, C. (2012), el liderazgo es un elemento esencial en estos días, en toda la historia de una empresa se han conocido y estudiado a personas que han logrado a inspirar a otras de manera positiva, aprovechando las capacidades y orientándolas al logro de objetivos dentro de las organizaciones.

Por eso ejercer un estilo de liderazgo en la vida empresarial no garantiza que la elección sea la mejor; se puede llegar a ejercer otro tipo, de acuerdo a las circunstancias o los problemas que se vayan presentando para el dueño o administrador de una empresa; mientras que no nos debemos olvidar que dentro del liderazgo existen responsabilidades que ayudan a tomar buenas decisiones.

Según Tracy, B. (2014), nombra varias responsabilidades acerca del liderazgo, en la cual es la primera responsabilidad está relacionada en el establecer y conseguir objetivos, ya que los mejores líderes han identificado que eso ayuda a tener más crecimiento de ventas y rentabilidad, pero analizando los resultados de la encuesta el grupo GN está dejando de lado las deficiencias que se presentan en el transcurso de cada una de las tareas asignadas y esto ha estado presentando incertidumbre por lo que los objetivos que se desea aplicar en cada obra no son lo suficientes claros y realistas.

Mientras que se debería considerar la responsabilidad 2 que nos menciona Tracy, en donde él dice que la innovación es muy fundamental, es decir no seguir haciendo lo que la organización ha hecho hasta ahora, en donde los resultados que reflejan dentro de la firma es que apoya muy poco a la innovación lo cual esto ocasiona desorganización del personal y actitudes corruptas que han afectado a los resultados de la firma; por eso es importante establecer prioridades y centrarse en las tareas claves.

4.3 Describir el liderazgo y su incidencia en la motivación laboral de los colaboradores de la firma de ingenieros civiles GN.

El liderazgo cumple un rol fundamental en la motivación dentro del equipo de trabajo de la firma del Grupo Gn, es importante deducir que los líderes son aquellos que saben incorporar a sus colaboradores al proceso del cambio, garantizando el éxito en los procesos y así dar una respuesta adaptativa a distintas situaciones que se plantean; situación que ha estado incidiendo de una manera negativa en los colaboradores.

El liderazgo y el alcance de la motivación laboral dentro de los colaboradores no se está llevando de forma correcta, por lo que se ha estado dejando de lado las recompensas por un buen desempeño laboral lo que ocasiona que no todos los colaboradores se encuentren con suficiente ánimo y energía para realizar las actividades asignadas, por eso sería de suma importancia implantar una cultura empresarial que favorezca el aprendizaje continuo de los colaboradores, para que ellos tengan un mejor desarrollo en las competencias que son necesarias para la empresa.

4.4 Comprobación de la hipótesis.

4.4.1 Hipótesis.

H₁: El liderazgo incide en la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba.

H₀: El liderazgo no incide en la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba.

4.5 Nivel de significación.

El nivel de significación es $\alpha = 0,05$; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

4.6 Cálculo del Chi Cuadrado.

Para realizar la comprobación de la hipótesis de la prueba Chi Cuadrado, ya que es un procedimiento estadístico muy utilizado en las investigaciones, por lo que nos ayuda a interpretar la relación entre dos variables.

De modo que, se ha tomado en consideración la pregunta 9 para la variable independiente Liderazgo y la pregunta 13 para la variable dependiente motivación para así poder verificar la hipótesis del proyecto de investigación; de manera que se han establecido como respuesta nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Tabla 20. Chi cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,412 ^a	6	,005
Razón de verosimilitud	17,902	6	,006
Asociación lineal por lineal	8,959	1	,003
N de casos válidos	31		

Fuente: Base de datos – IBM SPSS versión 27.

Elaborado por: Haylis Ponce.

4.7 Análisis.

18,412 > 6 se Rechaza H₀

El resultado del valor calculado de la prueba chi cuadrado 18,412 es mayor al valor tabulado 6, lo cual cae en la zona de rechazo, por lo que se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis de la investigación H₁, la que hace referencia a “El liderazgo incide en la motivación laboral en la firma de ingenieros civiles del grupo GN, Riobamba”

4.8 Discusión de resultados.

Llegado a este punto, es importante deducir que el liderazgo si influye en la motivación de los colaboradores de la firma, ya que al no existir una comunicación eficiente

se ha dado desorganización del personal. Por lo que se ha llegado a evidenciar la afirmación de la hipótesis conseguida, donde se manifiesta que dentro de la firma existe poca motivación en los equipos de trabajo, desorganización del personal, lentitud en la toma de decisiones, actitudes corruptas; la cual se opta por definir un estilo de liderazgo, inscribir a talleres a los jefes de proyectos, charlas impartidas para todos los colaboradores, etc.

Llegados a este punto, es importante deducir que son los líderes los que tienen que saber movilizar e incorporar a cada uno de sus colaboradores al proceso de cambio, y, por supuesto, establecer en qué medida afecta a cada uno de ellos. En definitiva, los líderes son gestores del cambio. Para garantizar el éxito en estos procesos y como consecuencia dar una respuesta adaptativa a distintas situaciones que se plantean, no sólo es necesario que los líderes sean gestores del cambio, sino que se promuevan y den con una constante motivación para que los resultados sean los esperados. (Palomo, M. 2013)

4.9 Propuesta.

Plan de liderazgo para mejorar la motivación laboral de los colaboradores de la firma GN.

Objetivo	Actividades	Plazo
Los coordinadores encargados de proyecto aprenderán habilidades de liderazgo y motivación para guiar a sus colaboradores.	Se los inscribirá a talleres de liderazgo.	En los próximos 3 meses.
Mejorar la habilidad de trabajar en equipo para todo el personal.	Rotar a los grupos en los diversos proyectos que se vayan presentando durante este año 2023.	Durante el año.
Incorporación de gente positiva.	Definir y tener un contrato específico por cada puesto.	Durante el año.
Comunicación efectiva entre colaboradores.	Charla impartida por parte del Gerente.	En el mes Marzo.
Evitar competencias internas.	Determinar propósitos comunes en los equipos de trabajo y premiar la colaboración.	Durante el año.
Tomar decisiones efectivas.	Reuniones con los jefes de proyecto para considerar las mejores alternativas, implementar un plan de acción y evaluar la decisión tomada.	Durante el año.

Inspirar al equipo.	Cursos gratuitos de formación profesional dependiendo el área que se desenvuelvan.	En los próximos 3 meses
Realizar competencias deportivas.	Formar grupos de deportes para mejorar las relaciones entre compañeros	Una vez al año
Crear un espacio de alimentos.	Comprar de snacks saludables para las personas que no alcancen a desayunar en sus hogares.	En el próximo mes.

CAPITULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

- Una vez finalizado el trabajo de investigación se concluye que se han presentado una variedad de efectos positivos como negativos, ya que se pudo diagnosticar que el liderazgo si influye en la motivación de los colaboradores del grupo de trabajo de la firma GN, por lo que se corrobora por el nivel de significación y así empezar a mejorar dentro de los procesos de un proyecto.
- En conclusión el liderazgo tiene gran influencia en la motivación de los colaboradores de la empresa, por esta razón es importante saber que un líder impulsa a sus empleados a ser flexibles ante los cambios que se presenten y así garantizar el éxito en los procesos.
- Finalmente al diseñar el plan de liderazgo para que puedan utilizar dentro de la firma, permitira que se aplique durante el presente año para disminuir los problemas y asi ir generando dentro de los compañeros una comunicaciòn efectiva para sobrellevar los problemas para al final llegar a cumplir con los objetivos de cada proyecto.

5.2. Recomendaciones.

- La empresa debe apoyar siempre a la motivación entre los colaboradores para dar soluciones prontas a los efectos negativos que se presentan con frecuencia, por lo que esto ayudara a que se tomen mejores decisiones siempre y cuando sean respetadas las normas y políticas de la empresa.
- Se recomienda al grupo de Ingenieros Civiles Gn efectuar un correcto desarrollo en el ámbito de la comunicación efectiva, para luego también motivar a sus trabajadores, donde esto ayudara que mejoren los resultados y ya no se den las competencias internas entre compañeros
- Finalmente se sugiere que se trate de cumplir a cabalidad durante este año con las actividades propuestas dentro del plan de liderazgo, lo cual ayudara a solucionar en gran medida los problemas para tener mejores resultados y así al final de cada proyecto destacar al trabajador por ser dinámico e impulsarse constantemente hacia el objetivo.

BIBLIOGRAFIA.

- Achu, Ch., & Lussier, R., (2010). Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (4.^a ed.). CENGAGE LEARNING.
- Aranda, I. (2018). Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas 2017. Lima: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Caracas: Episteme, C.A.
- Avenecer, Y. (Marzo de 2015). recursosbiblio.url.edu.gt.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Bonifaz, C. (2012). Liderazgo Empresarial. (1. a ed.). Rec Tercer Milenio
- Cuesta, E. (2020). repositorio.uasb.edu.ec.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7302/1/T3173-MDTH-Cuesta-Estilos.pdf>
- Farji-Brener, A. (2007). Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. Scielo, 1-3.
- Galván, M. A. (2017). Motivación laboral. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Goleman, D. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. Harvard Business Review, 26-37.
- Hutchinson, S. (2017). [mep.janium](http://mep.janium.net).
<https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- La Madriz, J. (2019). Metodología de la Investigación. Guayaquil: CIDE.
- Lozado, L. (Diciembre de 2013). researchgate.net.
https://www.researchgate.net/publication/318240615_Impacto_de_los_estilos_de_liderazgo_en_el_clima_institucional_del_Bachillerato_de_la_Unidad_Educativa_Maria_Auxiliadora_de_Riobamba
- Marfull, A. (2017). El método hipotético-deductivo de Karl Popper. New York: Wissenschaftliche Weltanschauung.
- Perret, R. (2016). El secreto de la motivación. Zohe Ninasco. Mexico.
<https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/EL+Secreto+de+la+Motivaci%C3%B3n+WEB.pdf>

- Palomo, M. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Octava edición. Madrid. ESIC.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Rev. esc. adm. neg. No. 82, 179 - 200.
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.
- Soria, M. B. (2018). Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en Ambato . Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Trancy, B. (2015). Liderazgo. Nashville: Grupo Nelson.
- Vaca, D. F. (Mayo de 2014). repositorio.usfq.edu.ec.
<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2911/1/110062.pdf>
- Veloz, W. (02 de Junio de 2014). eoi.es.
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/02/teoria-de-liderazgo-situacional-de-herseyblanchard/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20situacional%20propuesta%20por,cumplimiento%20de%20fechas%2C%20etc.>)

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta.



Encuesta aplicada a cada uno de los colaboradores de la firma de ingenieros civiles del grupo GN.

Indicaciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

1.- ¿Usted considera que influye el grado de motivación en su desempeño laboral?

SI

NO

2.- ¿Usted se siente valorado como empleado de este grupo GN?

SI

NO

3.- ¿Si se encuentra con un problema, sabe a dónde acudir para encontrar una solución?

SI

NO

4.- Se encuentra satisfecho con el cumplimiento de cada una de las actividades efectuadas.

SI

NO

5.- ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

SI

NO

6.- ¿Usted se ha preguntado en alguna ocasión, ¿cuál es su grado de efectividad en las metas propuestas de la empresa?

SI

NO

7.- ¿Cómo califica la seguridad física dentro de su trabajo?

Mala

Buena

Muy buena

Excelente

8.- ¿Considera que el porcentaje de iniciativa que tienen los colaboradores es importante para el cumplimiento de las tareas asignadas?

No considerable

Poco considerable

Considerable

Muy considerable

9.- ¿Con que frecuencia influye en el desarrollo de habilidades de sus compañeros de trabajo?

Nunca Casi nunca A veces Siempre

10.- ¿Cómo se considera usted para cumplir adecuadamente cada uno de los objetivos planteados dentro de su grupo de trabajo?

Nada motivado Poco motivado Motivado Muy motivado

11.- ¿Considera usted que las tareas asignadas permiten desarrollarte profesionalmente?

SI NO

12.- ¿Me gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos?

Nunca Casi nunca A veces Siempre

13.- ¿Al cumplir el número de procesos efectuados usted tiene retribuciones justas?

Nunca A veces Casi siempre Siempre

14.- ¿Usted cuenta con una descripción de su cargo por escrito y actualizada?

SI NO

15.- ¿Están definidas las características de la información esperada en términos de motivación, seguridad y productividad?

Totalmente Parcialmente No aplica.

16.- ¿Los objetivos aplicados en cada grupo de trabajo son claros y realistas?

Totalmente Parcialmente No aplica.

17.- ¿El ambiente laboral de la Firma apoya a la innovación?

Nunca Casi nunca A veces Siempre.

18.- ¿Las deficiencias ocasionadas en el transcurso de cumplimiento de tareas asignadas han sido tratadas correctamente?

Nunca Casi nunca A veces Siempre.

19.- ¿Se reconoce públicamente a los colaboradores por su talento y contribuciones en el lugar de trabajo??

Nunca Casi nunca A veces Siempre.

Anexo 2. Operacionalización de las variables.

Variable dependiente: MOTIVACION			
Conceptualización.	Categoría	Indicadores	Técnicas e instrumentos.
Robbins, S. & Judge, T. (2009), plantean que la motivación es el conjunto de necesidades que requieren las personas satisfacer, es decir son los procesos que dan cuenta la intensidad y dirección en el ambiente de trabajo.	*Necesidades	*Nivel de Autorrealización. *Porcentaje de reconocimiento. *Tipo de seguridad	Técnica: encuestas. Instrumento: cuestionario.
	* Ambiente de trabajo	*Duración en el puesto *Condiciones de trabajo *Número de incentivos.	
	* Procesos	*Nivel de productividad. *Número de procesos efectuados. *Número de horas laboradas.	

Variable Independiente: LIDERAZGO			
Conceptualización.	Categoría	Indicadores	Técnicas e instrumentos.
Hutchinson, S. (2017), el liderazgo es el desarrollo de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de actuar en un grupo determinado, para que se dé el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas.	*Desarrollo de habilidades.	*Nivel de integración. *Porcentaje de iniciativa de los colaboradores. *Tipo de competencias.	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario.
	*Cumplimiento efectivo	*Porcentaje de capacidad. *Grado de eficiencia en el cumplimiento de tareas asignadas. *Grado de efectividad.	
	* Objetivos y metas	*Número de metas planteadas. *Grado de eficacia. *Número de objetivos planteados.	

Fuente: *Elaboración propia.*
Elaborado por: *Haylis Ponce.*