



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

El Autoliderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”

AUTORAS:

Salto Palacios, Viviana Auxiliadora

Tenesaca García, Ana María

Previo a la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TUTOR:

Ing. Mayra Vega Chica, Mgs.

Guayaquil, Ecuador

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada, **Viviana Auxiliadora Saltos Palacios** y Psicóloga **Ana María Tenesaca García**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magister.

DIRECTOR DEL ARTICULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL



Ing. Mayra Vega Chica, MBA Ph.D.

REVISOR



Ing. Yanina Bajaña Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA



Ing. Zoila Bustos Goya Mgs.

Guayaquil, al 01 del mes de agosto del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Viviana Auxiliadora Saltos Palacios y Ana María Tenesaca García

DECLARAMOS QUE:

El Artículo Profesional de Alto nivel “**El Autoliderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”**” previa a la obtención del **Grado Académico de Magister en Gestión en Talento Humano**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, al 01 del mes de agosto del año 2022

LAS AUTORAS:

Viviana Auxiliadora Saltos Palacios

Ana María Tenesaca García



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Viviana Auxiliadora Saltos Palacios y Ana María Tenesaca García

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Artículo Profesional de Alto nivel (Magister) titulado: **El Autoliderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al 01 del mes de agosto del año 2022

LAS AUTORAS:

Viviana Auxiliadora Saltos Palacios

Ana María Tenesaca García



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND

TEMA: El Autoliderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”

MAESTRANTES: Auxiliadora Saltos Palacios y Ana María Tenesaca García

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, I COHORTE

ELABORADO POR:


Ing. Mayra Llaviana Vega Chica Mgs.
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

V

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento fraterno a Dios porque sin él nada es posible, nuestra gratitud a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, por brindarnos la oportunidad de enriquecer nuestros conocimientos, a nuestra estimada tutora Ing. Mayra Vega Chica, por la confianza y direccionamiento para llevar a cabo la ejecución del presente artículo. A cada uno de los docentes por impartirnos sus conocimientos y guía para la culminación de la Maestría “En Gestión del Talento Humano”. Y sin dejar de lado nuestro agradecimiento a la empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”, por darnos la apertura para el desarrollo de este trabajo investigativo.

Viviana Auxiliadora Saltos Palacios y Ana María Tenesaca García

DEDICATORIA

A mi padre celestial, por guiarme en cada momento brindándome salud y fuerza para terminar este trabajo. A mis amados padres Elso y Francisca, mis mentores que siempre han estado conmigo dándome su apoyo, amor y cariño. En especial a mi padre que desde el cielo goza de esta meta cumplida. Un agradecimiento fraterno a mi hermano Ramon por su apoyo incondicional porque siempre está para mí cuando lo necesito. A mi esposo Eduardo a mis hermosos hijos; Lisbeth, Melanie y Eduardo que son el motor que me anima, motiva e inspira a seguir superándome y luchando cada día. A mis hermanos y hermanas por su cariño que siempre me han fortalecido mi camino.

Viviana Saltos Palacios

El trabajo realizado se lo dedico a Dios por ser mi luz, mi guía y mi esperanza. De manera especial a mi familia mi esposo Christian por su apoyo constante en cada proceso de mis estudios, por ayudarme en mis proyectos y estar siempre a mi lado, ser mi soporte.

A mis hijos Anis y Gabrielito por llenar mi espíritu, dar música a mi vida y ser mi universo entero. Y sin duda alguna el complemento a todo este esfuerzo dedico con gratitud y cariño inmenso a mis queridos padres porque su perseverancia y apoyo en que siga y cumpla mis metas por el amor y la paciencia durante todo este reto.

Ana María Tenesaca García

RESUMEN

El presente artículo investigativo, tiene como objetivo determinar la influencia del Autoliderazgo en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”, conocida por sus siglas como “CEDIA”; considerando que en toda organización deberá primar el capital humano con el que cuenta, ya que debido a esto se logrará evidenciar el óptimo desempeño de la empresa, para ello es importante que el colaborador se encuentre motivado al momento de realizar sus actividades cotidianas; así como, poder tomar decisiones acertadas según su criterio, puesto que de esta manera se notará la productividad que genera en el trabajo. Para la realización del artículo se utilizó la metodología de alcance analítico, ya que fue necesario para la realización de observaciones y análisis de los usuarios durante el proceso investigativo; asimismo, el enfoque metodológico fue cuantitativo, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos, para lo cual se trabajó con 80 usuarios; mismos que son el total de la población de la empresa. Aplicando el proceso metodológico descrito se obtuvieron resultados relevantes, como la falta de autoliderazgo para elevar la productividad de la empresa; así como, la necesidad de motivar constantemente a los colaboradores de la empresa; concluyendo, que en la institución hace falta capacitaciones en temas de autoliderazgo y motivación.

Palabras clave: Motivación, Liderazgo, satisfacción, desempeño laboral, capital humano.

ABSTRACT

This research article; aims to determine the influence of Self-leadership on the Work Motivation of the Collaborators of the Company "Ecuadorian Corporation for the Development of Research and the Academy", known by its acronym as "CEDIA"; considering that in every organization the human capital with which it counts must prevail, since due to this it will be possible to demonstrate the optimal performance of the company, for this it is important that the collaborator is motivated when carrying out their daily activities; as well as being able to make the right decisions according to their criteria, since in this way the productivity generated at work will be noticed. For the realization of the article, the methodology of analytical scope was used, since it was necessary to carry out observations and analyzes of the users during the investigative process; likewise, the methodological approach was quantitative, using the survey as a data collection technique, for which we worked with 80 users; which are the total population of the company. Applying the methodological process described, relevant results were obtained, such as the lack of self-leadership to increase the company's productivity; as well as the need to constantly motivate the company's collaborators; concluding that the institution lacks training on issues of self-leadership and motivation.

Keywords: Motivation, Leadership, satisfaction, job performance, human capital.

Introducción

El presente artículo, cuyo tema es el Autoliderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia” (CEDIA); consta de estudios que anteceden al tema mencionado, como el realizado por Huamani (2019), acerca de liderazgo y motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte interprovincial de pasajeros del terrapuerto los Libertadores de América, distrito Ayacucho, 2018; quien mencionó que las buenas empresas tiene a los colaboradores motivados, de esta manera se incrementa la competitividad de la organización; donde el gerente ayude de ejemplo e impulse al personal, con el fin de conseguir las metas empresariales.

En cuanto al liderazgo el estudio mencionado en el párrafo anterior, señala que gerentes y demás jefes, deben ser colaboradores mutuos, con el objetivo de tomar mejores decisiones, siendo comprensivos, pretendiendo que exista un clima favorable para el mejoramiento de la motivación y desempeño de los trabajadores (Huamani, 2019).

El liderazgo es un tema muy importante y según como expresa el estudio realizado por Vázquez *et al.* (2017), sobre el liderazgo se entiende que es lo influyente de las personas sobre aquellos que obedecen, considerados como seguidores

En cuanto a la motivación, según Peña y Villón, (2018); indicaron que la motivación laboral es aquella que resulta de la interrelación del individuo, en conjunto con el estímulo realizado por las instituciones u organizaciones con el propósito de que se puedan crear determinados elementos posibles de incentivar a los trabajadores a conseguir las metas deseadas. Es evidente que, en algunas organizaciones dentro de su nómina, existe personal que no tiene definido su rol dentro del área del cual se desempeña; es decir, siendo una de las razones que desencadena la desmotivación laboral, reflejando que hay un bajo nivel de autoliderazgo; mismo que afecta a las diferentes áreas de las empresas, produciendo

desequilibrio emocional para los colaboradores y su lugar de trabajo; además, afecta el rendimiento o productividad. Conociendo de estos problemas las empresas que desean cumplir con sus metas y objetivos, deben mantener el capital humano motivado y satisfecho, para que pueda desempeñar su labor y elevar la productividad; por ende, las utilidades.

Hay que destacar que la mayoría de las empresas posee poco personal capaz de auto incentivarse y realizan varias actividades. Muchos de ellos lo realizan por la necesidad de llevar el sustento a los hogares; por lo que desean tener trabajo en empresas que tengan mejor remuneración y beneficios en general; siendo importante que las compañías tengan motivados al personal, lo que resulta en un beneficio. Con lo antes expuesto el Autoliderazgo se convierte en un factor clave para incrementar la productividad y mantener al personal con buen ambiente laboral (Avenecer, 2015).

Es necesario indicar que, investigar acerca de la influencia del Autoliderazgo en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia; se justifica, por motivo de la importancia que tiene la motivación en el aumento de la productividad laboral de los individuos que trabajan en las empresas; además, según Evans y Lindsay (2018); indicaron que liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas que da como resultado una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes.

También se justifica la realización del trabajo porque, al hablar de motivación, se hace referencia a las emociones positivas y negativas que posee una persona por estímulos dados para satisfacer alguna necesidad y le provoca desplegar una conducta determinada. El estudio dará datos relevantes para valorar la motivación de los colaboradores y que puedan conducir a tener buen ambiente laboral en la empresa CEDIA (Tellería, 2018).

En lo correspondiente al autoliderazgo de acuerdo a Alabau (2017), mencionó que es una influencia de tipo intencionada, en donde la persona está consciente, para actuar sobre los pensamientos, cuya conducta tiene como fin alcanzar los objetivos que cada individuo se propone; siendo de esta manera las habilidades que tienen que ver con lo psicológico y que hacen que aquellos capaces de ejercer el Autoliderazgo tengan mayor éxito en menor tiempo posible.

Cabe mencionar que, para cumplir con el Autoliderazgo, hay que tener competencias, como la de concentración en metas y objetivos individuales; además, las personas deben de ser persistentes y sobre todo disciplinados; recordando que. Los buenos resultados muchas veces no llegan rápido, por lo que la paciencia se transforma en un pilar fundamental en el desarrollo del Autoliderazgo (Alabau, 2017).

El objetivo del presente artículo es determinar la influencia del Autoliderazgo en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia, acompañado de objetivos específicos como son: identificar las causas de falta de motivación en los colaboradores con un enfoque de Autoliderazgo; evaluar si el personal de las empresas CEDIA se sienten motivados por sus jefes encargados de liderarlos; conocer el porcentaje de trabajo en equipo que llevan a cabo los colaboradores de la Empresa CEDIA; crear estrategias de motivación, por medio de Autoliderazgo; con el fin de elevar el desempeño laboral y productivo.

El artículo aporta a la empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia” con resultados que le permiten tener al personal en mejor ambiente de trabajo, con mayor motivación y autoliderazgo, factores necesarios para aumentar la productividad y rendimiento laboral.

Desarrollo

Líder

La palabra líder según los autores Bolman y Terrence (1995, citado en Díaz *et al.*, (2018)), remonta hace más de un milenio y tiene un origen anglosajón en la palabra *Leadare*, la cual hace referencia a quien dirige viajeros por un camino, ayudándolos y brindándoles seguridad reduciendo así la incertidumbre y riesgos inherentes del viaje. De acuerdo a Homans (1961, citado en Botero, 2018), en un conjunto de personas o individuos un líder es quien tiene mayor autoridad, es decir, quien posee la capacidad para influir a un gran número de personas regularmente.

Para Bennis (2009, citado en Salas, 2018), un líder tiene la capacidad de visionar, inspirar y motivar debido a que se enfocan en las personas. Según el argumento de Jones y Gosling (2015, citado en Salas, 2018), la importancia en la relación entre líderes, colaboradores y las necesidades de los trabajadores, ha tomado relevancia reflejada en las investigaciones. Los líderes desempeñan un rol fundamental en la toma de decisiones importantes en la empresa (Salas, 2018).

También es importante destacar lo que indica Northous (2013, citado en Madrigal y Ramírez, 2019) quien define al líder como alguien que brinda soporte e incide en un conjunto de personas con objetivos comunes. Expresa que un líder tiene la capacidad de transformar, perspectivas de futuro, ética y responsabilidad.

En la actualidad existen líderes con las cualidades innatas para serlo; sin embargo, hay otros que con el paso del tiempo van desarrollando ciertas particularidades y cualidades necesarias como son: inteligencia, habilidad para comunicarse, convencer y para relacionarse (Madrigal & Ramírez, 2019).

Para Zuzama (2017) un líder es la persona que influye sobre un conjunto de individuos, que se conocen como seguidores, dicha acción (influencia) se realiza con el fin de

cumplir con metas y objetivos comunes, es lo que denomina y entiende como liderazgo. Un líder se dedica y vela para que dichas metas sean cumplidas, motivando para esto a los seguidores. En una organización u empresa, el o la líder es quien crea la cultura organizacional, incluyendo los valores, normas, y marca las metas y objetivos de tal empresa.

Una de las tareas del líder, es trabajar para que el grupo que dirige se encuentren satisfechos por lo menos en mínima proporción, manteniéndolos de esta manera unidos. Se debe tener en cuenta que el concepto de liderazgo, y las definiciones de líder son controversiales y dinámicos, debido a que engloban muchos elementos, aunque siempre tiene como fundamento la influencia en un grupo de personas y el objetivo de alcanzar metas colectivas (Zuzama, 2017).

El Liderazgo

Desde el punto de vista histórico, el liderazgo ha sido definido por varios autores, por ejemplo, Burns (1978, citado en Zuzama, 2017) afirmó que el liderazgo es uno de las figuras sociales más observados y menos comprendidos a nivel mundial. Hollander (1970, citado en Botero, 2018), expresa que, el liderazgo trae consigo una relación de influencia transversal que depende, al menos, de dos factores: la apreciación o sensación que los seguidores perciben sobre de la capacidad del líder para lograr las metas colectivas y su conformidad inicial con las normas del grupo.

Es importante mencionar lo que indican Cartwright y Zander (1971, citado en Botero, 2018), acerca del liderazgo, ya que para ellos es tener el poder personal y social para transformar una intención en un resultado, manteniéndolo con, a través y para el grupo; también agregan que el líder es quien independientemente de su nivel jerárquico, es el más influyente entre las personas del grupo en el proceso de definir objetivos y lograr resultados. Para el autor Warren Bennis (1985, citado en Botero, 2018), quien es considerado un pionero en el estudio del liderazgo manifiesta que, liderar implica prever, de ser progresista y

visionario en lugar de ser predeterminado, de ir más allá de lo que se espera en nuestro tiempo, como todos los máximos exponentes a lo largo de la historia, indica también, que el líder es un elegido y transformador del futuro con la condición de lograr materializar las visiones y metas propuestas, por lo que se requiere de que el líder sea conocedor de la situación presente para poder proyectarse al futuro.

Según el autor David Casares Arrangoiz (1994, citado en Botero, 2018) expresó que el liderazgo es un estado existencial de la relación humana, de tal manera que resulta complejo definirlo de una sola manera, así como la vida misma e indica también, que líder es quien está en capacidad de gestionar energías y recursos dirigidos a los procesos humanos superiores como son la entrega, la pasión por lo que se hace, la lealtad, la colaboración, la trascendencia, el sentido del trabajo y de la vida, el desarrollo personal y el comunitario, por medio de una buena administración de los recursos materiales, tecnológicos y administrativos, y con el objetivo de alcanzar las metas propuestas.

Para Madrigal (2016), el liderazgo es una condición humana universal y además, es un tema apremiante en el contexto actual, donde se vive una crisis de autoridad y la falta de líderes honestos, congruentes con lo que dicen y hacen. También se expresa como el proceso en el que una persona índice en un conjunto de personas para lograr un objetivo común. Además, se puede decir que en el medio actual hay tantas personas que han estudiado e investigado el concepto por lo tanto existen muchas definiciones del mismo. El liderazgo es uno de las figuras sociales más interesantes, y el que mayor trascendencia ha tenido en los cambios de la humanidad.

Botero (2018), indicó que el liderazgo es el ejercicio de la conexión entre líderes y seguidores sobre la premisa de la influencia que pueda tener los primeros sobre los segundos. El concepto de liderazgo ha ido transformándose en relación de los elementos que se van adicionando al mismo, pero indistintamente de estos nuevos elementos intervinientes, el

liderazgo se caracteriza y destaca por la influencia que ejerce el líder sobre sus seguidores involucrándolos en procesos activos para el cumplimiento de las metas comunes establecidas (Zuzama, 2017).

El liderazgo implica la dirección de personas o grupos en situaciones de cambio de la cual manifestarán resistencia como es lo normal, pero los líderes deben adaptarse a los cambios, prepararse para los nuevos retos y sobrevivir con éxito a estas situaciones (Alatrística, 2020).

Funciones del líder

Según Madrigal (2016), son diversas las funciones que tiene un líder; a continuación, se presentan las más importantes:

- Comunicar: El líder debe tener la capacidad comunicativa para con sus seguidores y asegurarse de que el mensaje ha sido entendido.
- Organizar: El líder es quien define la organización de tareas y el alcance de cada puesto de trabajo.
- Integrar: Unir los recursos humanos, técnicos y materiales de la organización. Sin embargo, el líder se interesa más por el talento humano.
- Dirigir: Proceso de tomar decisiones encaminadas al logro de los objetivos propuestos.
- Controlar: El líder es quien maneja los movimientos, inicia los procesos, los mantiene o detiene. Requiere de la habilidad para controlar las actividades hacia las metas establecidas.
- Motivar: El líder debe ser un motivador innato haciendo que los demás realicen lo que les corresponde. Además, debe tener la capacidad de entendimiento para comprender el actuar de los demás para poder controlar diligentemente las motivaciones personales cuando superpones las generales y saber sobre el

momento idóneo para motivar.

- Delegar: El líder que confía en sí mismo y en su equipo debe delegar responsabilidades y funciones para el correcto manejo de la empresa.
- Conciliar: El líder o directivo debe saber conciliar a su gente y establecer la paz para bien común (Madrigal, 2016).

Para Botero (2018), las funciones del líder se describen a continuación:

- El directivo: se entiende que un líder es quien supervisa y coordina las actividades y tareas a realizarse por el grupo.
- El organizador: un líder debe planificar, coordinar y orientar las actividades de forma programada.
- El estratega: función que sirve para preparar y ejecutar tácticas ingeniosas administrando recursos con el fin de alcanzar las metas propuestas.
- El perito: un líder es quien sirve de soporte al grupo ayudando, aconsejando y complementando los esfuerzos de sus seguidores utilizando como base su experiencia.
- El motivador-castigador: un líder debe estar en capacidad de premiar a sus seguidores por buen cumplimiento así también como sancionar y corregir cuando suceda alguna situación contraria a la esperada.
- El intercesor: el líder debe contribuir adicionalmente como mediador regulando las relaciones líder-seguidores y seguidores-seguidores.
- El emblema: un líder es el símbolo del grupo ya que es quien posee los valores que se comparten.
- La “madre alcahueta”: lleva en sus hombros también ciertas responsabilidades individuales, para poder alivianar la carga asignada a sus seguidores.
- El “chivo expiatorio”: un líder funciona como blanco receptor en donde sus

seguidores pueden reflejar rasgos de carácter que no pueden tolerar (Botero, 2018).

Importancia del liderazgo

El liderazgo ha sido investigado extensamente tanto en el campo de las ciencias sociales como fenómeno de grupos, sin embargo, el estudio del liderazgo en el área empresarial ha sido poco. Una de las limitantes que ha contribuido a que el estudio en del liderazgo en las empresas sea escaso, es que se usan mucho las palabras grupo y organización como sinónimos, lo cual marca una diferenciación en la connotación del área (Botero, 2018).

A pesar de lo indicado anteriormente, el liderazgo ha constituido un asunto trascendental en las organizaciones y equipos de trabajo últimamente, ya que crear una situación transparente es vital para que las decisiones sean objetivas y correctas. Un líder procurará hablar siempre con honestidad para lograr que su equipo sea también honesto, sin temor a la verdad para que puedan surgir preguntas que favorezcan el diálogo, lo que se traducirá en opiniones genuinas y auténticas al fomentar la verdad (Alatrística, 2020).

Un tema indispensable con respecto al liderazgo es la relación cooperativa entre el líder y el resto del equipo de trabajo, para que se puedan definir con claridad la visión y metas que se pretenden alcanzar, así también como para mantener una comunicación fluida y recíproca para poder mejorar constantemente y de forma permanente (Alatrística, 2020).

Estilos de liderazgo

Según Chiavenato (1999, citado en Jiménez y Villanueva, 2018) la forma en cómo se desarrolla o realiza la influencia interpersonal, es lo que se conoce como estilo de liderazgo, la cual es ejercida por medio de la comunicación asertiva para el cumplimiento de uno o varios objetivos específicos.

Para Stoner (1996, citado en Jiménez y Villanueva, 2018), son ciertos elementos como los antecedentes, valores, conocimientos y experiencias del líder que determinan los estilos de liderazgo.

En las organizaciones o empresas al poseer distintas necesidades, se emplean diversos estilos de liderazgo dependiendo de lo que se requiera. Para Jiménez y Villanueva (2018) indistintamente del estilo de liderazgo aplicado, se logra contribuir con capacidades propias para beneficio de cada organización. A continuación, se mencionan los más estudiados según Chiavenato (1999, citado en Jiménez y Villanueva, 2018):

- Liderazgo autocrático: este tipo de líder ha sido concebido como una persona intransigente, rígida e inflexible con respecto a las opiniones que tienen los demás del equipo, se basa en su propio criterio al momento de tomar decisiones asumiendo así la responsabilidad de las mismas. Un líder autocrático se apoya en compensaciones o castigos según amerite las acciones de los seguidores. El líder autocrático exige el mayor rendimiento de su equipo en las tareas asignadas, por lo que es una persona incuestionable y segura de sí mismo.
- Liderazgo democrático: Es un tipo de líder que es más accesible y acepta la participación de los demás al momento de receptar puntos de vista y criterios de los seguidores. Cuando se requiera implementar alguna medida u acción, el líder democrático se asegura de tener la aprobación del resto del equipo. El líder democrático promueve que los empleados se involucren en el proceso asumiendo responsabilidades en la toma de decisiones. Este líder es el contrario del líder autocrático, ya que se caracteriza por ser dinámico, abierto y flexible.
- Liderazgo laissez-faire: este líder no se parece ni al líder autocrático ni al democrático, ya que se caracteriza por tener un rol apático al momento de tomar decisiones, asignando la responsabilidad a sus subordinados, sin brindarles soporte o motivación en las actividades que les tocare realizar. Por

esta razón ha sido cuestionado y criticado por evidenciar poco compromiso con la empresa.

- Liderazgo transformacional y transaccional: Este tipo de líder se caracteriza por alentar y animar a personal de la empresa, de tal manera que se sientan incentivados a lograr las metas propuestas, por lo que se lo conoce como alguien de vital importancia en la empresa y no como un simple recurso o personal de trabajo. Ser un líder transformacional y transaccional implica varias ventajas ya que se considera un ejemplo a seguir, y por el hecho de trabajar colaborativamente con su equipo hacen que desarrollen capacidades socio-personales entre líder y equipo, lo que se traduce en un aumento de autoestima recíproco, en consecuencia, ser o poseer un líder transformacional y transaccional conduce a resultados y beneficios óptimos para la empresa (Jiménez & Villanueva, 2018).

Por otro lado, este estilo de liderazgo difiere del líder laissez-faire en lo que a metodología se refiere, ya que al momento de influir y dirigir la organización se basa en las recompensas y sanciones a sus seguidores considerando el nivel de productividad de cada uno. Los líderes transaccionales incentivan a los subordinados o colaboradores premiándolos por el buen cumplimiento con respecto a la orientación que él les proporciona (Jiménez & Villanueva, 2018).

El Autoliderazgo

El autoliderazgo, aparece por primera vez por Manz en el año de 1986, quien lo definió como un constructo psicológico que refleja la facultad para incrementar el rendimiento personal por medio de un conjunto de estrategias cognitivas, motivacionales y de conducta que son dirigidas por el mismo (Manz & Neck, 2004, citado en Martínez, 2018).

Por otro lado, se ha concebido que la definición de autoliderazgo se fundamenta en la teoría de la motivación, la cual habla sobre la Teoría del logro propuesta por McClelland en el año de 1967, la misma que manifiesta que las personas tienen deseos o motivaciones mayores, lo que es evidenciado por un desempeño formidable que refleja el cumplimiento de los objetivos. Para Gollwitzer (2003, citado en Martínez, 2018), el autoliderazgo es una constante lucha personal para liderarse a sí mismos imponiéndose retos para poder alcanzar objetivos específicos.

El autoliderazgo se fundamenta en varias teorías que han incidido en su definición y en la forma de ser concebido como un promovedor del desempeño individual y colectivo. El auto liderazgo, se sostiene en las teorías de auto gestión, de autorregulación, socio cognitivas y motivacionales (Manz & Sims, 1980, citado en Martínez, 2018). El autoliderazgo se desarrolla por medio del auto influencia de las personas para obtener la dirección y motivación que necesitan de sí mismas para poder desenvolverse y comportarse de la forma esperada (Neck et al., 1999, citado en Garza, *et al.*, 2018).

El tema del Autoliderazgo tiene su origen en las teorías de la motivación, destacándose en la Teoría del logro, propuesta por McClelland en donde se puede evidenciar una de las primeras apariciones del mismo. Además, de acuerdo con McClelland (1967, citado en Garza, *et al.*, 2018), en donde se dice que los individuos poseen gran motivación al logro, por lo que presentan altos estándares de desempeño y altos estándares de metas propias que reflejan el cumplimiento de los mismos. Por otra parte, se destaca la teoría de la autorregulación, en donde se hace énfasis al estudio del Autoliderazgo; ya que según Carver y Scheier (2001, citado en Garza, *et al.*, 2018), este tema implica medir la discrepancia y tratar de minimizar entre lo que son las metas y la realidad.

Las actividades que tienen que ver con minimizar metas y la realidad o estado actual, tienen como fin lograr fines individuales, lo que ayuda a que las personas tengan mayor

rendimiento laboral. Una tercera teoría que se ha empleado para desarrollar del concepto del autoliderazgo es el concepto de autoeficacia (Bandura, 1991, citado en Garza, *et al.*, 2018). Esta teoría habla sobre las facultades, destrezas propias y el autocontrol, por lo que se está hablando de un proceso de autorregulación. La convicción de autoeficacia es muy relevantes debido a que: a) indican si una persona trabaja por algunos objetivos y tareas, b) determinan la manera en que una persona se adapta a alguna situación en específico, c) muestran el grado de esfuerzo y determinación que utiliza en alcanzar los objetivos y d) demuestran la manera de gestionar los percances (Garza, *et al.*, (2018).

En cuestiones de Autoliderazgo se conoce que un estándar alto de este tiene relación con el tema de autogobierno y según el argumento de Manz (2015, citado en Garza, *et al.* 2018), señala que se debe aplicar la Autenticidad; indicando que es el cuidado a los altos estándares que dirigen la conducta, en donde los individuos se dejan llevar por patrones constantes y propios de comportamiento.

Responsabilidad. Los objetivos planteados a sí mismos se relacionan con fines responsables, lo cual beneficia los temas relacionados con el bien común a nivel personal, en la empresa y, en general, en la sociedad. También un aspecto importante en el Autoliderazgo es el aumento de las capacidades, que aportan a que se amplíe el abanico de las capacidades propias (Garza, *et al.*, 2018).

Motivación

Al hablar de motivación son muchos los autores que han realizado investigaciones sobre el tema, teniendo diversas definiciones y conceptos. Para Chiavenato (2000, citado en Peña y Villón, 2017), la motivación está íntimamente ligada con la conducta humana y cuyo vinculo está fundado en el comportamiento, el cual es el resultado de factores internos y externos en donde la energía necesaria que mueven al individuo a cumplir con tareas específicas para alcanzar sus metas están basados por los deseos y las necesidades que posee

la persona. Para satisfacer una necesidad o motivo inicial, el individuo debe seguir un proceso que incluye la planificación y ejecución de un conjunto de actividades encaminadas al cumplimiento de dicho motivo. A este proceso es lo que se conoce como motivación.

Motivación laboral

La motivación laboral es lo que se conoce como lo que resulta de la relación entre un individuo y un estímulo empresarial u organizacional con el objetivo de implementar elementos en dicha empresa para lograr la meta propuesta. La motivación laboral es la intención que tiene una persona ejecutada por medio del esfuerzo de dicho individuo para lograr los objetivos empresariales ajustadas a sus propias necesidades (Peña & Villón, 2018).

Factores que influyen en la motivación laboral

Citando una frase en Jhon C Maxwell, que dice “Cualquiera puede dirigir el barco, pero se necesita un líder para trazar el rumbo. Los líderes que son buenos navegantes son capaces de llevar a su gente a cualquier lugar”. Existen varios elementos que inciden en la motivación laboral de los trabajadores de la empresa, los más destacados se indican a continuación (Peña & Villón, 2018):

Puesto de trabajo: Este elemento constituye un factor motivacional en el trabajo en el grado en el que el trabajador se encuentre cómodo en él o no, y si tiene aspiraciones de crecimiento profesional en la empresa, ya que, para Marx, el hombre tiene una actividad principal e importante es su vida y es el trabajo, debido a que a través del trabajo es la manera de mantenerse en la vida para satisfacer sus necesidades. El trabajo es una transformación natural que se da según las adaptaciones del entorno natural (Bohórquez *et al.*, 2020).

Autonomía en el trabajo: Este factor se basa en que el hecho de delegar funciones y responsabilidades permite la participación y contribución de ideas; ya que estos aportes mejoran la perspectiva que tienen los trabajadores con respecto a la empresa. Esto hace que los trabajadores se sientan especiales y parte activa e importante en dicha organización.

Ambiente de trabajo: Un buen clima laboral crea relaciones firmes y buenas entre compañeros, y de esta manera se incrementa la satisfacción y por ende el bienestar individual de cada trabajador en su puesto laboral. Otro elemento vital es que cada empleado se sienta identificado con la cultura organizacional (Bohórquez *et al.*, 2020).

Condiciones laborales: Otros factores que determinan la satisfacción de los empleados son los beneficios o condiciones que se les otorguen como por ejemplo un sueldo justo, flexibilidad en los horarios, beneficios por cumplimientos de metas, conciliaciones laborales, entre otros.

Onboarding: Es una práctica que las empresas implementan para lograr que el nuevo trabajador se adapte fácil y rápidamente a la empresa, logrando buenas relaciones con los compañeros ajustándose a la cultura organizacional. Este proceso hace que el nuevo empleado se sienta incluido en la organización desde el momento en que ingresa a la misma (Peña & Villón, 2018).

Marco Metodológico

La presente investigación ha sido diseñada con enfoque cuantitativo, mismo que se entiende al “procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos dibujos, gráficos e imágenes; la investigación cualitativa estudia diferentes objetos para comprender la vida social del sujeto a través de los significados desarrollados por éste. Hernández, *et al.* (2014) dieron a conocer que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base a la aproximación numérica y el análisis estadístico, con el fin de formar pautas de comportamientos y examinar las teorías.

El diseño del estudio es no experimental, pues se realiza sin la manipulación deliberada de variables, por lo tanto, se basará en observar fenómenos tal y como se da en su contexto natural, para luego analizarlos. Asimismo, este diseño de investigación se considera de corte transversal, porque se analizaron las variables en tiempo y espacio determinado, que

permitió evaluar los resultados estadísticos y establecer una descripción lo más completa posible.

El método deductivo se utilizó en el trabajo, siendo necesario tener premisas particulares o específicas y de esta manera obtener conclusiones generales de la investigación. El alcance del estudio es de tipo descriptivo y exploratorio, cuyo objetivo será identificar formas de conductas, actitudes que determine la incidencia del liderazgo en la motivación laboral. Como técnica para la realización de la investigación se utilizó la encuesta y su instrumento el cuestionario, mismo que fue construido a partir de investigaciones previas y validadas, con un total de 6 preguntas.

Con respecto a la validación del instrumento de investigación se llevó a cabo por el procedimiento de grupo de discusión, compuesto por expertos en el tema de motivación y autoliderazgo, quienes analizaron el instrumento para valorar la pertinencia de cada ítem; de manera estadística se aplicó Alfa de Cronbach donde el valor resultante fue de 0,92 de tal manera que fue muy confiable para la correspondiente aplicación. Las autoras de la investigación: Saltos Palacios, Viviana Auxiliadora y Tenesaca García, Ana María intervinieron al realizar las respectivas encuestas; donde, se utilizó una medición en escala de Likert, cuyo procesamiento se realizó mediante el Software Excel, así como la utilización del programa IBM SPSS STATISTICS V25, con los que se realizó los gráficos y tablas estadísticas y se calculó la correlación de Pearson. (Hernández *et al.*, 2014).

En cuanto a la población; Hernández *et al.* (2014) manifestaron que la población es la representación del grupo de estudio, objeto o elementos de forma individual ya sean personas o casos, serían establecidas en la investigación mediante una serie de descripciones por el investigador. La investigación realizada tiene población de 80 personas laborando en la empresa CEDIA. Al ser la población pequeña no fue necesario tomar una muestra.

En la realización del trabajo se efectuó la encuesta al total de la población que labora en la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”, mismo que según registro son 80 colaboradores y que fueron realizadas de manera presencial. De acuerdo con Valderrama (2015, p.194), indicó que, “las técnicas de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a obtener la información de la realidad u fenómenos de estudio, que se dan de forma directa o indirecta”. Hernández, *et al.* (2014, p.217) sustentaron que los cuestionarios están compuestos por una serie de ítems respecto a las variables a medir. Para el presente estudio se utilizarán fuentes primarias tomadas de empresa CEDIA; asimismo, fuentes secundarias existentes.

Análisis de Resultados

Una vez concluida la encuesta, dirigida a los usuarios de la empresa CEDIA, se obtuvieron los siguientes resultados:

En la siguiente tabla 1 y figura 1 se muestran los resultados de la encuesta donde se pregunto acerca del conocimiento sobre el tema de autoliderazgo:

Tabla 1

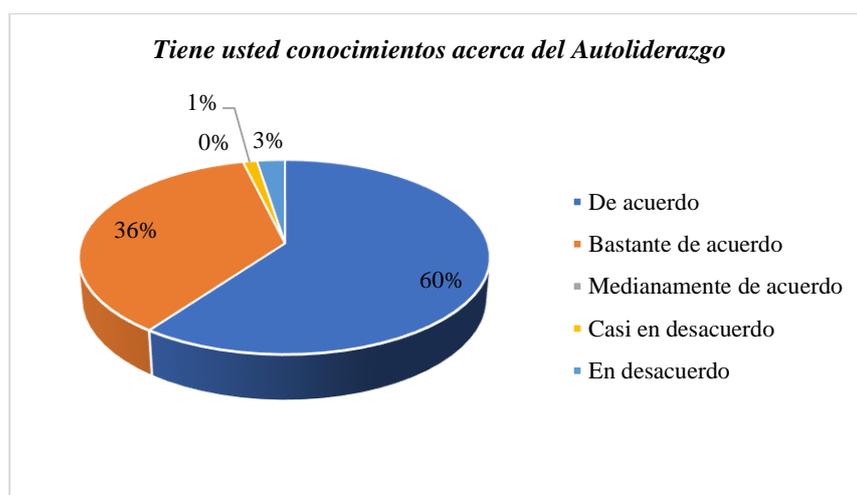
Conocimientos Acerca del Autoliderazgo

| | Frecuencia | % |
|--------------------------------|-------------------|-------------|
| De acuerdo | 48 | 60% |
| Bastante de acuerdo | 29 | 36% |
| Medianamente de acuerdo | 0 | 0% |
| Casi en desacuerdo | 1 | 1% |
| En desacuerdo | 2 | 3% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Usuarios empresa CEDIA

Figura 1

Conocimientos acerca del Autoliderazgo



Nota: Usuarios empresa CEDIA

Los usuarios encuestados respondieron con un 60% estar de acuerdos en conocer el tema de autoliderazgo, sobre todo por definir mediante deducción la palabra mencionada indican que tienen idea de que se trata. De igual manera un gran número de encuestados respondió casi de acuerdo en conocer el tema, esto fue un 36% de usuarios de la empresa CEDIA.

La tabla 2 y figura 2 siguientes muestran los porcentajes en que los trabajadores de CEDIA sienten estar motivados por los jefes.

Tabla 2

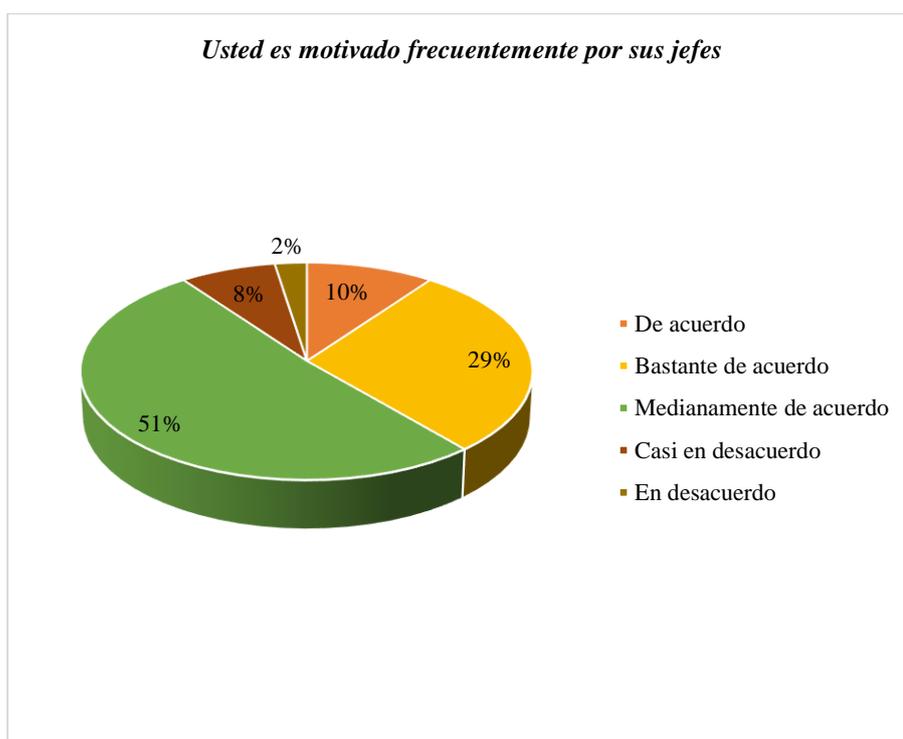
Motivación Frecuente por los Jefes

| | Frecuencia | % |
|--------------------------------|-------------------|----------------|
| De acuerdo | 8 | 10,00% |
| Bastante de acuerdo | 23 | 28,75% |
| Medianamente de acuerdo | 41 | 51,25% |
| Casi en desacuerdo | 6 | 7,50% |
| En desacuerdo | 2 | 2,50% |
| TOTAL | 80 | 100,00% |

Nota: Usuarios empresa CEDIA

Figura 2

Motivación Frecuente por los Jefes



Nota: Usuarios empresa CEDIA

Pocos encuestados respondieron que son motivados por los jefes, la mayoría representada por el 51,25% de los encuestados fue discretos al responder, aquellos manifiestan que es por verlos muy poco; sin embargo, indican que están acostumbrados a laborar con poca intervención verbal de los jefes. La tabla 2 y figura 2 indican además que únicamente 2 usuarios que representan el 10% de los trabajadores encuestados están de acuerdos en ser motivados.

La tabla 3 da a conocer en que clasificación de acuerdo a los parámetros de ser autoritarios, motivador y líder, así como pasivo; tienen los colaboradores de la empresa CEDIA a los jefes.

Tabla 3*Clasificación al Jefe*

| | De acuerdo | Bastante de acuerdo | Medianamente de acuerdo | Casi en desacuerdo | En desacuerdo |
|--------------------------|-------------------|----------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|
| Autoritario | 1 | 1 | 3 | 14 | 61 |
| Motivador y líder | 17 | 11 | 8 | 21 | 23 |
| Pasivo | 14 | 32 | 18 | 16 | 0 |

Nota: Usuarios empresa CEDIA

Los encuestados mencionan que los jefes no son autoritarios, con apenas un usuario que responde estar de acuerdo con tal pregunta; esto contrasta los 61 colaboradores que indican estar en desacuerdo con el autoritarismo de los jefes. La tabla 3 muestra en referencia al ser motivador y líder los encuestados manifestaron que reciben poca motivación, siendo 17 de los 80 encuestados en estar de acuerdo; más bien interpretan que existe pasividad en ellos; al responder 32 usuarios que están bastante de acuerdo.

La tabla 4 muestra las principales causas de motivación que tienen los colaboradores de CEDIA en el trabajo.

Tabla 4*Causa de Falta de Motivación en el Trabajo*

| | De acuerdo | Bastante de acuerdo | Medianamente de acuerdo | Casi en desacuerdo | En desacuerdo |
|--|-------------------|----------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|
| Falta de reconocimiento verbal | 29 | 22 | 18 | 7 | 4 |
| Falta de reconocimiento económico | 29 | 38 | 3 | 8 | 2 |
| Exceso de trabajo | 6 | 12 | 17 | 19 | 26 |
| No me he sentido desmotivado | 2 | 7 | 9 | 27 | 35 |

Nota: Usuarios empresa CEDIA

Reconocimientos económicos y verbales han sido las causas de falta de motivación laboral por parte de los usuarios encuestados; donde, 29 en ambos casos han estado de acuerdo con tal respuesta; manifiestan que llevan algún tiempo con el mismo sueldo y no

reciben las felicitaciones correspondientes cuando realizan trabajos que requieren un mayor desempeño. La tabla 4 muestra, que el exceso de trabajo no es un indicador de falta de motivación, donde solo 6 trabajadores estuvieron de acuerdo y 26 en desacuerdo.

En la tabla 5 y figura 3 se detallan los resultados de la importancia de ejercer Autoliderazgo por parte del trabajador como eje motivador laboral.

Tabla 5

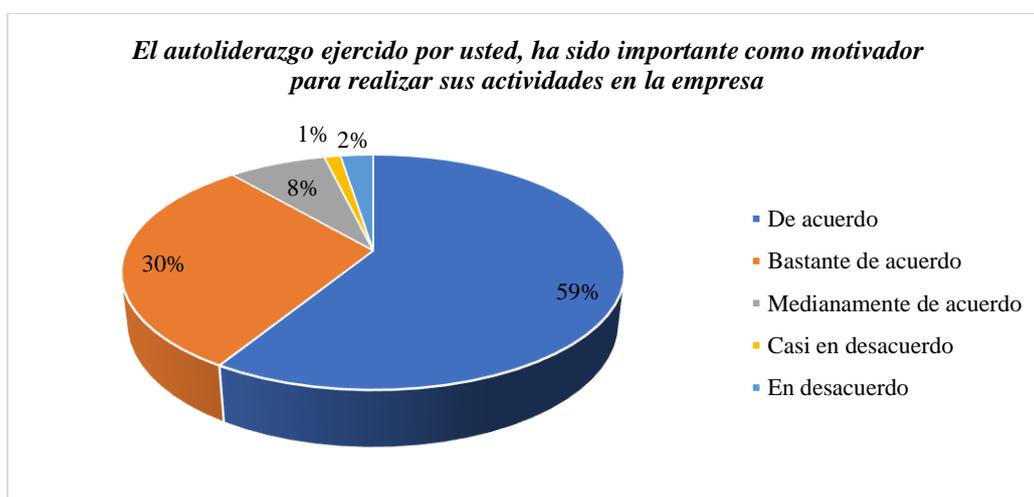
Importancia del Autoliderazgo Ejercido por el Trabajador Como Motivador

| | Frecuencia | % |
|-------------------------|-------------------|-------------|
| De acuerdo | 47 | 59% |
| Bastante de acuerdo | 24 | 30% |
| Medianamente de acuerdo | 6 | 8% |
| Casi en desacuerdo | 1 | 1% |
| En desacuerdo | 2 | 3% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Usuarios empresa CEDIA

Figura 3

Importancia del Autoliderazgo Ejercido por el Trabajador Como Motivador



Nota: Usuarios empresa CEDIA

El Autoliderazgo ha sido fundamental para desempeñar las actividades diarias; donde la falta de intervención por parte del jefe hace que cada uno de los trabajadores tenga

incentivo propio para la realización del trabajo. La tabla 5 y figura 3 indican que el 59% de los encuestados están de acuerdo con el Autoliderazgo como parte fundamental de la motivación para realizar las actividades en la empresa CEDIA. Cabe indicar que un mínimo del 3% de los colaboradores están en desacuerdo con la pregunta realizada.

La tabla 6 y figura 4 muestran el detalle de los hallazgos encontrados en cuento a las capacitaciones que brinda la empresa CEDIA en temas de Motivación y Liderazgo a los trabajadores.

Tabla 6

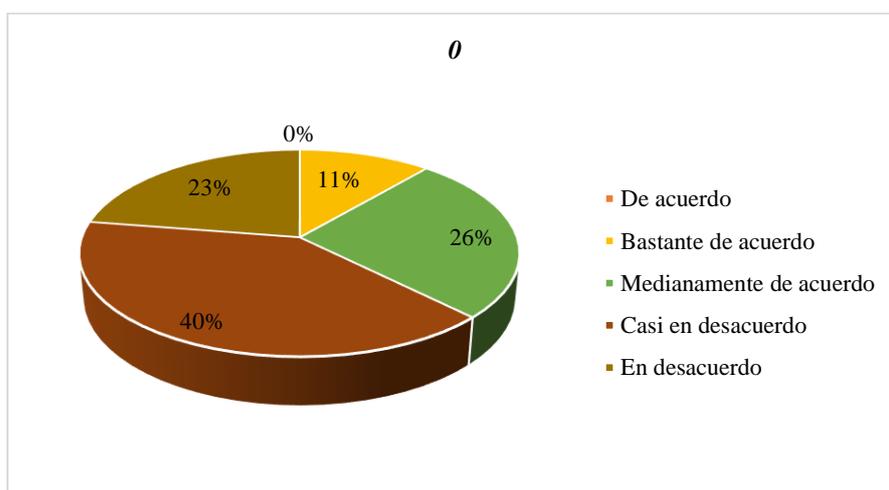
Capacitaciones que Brinda la Empresa CEDIA en Temas de Motivación y Liderazgo

| | Frecuencia | % |
|--------------------------------|-------------------|-------------|
| De acuerdo | 0 | 0% |
| Bastante de acuerdo | 9 | 11% |
| Medianamente de acuerdo | 21 | 26% |
| Casi en desacuerdo | 32 | 40% |
| En desacuerdo | 18 | 23% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Nota: Usuarios empresa CEDIA

Figura 4

Capacitaciones que Brinda la Empresa CEDIA en Temas de Motivación y Liderazgo



Nota: Usuarios empresa CEDIA

La mayoría de los usuarios indican que les falta capacitaciones en temas de liderazgo y motivación, siendo fundamental para aumentar el rendimiento laboral en la empresa. En la tabla 6 y figura 4 ningún estuvo de acuerdo en manifestar recibir capacitaciones de este tipo en los últimos meses. Al contrario, el 40% estuvo casi en desacuerdo y el 23% en desacuerdo.

La tabla 7 presenta la correlación entre las variables Autoliderazgo y Motivación Laboral aplicado a los colaboradores de la empresa CEDIA.

Tabla 7

Correlación entre Autoliderazgo y Motivación Laboral

| | | Autoliderazgo | Motivación Laboral |
|---------------------------|------------------------|----------------------|---------------------------|
| Autoliderazgo | Correlación de Pearson | 1 | ,712** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| | N | 80 | 80 |
| Motivación Laboral | Correlación de Pearson | ,712** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |
| | N | 80 | 80 |

Nota:**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El cálculo de Pearson tuvo como resultado 0,712 siendo una buena correlación, misma que indica la alta influencia del Autoliderazgo en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia (CEDIA); además, en la tabla 7 se detalla el nivel de significancia, resultando ser menor a 0,01; demostrando que existe una relación muy significativa entre ambas variables.

Discusión

Los hallazgos que se obtuvieron mediante la participación de las personas encuestadas, muestran que la motivación es fundamental para desempeñar de mejor manera las labores encomendadas, de tal manera que cuando no existe motivación por parte de los líderes de la empresa CEDIA los trabajadores emprenden un autoliderazgo, mismo que como se observa en los resultados obtenidos es muy conocido por los empleados de la organización. El autoliderazgo siendo un tema conocido por el 96% de las personas participantes es

fundamental y determinante para la motivación de los trabajadores. En términos generales se comprueba que el autoliderazgo influye en la motivación de los participantes, que con la falta de reconocimientos de tipo económico y verbal tienen la opción más conveniente para realizar sus actividades de manera eficiente.

En estudios encontrados como el de Castro, et al., (2020); se manifestó que el líder no contribuye de manera favorable a la motivación de los empleados; además, de no darles respuestas y soluciones en las labores, tienen liderazgo más radical y se sabe que los empleados requieren de mayor dialogo.

En la empresa CEDIA es muy importante la motivación, por parte de los líderes; sin embargo, el autoliderazgo es fundamental, dado que los jefes son muy pasivos. Al igual que en el estudio descrito anteriormente, se coincide en que la motivación por quienes están al frente de la empresa es muy poca, lo que resulta en desmotivación en los trabajadores. Otros estudios realizados como el de los autores Marín *et al.* (2020); indicaron que la motivación es fundamental para tener buen ambiente laboral, buscando el bienestar de los trabajadores, al hacerlos sentir más apreciados.

Hay que considerar el criterio de Pineda (2017) quien manifestó la importancia de la motivación, pero el poco uso que los líderes le dan a esta variable, por lo que el autoliderazgo es el tema indicado para fortalecer la misma en los colaboradores. Los líderes prefieren mantener reglas y conservar las formas de hacer las cosas, con ese pensamiento solo están logrando que se pierda la oportunidad de maximizar el rendimiento de los empleados y que se coapte la innovación empresarial y la diferenciación.

Los distintos estudios indican la importancia del autoliderazgo y motivación, datos importantes para las empresas y en el caso particular para la empresa CEDIA, mismo que mantiene un déficit en los temas indicados y que con el aporte del estudio pueden corregir y ayudar a que sus colaboradores tengan un mejor desempeño laboral.

Conclusiones

Con respecto a la respuesta del objetivo del presente estudio; el cual es determinar la influencia del Autoliderazgo en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”, los resultados evidenciados por el cálculo de Pearson dan 0,712, lo que demuestra una alta influencia de la variable Autoliderazgo con respecto a la Motivación Laboral de los trabajadores de la empresa CEDIA. También es importante manifestar que la relación existente entre las variables resultó ser muy significativa con un indicador que dio como resultado un valor menor que 0,01.

Además, mediante la encuesta realizada se indica que los trabajadores de la Institución han manifestado que el autoliderazgo ha sido importante como motivador laboral, donde el 59% estuvo de acuerdo y el 30% bastante de acuerdo, de tal manera que la influencia del autoliderazgo sobre la motivación de quienes laboran en la empresa es muy alta.

Es importante que en las empresas los colaboradores conozcan de temas acerca de liderazgo y motivación; ya que permite tener un mayor rendimiento laboral.

La empresa CEDIA cuenta con líderes muy pasivos, la pregunta 3 de la encuesta da a conocer que 32 de los encuestados manifiestan estar bastante de acuerdo, a diferencia de los 17 usuarios que respondieron que su jefe es motivador y líder.

La falta de motivación en las empresas se debe a temas económicos y de diálogo. En la empresa CEDIA 29 colaboradores indicaron que deberían implementar incentivos económicos y la misma cantidad indicó debería recibir motivación verbal.

Ya que un trabajador motivado rendirá y se esforzará por ser el mejor y todo lo que realice será con más eficacia en donde existirá un Ganar-ganar tanto para el colaborador como para la organización.

Referencias

- Alabau, I. (2017). Autoliderazgo: qué es, características y cómo desarrollarlo. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/autoliderazgo-que-es-caracteristicas-y-como-desarrollarlo-4714.html>
- Alatriza, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89-98. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Avenecer, Y. (2015). *LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Cienfuegos* 12(3), 385-390. doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Botero, M. (2018). Lo que llamamos liderazgo: consideraciones críticas de lo que ocurre en diversas organizaciones. *PERSPECTIVAS PSICOLÓGICAS* 3(4), 134-136. doi:<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pp/v3-4/v3-4a15.pdf>
- Castro, E., Puerto, C., & Rodríguez, M. (2020). *La influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores. Estudio de caso del Instituto Nacional de Tecnología Industrial*. Obtenido de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1266/1/TFPP%20EEYN%202020%20C-GE-PC-RMF.pdf>
- Díaz Sarmiento, C., Roncallo Lafont, L., López Lambraño, M., & González Barranco, S. (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Revistade economía & administRación*, 15(1), 71-89. doi:<https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/view/47>
- Evans, J., & Lindsay, W. (2018). *Administración y control de calidad*. Cengage Learning.
- Garza, M., Guzmán, E., & Gallardo, M. (2018). El autoliderazgo y la inteligencia emocional : un estudio de la generación de los millenials. *Ciencia y sociedad*, 43(2), 51-65. doi:<https://www.redalyc.org/journal/870/87060120005/87060120005.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación 6º Edición*. Ciudad de México.: México, Mc Graw Hill.
- Huamani, M. (2019). *Liderazgo y motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte interprovincial de pasajeros del terrapuerto los Libertadores de América, distrito Ayacucho, 2018*. Obtenido de

- http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/16999/LIDERAZGO_MOTIVACIONAL_LABORAL_HUAMANI%20_TORRES_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*, 18(1), 183-195. doi:http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Madrigal Torres, B. (2016). *Habilidades directivas*. McGraw-Hill.
doi:<http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Madrigal, B., & Ramírez, M. (2019). *La ética y el liderazgo en las instituciones latinoamericanas de educación superior en la cuarta revolución industrial*. Fondo Editorial Universitario.
doi:<https://dtoepidemiologia.files.wordpress.com/2019/10/2019-oct-etica-y-liderazgo-x1a-ebook.pdf>
- Marín, L., Escudero, E., & Castañeda, G. (2020). *Influencia del liderazgo y la motivación en la percepción del clima laboral en una empresa del sector industrial de Manizales-Caldas*. Obtenido de
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5787/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=2>
- Martínez, J. (2018). *Perfil Psicosocial, Autoliderazgo y Rendimiento laboral en empleados de la empresa manufacturera Johnson & Johnson de Ciudad Juárez México: Estudio de caso*. [tesis doctoral, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez]. Repositorio Institucional UN.
http://148.210.21.138/bitstream/handle/20.500.11961/5606/tesis_completa%20Jose%200Ramon%20Mtz.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Científica*. 3(7), 177-192.
doi:http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Pineda, J. (2017). *Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral*. Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17207/PinedaAlvaradoJohnMiller2017.pdf;sequence=1>
- Salas, A. (2018). Liderazgo femenino y felicidad en el trabajo: el papel mediador del intercambio líder-colaborador. *Búsqueda* 5(21), 146-164.
doi:<https://doi.org/10.21892/01239813.417>
- Tellería, J. (2018). *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid: ESIC Editorial.

Vázquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2017). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 12, núm. 5, 79-97.

doi:<https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>

Zuzama, J. (2017). *Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real*. [tesis de grado, Universidad de les Illes Balears]. Repositorio Institucional UN. https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1

Apéndice

Formato de Encuesta.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

**El Autoliderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa
“Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia**

ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS CON RELACIÓN A LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE ALIMENTOS. LOS DATOS RECOPIADOS SERÁN LLEVADOS DE MANERA RESERVADA. SE PIDE LA COLABORACIÓN DE MANERA HONESTA.

Tiene usted conocimientos acerca del Autoliderazgo

De acuerdo
Bastante de acuerdo
Medianamente de acuerdo
Casi en desacuerdo
En desacuerdo

Usted es motivado frecuentemente por sus jefes

De acuerdo
Bastante de acuerdo
Medianamente de acuerdo
Casi en desacuerdo
En desacuerdo

Considere que su jefe es:

| | De acuerdo | Bastante de acuerdo | Medianamente de acuerdo | Casi en desacuerdo | En desacuerdo |
|-------------------|------------|---------------------|-------------------------|--------------------|---------------|
| Autoritario | | | | | |
| Motivador y líder | | | | | |
| Pasivo | | | | | |

La falta de motivación en el trabajo ha sido por:

| | De acuerdo | Bastante de acuerdo | Medianamente de acuerdo | Casi en desacuerdo | En desacuerdo |
|-----------------------------------|------------|---------------------|-------------------------|--------------------|---------------|
| Falta de reconocimiento verbal | | | | | |
| Falta de reconocimiento económico | | | | | |
| Exceso de trabajo | | | | | |
| No me he sentido desmotivado | | | | | |

El autoliderazgo ejercido por usted, ha sido importante como motivador para realizar sus actividades en la empresa

De acuerdo
Bastante de acuerdo
Medianamente de acuerdo
Casi en desacuerdo
En desacuerdo

La empresa brinda capacitaciones constantes en temas de motivación y liderazgo

De acuerdo
Bastante de acuerdo
Medianamente de acuerdo
Casi en desacuerdo
En desacuerdo

Nombre: _____



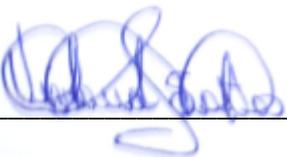
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Viviana Auxiliadora Saltos Palacios, con C.C: # 1310150287 y Ana María Tenesaca García, con C.C. # 0301993929; autoras del trabajo de titulación: “El Autoliderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa “Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia”, previo a la obtención del grado de MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

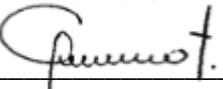
2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 01 de Agosto del 2022

f.  _____

Nombre: Viviana Auxiliadora Saltos Palacios

C.C: 1310150287

f.  _____

Nombre: Ana María Tenesaca García

C.C: 0301993929

| REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA | | | |
|--|---|--|----|
| FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN | | | |
| TÍTULO Y SUBTÍTULO: | El Autoliderazgo y su Influencia en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa "Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia" | | |
| AUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Saltos Palacios, Viviana Auxiliadora Tenesaca García, Ana María | | |
| REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres): | Vega Chica, Mayra Liuviana | | |
| INSTITUCIÓN: | Universidad Católica de Santiago de Guayaquil | | |
| UNIDAD/FACULTAD: | Sistema de Posgrado | | |
| MAESTRÍA/ESPECIALIDAD: | Maestría en Gestión del Talento Humano | | |
| GRADO OBTENIDO: | Magister en Gestión del Talento Humano | | |
| FECHA DE PUBLICACIÓN: | 01 de agosto de 2022 | No. DE | 39 |
| | | PÁGINAS: | |
| ÁREAS TEMÁTICAS: | Ciencias Sociales | | |
| PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS: | Motivación, Liderazgo, satisfacción, desempeño laboral, capital humano | | |
| RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): | | | |
| <p>El presente artículo investigativo, tiene como objetivo determinar la influencia del Autoliderazgo en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Empresa "Corporación Ecuatoriana para el Desarrollo de la Investigación y la Academia", conocida por sus siglas como "CEDIA"; considerando que en toda organización deberá primar el capital humano con el que cuenta, ya que debido a esto se lograra evidenciar el óptimo desempeño de la a empresa, para ello es importante que el colaborador se encuentre motivado al momento de realizar sus actividades cotidianas; así como, poder tomar decisiones acertadas según su criterio, puesto que de esta manera se notará la productividad que genera en el trabajo. Para la realización del artículo se utilizó la metodología de alcance analítico, ya que fue necesario para la realización de observaciones y análisis de los usuarios durante el proceso investigativo; asimismo, el enfoque metodológico fue cuantitativo, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos, para lo cual se trabajó con 80 usuarios; mismos que son el total de la población de la empresa. Aplicando el proceso metodológico descrito se obtuvieron resultados relevantes, como la falta de autoliderazgo para elevar la productividad de la empresa; así como, la necesidad de motivar constantemente a los colaboradores de la empresa; concluyendo, que en la institución hace falta capacitaciones en temas de autoliderazgo y motivación.</p> | | | |
| ADJUNTO PDF: | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> NO | |
| CONTACTO CON AUTORAS: | Teléfono: 0958969206 0987058565 | E-mail: viviana.saltos@cu.ucsg.edu.ec ana.tenesaca@cu.ucsg.edu.ec | |
| CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: | Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa | | |
| | Teléfono: 0992410481 | | |
| | E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec | | |
| SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA | | | |
| Nº. DE REGISTRO (en base a datos): | | | |
| Nº. DECLASIFICACIÓN: | | | |
| DIRECCIÓN URL (tesis en la web): | | | |