



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA PRESENCIAL
BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACION CON LA MOTIVACION LABORAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD PRESENCIAL

PRESENTA:

MARIA CAMILA ROMERO NAVIA

2011981432

ASESOR:

FERNANDA CARDENAS. MGS.

BOGOTÁ, MARZO – JUNIO DE 2024

Tabla de Contenido

ii

Resumen.....	2
Capítulo 1. Introducción.....	3
Descripción del contexto general del tema.....	3
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	7
Marco teórico.....	7
Capítulo 3. Metodología.....	11
Estrategia del análisis de datos.....	14
Consideraciones éticas.....	22
Capítulo 4. Resultados.....	22
Discusión.....	22
Conclusiones.....	24
Recomendaciones.....	25
Referencias bibliográficas.....	26

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1, ¿Cuál es su edad?, grafico de barras.	15
Ilustración 2, ¿Cuántos meses ha estado trabajando con RobinFood?, grafico de barras.	15
Ilustración 3, ¿Cuál es su estrato socioeconómico?, grafico de barras.	16
Ilustración 4, ¿Con que genero se identifica?, grafico circular.....	16
Ilustración 5, ¿Cuál es su nivel educativo alcanzado? grafico circular.	17
Ilustración 6 ¿Cuál es su estado civil? Gráfico circular.....	17
Ilustración 7, ¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales aproximadamente?, grafico de barras.....	18
Ilustración 8, Genero x Rx, contrastes chi-cuadrado, grafico resultado pspp.....	19
Ilustración 9, Educación xR6, contraste Chi-cuadrado, grafico resultado pspp.	20
Ilustración 10, correlaciones, grafico resultados pspp.	21
Ilustración 11, Ingresos x R7, grafico resultados pspp.	21

Resumen.

En este proyecto se investiga cómo se ven influenciados los estilos de liderazgo dentro de las organizaciones. El liderazgo se caracteriza no solo por la toma de decisiones y dirección de equipos, sino también en motivar a los colaboradores, con habilidades para delegar, una eficiente comunicación asertiva, visión estratégica y compromiso de los colaboradores con sus ocupaciones y metas organizacionales. La motivación laboral se define como el impulso que lleva el comportamiento de los colaboradores hasta la ejecución de los objetivos organizacionales.

Palabras clave:

- **Liderazgo:** conjunto de habilidades 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.
- **Motivación laboral:** deseo o la voluntad que tiene una persona para esforzarse en el trabajo o área profesional. En la psicología, se define como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro de los individuos en relación con el entorno cultural, social y organizacional del trabajo.
- **Productividad:** es la capacidad de desarrollar tareas en determinado tiempo y con cierta cantidad de recursos asignados que tiene nuestro negocio.

Capítulo 1.

Introducción.

En el ámbito organizacional, el liderazgo y la motivación laboral han surgido como dimensiones importantes. Cuando nos referimos al liderazgo lo identificamos como la capacidad de influir en un grupo de personas para lograr objetivos comunes, motivándolas y guiándolas hacia el triunfo. no se limita solo a la toma de decisiones y la gestión de equipos, sino también a la motivación, habilidades para delegar comunicación asertiva y efectiva visión estratégica, compromiso de los empleados hacia sus tareas y metas organizacionales. La motivación es un proceso interno que impulsa a una persona a actuar y perseguir metas o satisfacer necesidades ahora, la motivación laboral, entendida como el impulso interno que guía el comportamiento de los colaboradores para lograr los objetivos organizacionales, está ligada a los estilos de liderazgo adoptados por los líderes dentro de una organización.

Este documento invita a explorar a profundidad la relación entre algunos de los estilos de liderazgo y la motivación laboral, indagando cómo cada estilo afecta la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el desempeño de los colaboradores.

Con este proyecto, se busca informar sobre los estilos de liderazgo y la motivación laboral y una mirada para líderes y gestores que deseen mejorar el clima laboral y el rendimiento de sus equipos.

En pocas palabras, este proyecto busca mostrar la relación entre estilos de liderazgo y motivación laboral, explorando como puede llegar a enriquecer o mejorar nuestra comprensión sobre el tema en el contexto organizacional actual.

Descripción del contexto general del tema

Enmarca la problemática o necesidad, fundamentada en cifras y datos que permitan ver la magnitud del problema que se está tratando.

Planteamiento del problema

En el Transcurso del tiempo se ha identificado la importancia y el impacto de un adecuado liderazgo sobre el manejo de equipos, reconociendo la existencia de estilos de liderazgo que influyen considerablemente en el rendimiento, satisfacción y motivación laboral, en Colombia los contextos organizacionales han demostrado resultados eficientes a raíz de una buena administración de personal, lo que nos permite en esta investigación profundizar sobre esta variable y su relación con la motivación laboral.

La motivación de los colaboradores es fundamental para el éxito de las organizaciones. Se reconoce ampliamente que el liderazgo desempeña un papel de mucha importancia en la conformación de un buen ambiente laboral y por lo tanto en su motivación, se han evidenciado distintos estudios que han logrado demostrar la *Productividad aumentada*; Según un estudio de Gallup, los equipos liderados por gerentes altamente comprometidos tienen un 59% menos de rotación de personal y un 21% más de productividad que aquellos liderados por gerentes menos comprometidos, Gallup. (2015). Así mismo un estudio denominado *Retención de talento, mediante la consultora Deloitte* encontró que el 94% de los empleados se quedarían en una empresa más tiempo si ofreciera un ambiente de trabajo excepcional. Deloitte. (2019).

Sin embargo, aún persisten interrogantes sobre cómo diferentes estilos de liderazgo influyen en la efectividad organizacional. Por lo tanto, es importante investigar más sobre la relación de lo anteriormente mencionado y así comprender cómo los líderes pueden optimizar el desempeño y la motivación en los colaboradores.

Pregunta de investigación.

¿Qué relación hay entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en el entorno organizacional?, teniendo en cuenta cómo estos estilos influyen en los colaboradores dentro de las organizaciones.

Objetivo general.

Comprender cuales son los factores más relevantes para el incremento y mantenimiento de la motivación laboral en los líderes, considerando variables como el compromiso, la identificación con los objetivos organizacionales y la satisfacción laboral.

Objetivos específicos.

- Establecer posibles motivaciones que determinan los estilos de liderazgo predominantes en el contexto organizacional.
- Reconocer si existe influencia externa en los procesos motivacionales del líder dentro de la organización
- Examinar cómo los diferentes estilos de liderazgo afectan el compromiso de los colaboradores con funciones.

Justificación.

Esta investigación es fundamental para comprender cómo los líderes pueden afectar a la motivación de los colaboradores mediante sus estilos de liderazgo.

Hay estudios e investigaciones que respaldan la importante relación que existe entre el liderazgo y la motivación de los colaboradores, así como su influencia en el compromiso y el desempeño organizacional; una investigación realizada por Harter, Schmidt y Hayes encontró una fuerte relación entre el compromiso de los colaboradores y el desempeño dentro de la organización. Los colaboradores comprometidos suelen ser más productivos, innovadores y orientados hacia el logro de los objetivos organizacionales. *Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002).*

Al tratar estas interrogantes, se podrán desarrollar estrategias más efectivas para mejorar el compromiso y el desempeño de los colaboradores, lo que a su vez brindara una efectividad y éxito a largo plazo en las organizaciones.

Viabilidad.

Cuento con la disponibilidad de recursos importantes para dar una buena forma a este proyecto, como lo son como tiempo; cuento con disponibilidad de tiempo aun para la entrega de esta investigación, participantes; con el apoyo del personal de la organización donde estoy realizando mis practicas con quienes puedo implementar cualquier instrumento de medición, investigaciones; diferentes páginas, investigaciones y portales con toda información sobre el tema.

Evaluación.

Hay múltiples investigaciones ya sobre el liderazgo y sobre los pro y contra de un buen o mal liderazgo, de cómo influye en la motivación de los colaboradores y el éxito de la organización, Aunque se reconoce que los estilos de liderazgo influyen en la motivación laboral, puede haber una falta de comprensión clara sobre la especificación a través de los cuales esto ocurre.

Las investigaciones que ya hay pueden no haber abordado a profundidad cómo ciertos comportamientos de liderazgo afectan directamente la motivación de los colaboradores.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual.

En el entorno laboral, la motivación juega un papel fundamental como fuerza impulsora detrás del rendimiento y la productividad de los colaboradores. Un liderazgo efectivo comprende la importancia de fomentar tanto la motivación interna como la externa, creando un ambiente favorable para el desarrollo de competencias y el logro de objetivos. La satisfacción laboral que hace referencia al grado en que los colaboradores se sienten contentos, motivados y cumplidos en su trabajo, y esta surge cuando los colaboradores se sienten valorados, tienen oportunidades de crecimiento y se les reconoce por sus contribuciones, lo que influye directamente en su desempeño. Las competencias, tanto técnicas como blandas, son cruciales para alcanzar un alto nivel de desempeño, ya que proporcionan las habilidades necesarias para enfrentar desafíos y resolver problemas de manera efectiva. Al final, el éxito organizacional se alcanza cuando todos estos elementos se integran armónicos, dando como resultado equipos motivados, liderazgo inspirador, rendimiento excepcional y una cultura de productividad sostenible. *(Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008))*

Marco teórico.

En el ámbito organizacional, las teorías de la Equidad de Adams, el Liderazgo Transformacional y la Expectativa de Vroom tienen relación para comprender la dinámica de la motivación y el rendimiento de los colaboradores. (Villar, B. (2024, February 8).

La teoría de la equidad de Adams: equilibrando esfuerzo y recompensa en el trabajo, resalta la importancia de la equidad en el trato laboral, donde los colaboradores asemejan sus esfuerzos con sus recompensas y las de sus compañeros de trabajo. Esta percepción impacta directamente en la motivación y el compromiso de los colaboradores. Smit, I. (2023, octubre 20).

Desde este punto de vista, el Liderazgo Transformacional sobresale como un enfoque que tiene como propósito motivar a los colaboradores, fomentando un ambiente laboral ameno. La Teoría de Vroom habla sobre las expectativas individuales que se ven influenciadas en la motivación laboral. Según esta teoría, la motivación de una persona puede depender de los esfuerzos que lo conducen al desempeño y así llevarlo a un resultado positivo.

Los estilos de liderazgo DISC se enfocan en cuatro dimensiones principales de la personalidad: Dominancia (D), Influencia (I), Estabilidad (S) y Cumplimiento (C). Cada dimensión representa un conjunto específico de características y comportamientos que afectan en la forma en que las personas lideran y se relacionan con los demás en entornos laborales.

- **Líder Dominante (D):** Este estilo de liderazgo se caracteriza por ser directivo, orientado a resultados y enfocado en la toma de decisiones rápida. Los líderes dominantes son eficaces en situaciones que requieren liderazgo decisivo y acción inmediata.
- **Líder Influyente (I):** Los líderes influyentes son carismáticos, motivadores y tienen habilidades excepcionales para comunicarse. Son destacados por la construcción de relaciones sólidas e inspiración de sus equipos hacia el logro de objetivos en común.
- **Líder Estable (S):** Caracterizado por comprender, ser pasivo y orientado a su equipo. Ellos crean un ambiente de laboral ameno y promueven la colaboración entre los equipos de trabajo.
- **Líder Cumplidor (C):** Los líderes cumplidores son detallistas, organizados y se centran en la calidad y precisión del trabajo. Son eficientes en roles que requieren planificación meticulosa y atención a los detalles.

Esto reconoce que cada individuo tiene una combinación única de estas dimensiones de personalidad, lo que influye en su estilo de liderazgo preferido. La percepción de estos estilos de liderazgo ayuda a los líderes a adecuar su enfoque de liderazgo según las necesidades y preferencias de su equipo.

Marco Empírico.

El liderazgo y la motivación laboral forman una relación de factores que buscan comprender un equipo organizacional que se ve influenciado por el desarrollo y compromiso de un colaborador dentro de una organización.

Estos factores se reflejan en la productividad, desempeño, trabajo en equipo y estabilidad de los colaboradores en la organización, abarcando todas las dimensiones relacionadas con el liderazgo, la motivación laboral y acciones que afecten positivamente el rendimiento de los colaboradores.

Durante años distintas investigaciones han centrado la vista en esta problemática diagnosticando diferentes factores de riesgo como es el ausentismo, el abandono de cargo y hasta enfermedades.

En los últimos años se han logrado investigaciones que han visto diferente al liderazgo frente a su relación directa con la motivación laboral, comprobando su relación y la importancia de esta en las organizaciones.

Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction: (Liderazgo auténtico y cultura organizacional como impulsores de la satisfacción laboral de los empleados).

La promoción de una cultura organizacional orientada a la flexibilidad, basada en el apoyo y la innovación, puede proporcionar un gran valor en la economía competitiva actual. Este tipo de cultura organizacional puede ser un caldo de cultivo para un liderazgo auténtico, que, a su vez, tiene efectos positivos en las actitudes de los empleados. Este estudio examina cómo las culturas organizacionales orientadas a la flexibilidad facilitan resultados positivos a nivel de los empleados a través de su impacto en el liderazgo auténtico. Se utilizó un análisis de regresión múltiple para analizar los datos de 571 empleados pertenecientes a varias organizaciones privadas españolas. Los resultados muestran que el liderazgo auténtico media parcialmente la relación positiva entre las culturas organizacionales orientadas a la flexibilidad y la satisfacción laboral de los empleados.

Estos hallazgos avanzan la teoría sobre la integración de la cultura organizacional en la investigación sobre liderazgo auténtico y proporcionan pautas para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. Azanza, G., Moriano, J. A., & Molero, F. (2013)

Basado también en investigaciones y estudios que han explorado la relación entre los estilos de liderazgo DISC y diversos resultados organizacionales, como el rendimiento del equipo, la satisfacción laboral y la efectividad del liderazgo. Ciertos hallazgos incluyen:

1. **Impacto en el rendimiento del equipo:** Algunas investigaciones arrojan que los líderes que amoldan su estilo de liderazgo a las preferencias de personalidad de sus equipos tienden a lograr un mayor rendimiento de este.
2. **Satisfacción laboral y compromiso:** Investigaciones han arrojado que los colaboradores suelen estar más cómodos y comprometidos cuando sienten que sus líderes se adaptan a sus necesidades.
3. **Resolución de conflictos y ambiente laboral:** Los líderes que entienden las preferencias personales pueden ser más efectivos en la resolución de conflictos y en la creación de un ambiente laboral sano.
4. **Desarrollo del liderazgo:** La aplicación de los estilos de liderazgo DISC contribuye al desarrollo del liderazgo dentro de las organizaciones. Proporcionando a líderes con herramientas y conocimientos de adaptación a su estilo de liderazgo.

Este destaca la importancia de comprender y aplicar los estilos de liderazgo DISC en entornos organizacionales para mejorar el rendimiento del equipo, la satisfacción laboral y la efectividad del liderazgo en general.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo de investigación:

La presente investigación fue manejada bajo un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, en donde se pretendió reconocer la posible relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral en personal operativo con edades entre 24 y 42 años, hombre y mujeres de diferentes nacionalidades en el cargo de líder aprendiz de gerente, Durante toda la creación de este proyecto se ha logrado dar a conocer la importancia de un buen liderazgo para una motivación y un buen desempeño laboral en los colaboradores, y conociendo la problemática ya planteada en este documento se permite crear un plan que ayude a mitigarla.

En primer lugar, el plan de llevar a cabo una encuesta a los colaboradores del área operativa en el cargo de líder aprendiz de gerente, implica el uso de métodos cuantitativos para recopilar y analizar datos. La encuesta brindara una información de índole cuantitativa sobre las aptitudes, actitudes y experiencias de los líderes de punto en el área operativa.

Por otro lado, Ronald A. Fisher autor destacado reconocido en el ámbito de la metodología cuantitativa. Contribuyo al diseño experimental y la inferencia estadística, incluyendo métodos como el análisis de la varianza y la prueba de significancia, estas son fundamentales para la investigación cuantitativa. El trabajo de Fisher brinda el marco teórico y metodológico necesario para el diseño y análisis de encuestas de manera efectiva.

Poe ende, al relacionar estos dos aspectos, vemos que la encuesta planificada se beneficiará del enfoque y los métodos cuantitativos garantizados por el trabajo de él.

Participantes.

El universo de la investigación estuvo destinado a trabajar con una muestra compuesta por 47 colaboradores del área operativa, desempeñando el rol de "líderes aprendices de gerente". Esta población seleccionada cumple rigurosamente con los criterios de inclusión definidos: consta de 19 hombres y 28 mujeres, con edades comprendidas entre los 24 y 42 años. Los participantes provienen de nacionalidades venezolana y colombiana, presentando una diversidad de estados civiles. Además, todos poseen como mínimo una formación académica equivalente al noveno grado.

Usando así un muestreo probabilístico, el muestreo probabilístico caracterizado por permitir que cada elemento de la población tenga una probabilidad conocida y diferente de ser seleccionado en la muestra. En el caso presentado, la muestra cumple con los criterios de inclusión establecidos, pero dentro de esos criterios, la selección de los participantes se realiza de manera aleatoria o al azar. Veamos por qué este es un ejemplo de muestreo probabilístico:

- **Nacionalidad y Estado Civil:** Aunque se establece que la muestra incluye tanto a personas de nacionalidad venezolana como colombiana, así como diferentes estados civiles, la selección específica de los participantes dentro de esas categorías se realiza de forma aleatoria. Por lo tanto, cada individuo dentro de la población tiene la misma oportunidad de ser seleccionado para la muestra.
- **Edades:** Aunque se establece un rango de edades entre 24 y 42 años, no se especifica una selección predeterminada de individuos dentro de ese rango. Por lo tanto, la muestra se selecciona aleatoriamente de entre todos los posibles candidatos que cumplen con este criterio de inclusión.
- **Formación Académica:** Indica que todos los participantes deberían contar con una formación académica equivalente al menos de noveno grado. Indicando también así la característica de inclusión, pero no indica la selección específica de los individuos.

Como la selección de los participantes se realiza aleatoriamente entre los criterios establecidos, este caso se clasifica como un muestreo probabilístico.

Instrumentos de recolección de datos

Uno de los factores claves en una investigación científica de corte mixto, es principalmente el instrumento con el que se medirán las variables, dichos deben cumplir con unas condiciones fundamentales como lo son: confiabilidad, validez y estandarización. Por lo tanto, se implementarán instrumentos específicos para recolectar datos sociodemográficos, que abarquen distintos aspectos de la población en estudio.

Se implementará una encuesta sociodemográfica que contiene siete ítems. Estos cuentan con respuestas cuantitativas y cualitativas, con el fin de recopilar información relevante para la investigación. Los ítems de respuesta numérica abarcarán aspectos como la edad, salarios y el tiempo de servicio en la compañía, proporcionando datos concretos y cuantificables.

Además, se incluirán ítems de respuesta cualitativa, tales como el estado civil y el género con el que se identifican los participantes. Estas preguntas estarán diseñadas en formato dicotómico, permitiendo a los encuestados seleccionar entre dos opciones cualitativas predefinidas.

El uso de una encuesta sociodemográfica estructurada de esta forma garantiza la recolección de datos precisos e importantes para la investigación, también asegura la validez y confiabilidad de los resultados que se obtengan.

Se implementará una encuesta tipo DISC, Basado en la teoría DISC, divide la personalidad en cuatro dimensiones: Dominancia, Influencia, Estabilidad y Cumplimiento. Esta encuesta consta de preguntas diseñadas para evaluar cómo una persona exhibe rasgos asociados con estas dimensiones. Su propósito es recopilar datos esenciales para este proyecto de investigación, Con un total de once ítems con opciones de respuestas, estas se harán de manera anónima para contar con la honestidad total de las personas encuestadas.

Esta es una herramienta que permite identificar el perfil dominante del individuo, siendo frecuentemente utilizada en el sector de Recursos Humanos para conocer las características de los colaboradores de una empresa.

Básicamente, se puede decir que la evaluación está fundamentada en factores psicológicos que ayudan a evaluar el comportamiento del ser humano, tomando en cuenta los perfiles y patrones que predominan en un cierto tipo de ambiente.

Estrategia del análisis de datos

El programa estadístico implementado para el análisis de la información recolectada fue PSPP, (Programa de Análisis de Estadísticas Sociales), Software utilizado para generar un análisis estadístico, incluyendo descriptivos, inferenciales, y análisis de regresión.

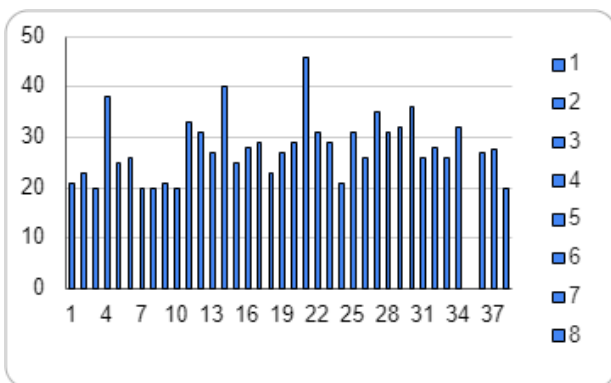
Las funciones principales incluyen:

- **Estadísticas Descriptivas:** Calcula medias, medianas, desviación estándar, frecuencias y otros estadísticos básicos.
- **Regresión y Correlación:** Evalúa relaciones entre variables continuas usando análisis de regresión lineal y múltiple, así como calcula coeficientes de correlación.
- **Manipulación de Datos:** Filtra, transforma y gestiona conjuntos de datos para preparar los datos para un análisis estadístico.

Este es valorado por la facilidad de uso y la capacidad de manejar grandes conjuntos de datos de una manera efectiva.

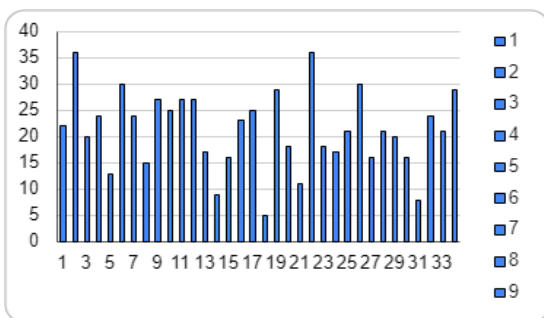
Análisis de los datos

Ilustración 1, ¿Cuál es su edad?, grafico de barras.



Según la variable sociodemográfica de edad y basado en una muestra poblacional de 34 participantes, se encuentra un rango de edades entre 20 años como mínimo y 46 años como máximo. La media aritmética es de 27 años, la mediana es de 28 años y representa el valor central. La moda, es de 20 años y es el valor más frecuente en el conjunto de datos. Hay una desviación estándar, con respecto a la media que es de 7.39 años, reflejando así la variabilidad en las edades de los participantes.

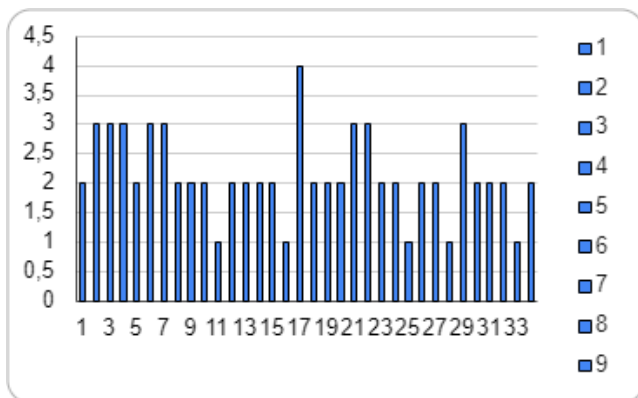
Ilustración 2, ¿Cuántos meses ha estado trabajando con RobinFood?, grafico de barras.



Con una muestra poblacional de 34 participantes, observamos un rango de tiempo laborado en meses que va desde los 5 meses, hasta 36 meses. La media aritmética arroja 17 meses, promedio de tiempo laborado por los participantes. La mediana, arroja 21 meses, o menos en la compañía. La moda, es de 16 meses siendo el periodo más comen en los

colaboradores, la desviación estándar, de 7.54 meses, lo que representa los períodos de trabajo de los participantes.

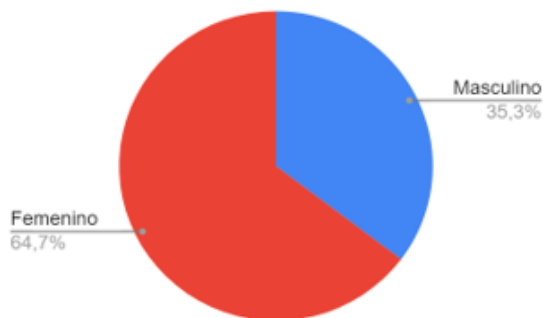
Ilustración 3, ¿Cuál es su estrato socioeconómico?, grafico de barras.



Según la variable sociodemográfica de estrato socioeconómico y basado en una muestra poblacional de 34 participantes, se observa un rango que va desde estrato 1 como mínimo hasta estrato 4 como máximo. Esta variable es cuantitativa.

Los estadísticos descriptivos muestran una media aritmética, mediana y moda de 2, indicando que este es el estrato más común entre los participantes. La desviación estándar es de 0.8, reflejando una baja dispersión en los estratos observados.

Ilustración 4, ¿Con que genero se identifica?, grafico circular.



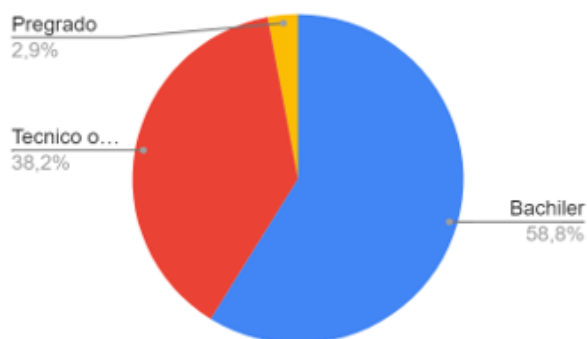
Según la variable sociodemográfica del género con el que se identifican y basado en una muestra poblacional de 34 participantes, se observa que:

El género femenino fue identificado por 26 personas, lo que representa aproximadamente el 76.5% de la muestra.

El género masculino fue identificado por 8 personas, lo que equivale a aproximadamente el 23.5% de la muestra.

Esta variable se clasifica como nominal, ya que las respuestas representan categorías sin un orden inherente.

Ilustración 5, ¿Cuál es su nivel educativo alcanzado? grafico circular.



Según la variable sociodemográfica del nivel educativo y basado en una muestra poblacional de 34 participantes, se observa lo siguiente:

18 personas tienen educación de nivel bachiller.

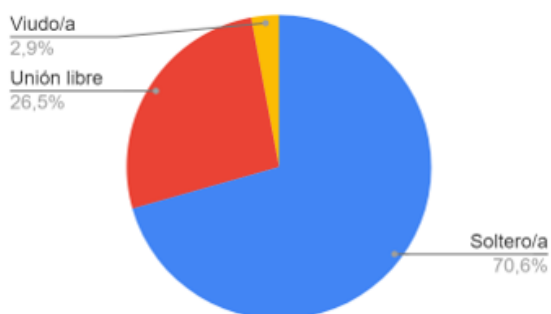
15 personas tienen educación técnica o tecnológica.

1 persona tiene educación de nivel pregrado.

El nivel educativo más frecuente en la muestra es bachiller. Esta variable se clasifica como nominal, ya que representa diferentes categorías educativas sin un orden específico.

¿Cuál es su estado civil?

Ilustración 6 ¿Cuál es su estado civil? Gráfico circular.



Según la variable sociodemográfica de estado civil y basado en una muestra poblacional de 34 participantes, se observa lo siguiente:

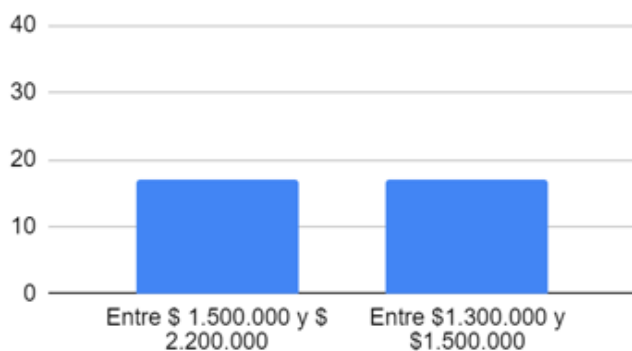
Hay 26 personas que se identifican como soltero/a.

9 personas están en unión libre.

1 persona se identifica como viudo/a.

El estado civil más común en la muestra es soltero/a. Esta variable se clasifica como cualitativa nominal, ya que representa diferentes categorías sin un orden específico.

Ilustración 7, ¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales aproximadamente?, grafico de barras.



Según la variable sociodemográfica de ingresos mensuales aproximados y basado en una muestra poblacional de 34 participantes, se observa lo siguiente:

Los ingresos mensuales de los encuestados oscilan entre \$1.300.000 y \$2.000.000. El rango de ingresos más frecuente es entre \$1.300.000 y \$1.500.000.

Esta variable se clasifica como cualitativa ordinal, ya que representa diferentes categorías de ingresos mensuales con un orden natural de menor a mayor.

ESTADISTICOS INFERENCIALES

1. Frente al Reactivo 2, identificado en la plataforma como R2: Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo y su comparación con género, se utiliza chi cuadrado, el cual tiene el fin de comparar dos variables

cualitativas, se evidencia que: Según el análisis de los resultados el género con mayor participación es género femenino con 26 personas de este género y una participación menor por parte del género masculino con 8 participantes.

GENERO × R2

			R2				Total
			De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
GENERO Femenino	Recuento	0	1	6	5	12	
	% Fila	,0%	8,3%	50,0%	41,7%	100,0%	
	% Columna	,0%	33,3%	42,9%	31,3%	35,3%	
	% Total	,0%	2,9%	17,6%	14,7%	35,3%	
Masculino	Recuento	1	2	8	11	22	
	% Fila	4,5%	9,1%	36,4%	50,0%	100,0%	
	% Columna	100,0%	66,7%	57,1%	68,8%	64,7%	
	% Total	2,9%	5,9%	23,5%	32,4%	64,7%	
Total	Recuento	1	3	14	16	34	
	% Fila	2,9%	8,8%	41,2%	47,1%	100,0%	
	% Columna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Total	2,9%	8,8%	41,2%	47,1%	100,0%	

Contrastes Chi-cuadrado.

	Valor	df	Sign. Asintótica (2-colas)
Chi-cuadrado de Pearson	1,02	3	,797
Razón de Semejanza	1,33	3	,721
N de casos válidos	34		

Ilustración 8, Genero x Rx, contrastes chi-cuadrado, grafico resultado pspp.

Respecto al Chi Cuadrado, se evidencia una significancia de ,797 mayor a 0,05 lo que nos permite inferir que no existe vínculo entre las variables y que los lideres en su mayoría se esfuerzan y cuentan con compromiso en sus labores.

2. Frente al R6: El trabajo que llevo a cabo es interesante en comparación con la formación académica de los lideres, se encuentra que:

EDUCACION × R6

			R6		Total
			Totalmente De acuerdo-	De acuerdo	
EDUCACION	Bachiller	Recuento	7	12	19
		% Fila	36,8%	63,2%	100,0%
		% Columna	38,9%	75,0%	55,9%
		% Total	20,6%	35,3%	55,9%
	Tecnico	Recuento	10	4	14
		% Fila	71,4%	28,6%	100,0%
		% Columna	55,6%	25,0%	41,2%
		% Total	29,4%	11,8%	41,2%
	Pregrado	Recuento	1	0	1
		% Fila	100,0%	,0%	100,0%
		% Columna	5,6%	,0%	2,9%
		% Total	2,9%	,0%	2,9%
Total	Recuento	18	16	34	
	% Fila	52,9%	47,1%	100,0%	
	% Columna	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Total	52,9%	47,1%	100,0%	

Contrastes Chi-cuadrado.

	Valor	df	Sign. Asintótica (2-colas)
Chi-cuadrado de Pearson	4,79	2	,091
Razón de Semejanza	5,26	2	,072
N de casos válidos	34		

Ilustración 9, Educación xR6, contraste Chi-cuadrado, grafico resultado pssp.

Análisis, según pregunta con las respuestas....

Respecto al Chi Cuadrado, se evidencia una significancia de ,091 levemente mayor a 0,05 lo que nos permite inferir que no existe vínculo entre las variables formación académica y la percepción del trabajador con su experiencia diaria en el trabajo.

3. Correlación de Pearson: Se comparan dos variables cuantitativas, en este caso estrato social y tiempo en meses que lleva en la empresa, para comparar si existe

una posible relación en el nivel socioeconómico con la estabilidad laboral, sin embargo, no se evidencia relación frente al desempeño laboral del líder y su tiempo vinculado con la organización.

Correlaciones

		ESTRATO	MESES
ESTRATO	Correlación de Pearson	1,000	,187
	Sig. (1-cola)		,144
	N	34	34
MESES	Correlación de Pearson	,187	1,000
	Sig. (1-cola)	,144	
	N	34	34

Ilustración 10, correlaciones, grafico resultados pspp.

4. Según el R7: No sé por qué hago este trabajo, no le veo ningún sentido, ni gusto en comparación con el ingreso económico, para validar la relación entre salario y motivación, según la muestra de 34 personas, se evidencia que:

INGRESOS × R7

			R7			Total
			Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Neutral	
INGRESOS	1.3-1-5	Recuento	7	7	2	16
		% Fila	43,8%	43,8%	12,5%	100,0%
		% Columna	41,2%	50,0%	66,7%	47,1%
		% Total	20,6%	20,6%	5,9%	47,1%
	1.5-2.2	Recuento	10	7	1	18
		% Fila	55,6%	38,9%	5,6%	100,0%
		% Columna	58,8%	50,0%	33,3%	52,9%
		% Total	29,4%	20,6%	2,9%	52,9%
Total		Recuento	17	14	3	34
		% Fila	50,0%	41,2%	8,8%	100,0%
		% Columna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Total	50,0%	41,2%	8,8%	100,0%

Contrastes Chi-cuadrado.

	Valor	df	Sign. Asintótica (2-colas)
Chi-cuadrado de Pearson	,75	2	,688
Razón de Similitud	,75	2	,686
N de casos válidos	34		

Ilustración 11, Ingresos x R7, grafico resultados pspp.

Consideraciones éticas.

Esta investigación en cuanto aspectos éticos consideró leyes importantes para tratar los datos de las personas evaluadas en la encuesta.

Ley 1090 de 2006, Ley del Ejercicio de la Profesión de Psicología, Esta regula el ejercicio de la profesión en Colombia. Estableciendo requisitos para definir las competencias y obligaciones de los psicólogos, La ley también establece principios éticos y de responsabilidad que los psicólogos deben seguir en su práctica.

Ley de Habeas Data (Ley 1581 de 2012), Ley de Protección de Datos Personales, Esta regula el tratamiento de datos personales en Colombia, estableciendo los derechos de las personas sobre sus datos y las obligaciones de las organizaciones que los manejan.

Capítulo 4.**Resultados.**

Esta investigación indago la relación entre estilos de liderazgo y la motivación laboral en ámbitos organizacionales. Identificando que el liderazgo dominante se asoció con una mayor motivación interna y menor satisfacción en ambientes de equipo, mientras que el liderazgo influyente impulso relaciones sólidas y niveles alto de satisfacción y compromiso. El liderazgo estable genero un ambiente organizacional ameno y de trabajo en equipo, generando una mejora en la cohesión del equipo. La adaptabilidad del liderazgo fue crucial para maximizar la motivación y el rendimiento de los colaboradores. Esta investigación proporciona una comprensión integral sobre cómo los estilos de liderazgo pueden influir en la motivación y satisfacción laboral.

Discusión.**Impacto del Liderazgo Transformacional y la Teoría de la Equidad de Adams:**

- Los resultados muestran que el liderazgo transformacional influye positivamente en la motivación y satisfacción laboral. Esto coincide con la teoría de la equidad de

Adams, que enfatiza la importancia de la percepción de equidad en las recompensas y esfuerzos, afectando directamente la motivación.

- La capacidad de los líderes transformacionales para inspirar y motivar a través de una visión compartida se alinea con la idea de que las relaciones interpersonales y la equidad percibida son cruciales para el compromiso de los colaboradores.

Estilos de Liderazgo DISC y Adaptación al Equipo:

- La adaptación de los líderes según los estilos DISC muestra que los líderes pueden optimizar el rendimiento del equipo al ajustar su estilo de liderazgo a las preferencias individuales de los miembros del equipo.
- Esto respalda la idea de que el liderazgo efectivo no es un enfoque único, y que debe adaptarse a las necesidades y personalidades de los colaboradores.

Contradicciones y puntos de discusión:

Generalización de los Resultados:

- A pesar de las conexiones encontradas entre estilos de liderazgo y la motivación, hay que considerar que los resultados varían según el contexto organizacional y cultural del equipo. No todos los estilos de liderazgo pueden ser efectivos en todas las situaciones, lo que podría plantear contradicciones si se esperara una aplicación universal de ciertos estilos.

Limitaciones en la Aplicación de los Modelos Teóricos:

- Aunque los modelos teóricos proporcionan un marco útil para entender la motivación laboral, la realidad organizacional puede ser compleja y multidimensional. Las expectativas individuales y las dinámicas de equipo pueden variar significativamente, lo que podría no ajustarse completamente a los modelos teóricos establecidos.

Conclusiones.

En esta exhaustiva investigación se ha analizado a profundidad la dinámica entre los diferentes tipos de liderazgo y la motivación laboral hablando de contextos organizacionales. Se ha reconocido la vital importancia del liderazgo en el compromiso y desempeño de los colaboradores en las empresas. Al hacer un análisis de la variedad de estilos de liderazgo, empezando por el dominante y el orientado, obteniendo resultados gratificantes y sobresaliendo en las relaciones interpersonales con un buen ambiente laboral. se ha logrado identificar los diversos impactos en la satisfacción y motivación de los trabajadores.

Los resultados demostraron que el liderazgo dominante está relacionado con una mayor motivación intrínseca, pero con una menor satisfacción en entornos de equipos laborales, por su enfoque en la eficiencia y los resultados sobre la unión grupal. Por otro lado, el liderazgo influyente se agrupó con la promoción de relaciones firmes y niveles elevados de satisfacción y compromiso, marcando su capacidad para fomentar un ambiente colaborativo y motivador. De igual manera, el liderazgo estable demostró ser de gran importancia para la creación de un clima organizacional positivo e impulsar el trabajo en equipo, lo cual se tradujo a una mejora notable en la cohesión del equipo.

La adaptabilidad de los estilos de liderazgo, especialmente evidente en la implementación práctica de los modelos DISC, se mostró como un factor determinante para perfeccionar la motivación y el rendimiento de los colaboradores. Esta investigación brinda una comprensión integral sobre cómo los distintos estilos de liderazgo pueden llegar a influir significativamente en la motivación y satisfacción laboral dentro de las organizaciones, sobresaliendo la importancia de no solo las habilidades de gestión y toma de decisiones, sino también de la capacidad para impulsar, comunicar efectivamente y cultivar un ambiente laboral donde los colaboradores se sientan valorados y comprometidos.

Limitaciones.

Las limitaciones de esta investigación abarcan el tamaño de la muestra, que sería capaz de afectar la divulgación de los resultados a poblaciones más grandes. También la falta de control sobre variables externas y contextuales que podría influir en la interpretación de los resultados. Adicional, aunque se exploraron varios estilos de liderazgo, existen otros factores no considerados en esta investigación que podrían influir en la motivación y satisfacción laboral, como la cultura organizacional específica y las dinámicas interpersonales dentro de los equipos de trabajo.

Recomendaciones.

Para enriquecer la investigación sobre la relación entre estilos de liderazgo y motivación laboral, se pueden proponer diferentes recomendaciones estratégicas. Buscando ampliar la comprensión de cómo los líderes influyen de una manera positiva en la motivación y el desempeño de los colaboradores dentro de las organizaciones. Como sugerencia se puede llevar a cabo una investigación sobre la diversidad de los estilos de liderazgo más allá del modelo DISC, abordando diferentes sectores y tipos de organizaciones, para así adoptar un enfoque metodológico para profundizar en los diferentes mecanismos. Es recomendable implementar estudios para captar el crecimiento de estas dinámicas a lo largo del tiempo, promover la capacitación y sensibilización entre líderes y gestores. Estas recomendaciones pretenden no solo potenciar esta investigación académica, sino ofrecer directrices prácticas para una mejora en el liderazgo y la motivación laboral en diversos ámbitos organizacionales.

Referencias bibliográficas

Narvaez, M. (2017, noviembre 15). *Motivación laboral: Qué es y cómo impulsarla*.

QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/>

¿Qué es la productividad? (s/f). Wearedrew.co. Recuperado el 27 de junio de 2024,

de <https://marketing.wearedrew.co/que-es-la-productividad>

(S/f). Navarra.es. Recuperado el 27 de junio de 2024, de

<https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.->

[+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-](https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.-+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-)

[fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-](https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.-+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-)

[.La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20gen%C3%A9rica%20de%20liderazgo%20o%20definir%C3%ADa%20como%20un,de%20sus%20metas%20y%20objetivos.](https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.-+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-)

Azanza, G., Moriano, J. A., & Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(2), 45–50.

<https://doi.org/10.5093/tr2013a7>

Gallego, J. A. T. (s/f). *DINÁMICA DE LA EQUIDAD*. Idus.us.es. Recuperado el 28

de junio de 2024, de

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84038/Cap.libro->

[Din%C3%A1mica%20de%20la%20equidad%28p%C3%A1gs.%20365-](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84038/Cap.libro-Din%C3%A1mica%20de%20la%20equidad%28p%C3%A1gs.%20365-380%29-p%C3%A1ginas-365-380.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%20equidad%20de%20Adams&text=Supone%20que%20la%20persona%20percibe,%2C%20estatus%2C%20autorrealizaci%C3%B3n%2C%20etc.)

[380%29-p%C3%A1ginas-365-](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84038/Cap.libro-Din%C3%A1mica%20de%20la%20equidad%28p%C3%A1gs.%20365-380%29-p%C3%A1ginas-365-380.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%20equidad%20de%20Adams&text=Supone%20que%20la%20persona%20percibe,%2C%20estatus%2C%20autorrealizaci%C3%B3n%2C%20etc.)

[380.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84038/Cap.libro-Din%C3%A1mica%20de%20la%20equidad%28p%C3%A1gs.%20365-380%29-p%C3%A1ginas-365-380.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%20equidad%20de%20Adams&text=Supone%20que%20la%20persona%20percibe,%2C%20estatus%2C%20autorrealizaci%C3%B3n%2C%20etc.)

[20equidad%20de%20Adams&text=Supone%20que%20la%20persona%2](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84038/Cap.libro-Din%C3%A1mica%20de%20la%20equidad%28p%C3%A1gs.%20365-380%29-p%C3%A1ginas-365-380.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%20equidad%20de%20Adams&text=Supone%20que%20la%20persona%20percibe,%2C%20estatus%2C%20autorrealizaci%C3%B3n%2C%20etc.)

[percibe,%2C%20estatus%2C%20autorrealizaci%C3%B3n%2C%20etc.](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/84038/Cap.libro-Din%C3%A1mica%20de%20la%20equidad%28p%C3%A1gs.%20365-380%29-p%C3%A1ginas-365-380.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20la%20equidad%20de%20Adams&text=Supone%20que%20la%20persona%20percibe,%2C%20estatus%2C%20autorrealizaci%C3%B3n%2C%20etc.)

- (S/f). Psicología-online.com. Recuperado el 28 de junio de 2024, de <https://www.psicologia-online.com/el-modelo-de-liderazgo-participativo-vroom-y-yetton-1782.html>
- Villar, B. (2024, February 8). *La Teoría de las Expectativas de Vroom*. Espacio de Liderazgo. <https://liderazgo.space/teoria-de-las-expectativas-de-vroom/>
- Smit, I. (2023, octubre 20). *La Teoría de la Equidad de Adams: Equilibrando Esfuerzo y Recompensa en el Trabajo*. LinkedIn.com. <https://es.linkedin.com/pulse/la-teor%C3%ADa-de-equidad-adams-equilibrando-esfuerzo-y-recompensa-smit>
- Azanza, G., Moriano, J. A., & Molero, F. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(2), 45–50. <https://doi.org/10.5093/tr2013a7>
- Cândido, S. (2021, julio 18). *Test DISC: conoce este mecanismo de evaluación comportamental y cómo puede ser útil en tus esfuerzos de gestión*. Rock Content - ES; Rock Content. <https://rockcontent.com/es/blog/test-disc/>