

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y
COMERCIO**

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MODALIDAD: ARTÍCULO CIENTÍFICO

Título de Artículo Científico:

Evaluación del impacto del liderazgo transformacional en la motivación de los
empleados de la empresa AMERIPRIV.

Autor:

Edwin Jeremy Vera Cobeña

Tutor:

Ing. Carlos Orlando Vélez Chávez

MANTA-MANABI-ECUADOR

2025

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Vera Cobeña Edwin Jeremy legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025, cumpliendo el total de 288 horas, cuyo tema del proyecto es **Evaluación del impacto del liderazgo transformacional en la motivación de los empleados de la empresa AMERIPRIV.**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 25 de julio de
2025.

Lo certifico,



Ing. Carlos Orlando Vélez Chávez, MBA
Docente Tutor
Área: Administración de Empresas



Artículo. VERA COBEÑA EDWIN JEREMY

4%
Textos
sospechosos



< 1% **Similitudes**

0% similitudes entre
comillas
0% entre las fuentes
mencionadas

4% **Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: Artículo. VERA COBEÑA EDWIN JEREMY.docx
ID del documento: 5796444eff0ae89b0cea7d3dd411ea603ec28a57
Tamaño del documento original: 201,51 kB

Depositante: Carlos Vélez Chávez
Fecha de depósito: 25/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 25/7/2025

Número de palabras: 4217
Número de caracteres: 30.205

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	doi.org Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes d... 8 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	doi.org Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uasb.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
2	laccei.org	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	hdl.handle.net Percepción de los usuarios hacia un modelo online E-Governme...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	PROYECTO TITULADO EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLU... #5c2a7	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
5	doi.org Impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del pers...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

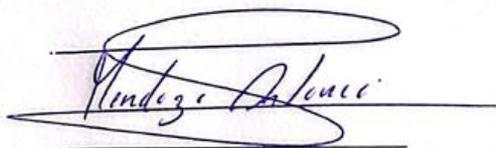
Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://doi.org/10.1108/LODJ10-2019-0455>
- https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9401/html?utm_source
- <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/521/685>
- <https://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/971>
- [https://www.researchgate.net/publication/385875827_Inteligencia_emocional_y_liderazgo_en_las_organizaciones_Emotional_intelligence_and_leadership_in_organizations?...](https://www.researchgate.net/publication/385875827_Inteligencia_emocional_y_liderazgo_en_las_organizaciones_Emotional_intelligence_and_leadership_in_organizations?)

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado da la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“Evaluación del impacto del liderazgo transformacional en la motivación de los empleados de la empresa AMERIPRIV”**, elaborado por el egresado Vera Cobeña Edwin Jeremy, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancias firman:



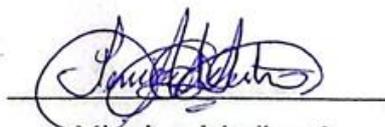
Presidente del tribunal

Ing. Amado Mendoza



Miembro del tribunal

Ing. Alba Cáceres



Miembro del tribunal

Ing. Jessica Guadamud

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Vera Cobeña Edwin Jeremy**, con cédula de identidad N° **1351346653**, declaro que el presente trabajo de titulación: "**Evaluación del impacto del liderazgo transformacional en la motivación de los empleados de la empresa AMERIPRIV**", cumple con los requerimientos que la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativa, Contables y Comercio surgieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Vera Cobeña Edwin Jeremy
C.I.: 1351346653
E-mail: e1351346653@live.ulvam.edu.ec
Telf: 0979134628

RESUMEN

En el presente estudio se analizó el impacto del liderazgo transformacional en la motivación de los empleados de la empresa AMERIPRIV. Se partió del reconocimiento de que la motivación laboral está influenciada por múltiples factores internos y externos, siendo el liderazgo uno de los significativos. A través de un enfoque cuantitativo y el uso de encuestas, se examinaron dimensiones claves como la inspiración motivacional, estimulación intelectual, empoderamiento (Variable X: Liderazgo transformacional), compromiso organizacional, satisfacción con el trabajo (Variable Y: Motivación de los empleados). Los hallazgos revelaron una percepción general positiva del liderazgo transformacional en la empresa.

La investigación demostró que el liderazgo transformacional fue un factor clave en la motivación, aunque su impacto varió dependiendo de otros elementos contextuales. El estudio evidenció que los empleados se sintieron mayoritariamente motivados, reconocidos y con oportunidades de participación, lo que fortaleció su compromiso organizacional. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, como la inclusión en la toma de decisiones y la equidad en el acceso a la capacitación.

El análisis estadístico permitió establecer relaciones significativas entre las prácticas de liderazgo y el desempeño motivacional, lo que surgió de que el estilo de liderazgo no solo influyó en el clima organizacional, sino también en el deseo de permanencia del personal. Los resultados permitieron proponer recomendaciones orientadas a reforzar el liderazgo interno y las políticas de desarrollo profesional dentro de AMERIPRIV, consolidando así un entorno más estimulante y productivo para los empleados.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo transformacional, clima organizacional, satisfacción laboral, desempeño laboral, relaciones interpersonales.

EVALUATION OF THE TRANSFORMATIONAL IMPACT ON EMPLOYEE MOTIVATION AT AMERIPRIV COMPANY

ABSTRACT

This study analyzed the impact of transformational leadership on employee motivation at AMERIPRIV. It was based on the recognition that work motivation is influenced by multiple internal and external factors, with leadership being one of the most significant. Using a quantitative approach and surveys, key dimensions such as motivational inspiration, intellectual stimulation, empowerment (Variable X: Transformational Leadership), organizational commitment, and job satisfaction (Variable Y: Employee Motivation) were examined. The findings revealed an overall positive perception of transformational leadership in the company.

The research demonstrated that transformational leadership was a key factor in motivation, although its impact varied depending on other contextual elements. The study showed that employees overwhelmingly felt motivated, recognized, and provided opportunities for participation, which strengthened their organizational commitment. However, areas for improvement were also identified, such as inclusion in decision-making and equitable access to training.

Statistical analysis established significant relationships between leadership practices and motivational performance, suggesting that leadership style influenced not only the organizational climate but also staff desire to remain. The results led to recommendations aimed at strengthening internal leadership and professional development policies within AMERIPRIV, thus consolidating a more stimulating and productive environment for employees.

KEYWORDS: Transformational leadership, organizational climate, job satisfaction, job performance, interpersonal relationships.

INTRODUCCIÓN

En un entorno organizacional dinámico y competitivo, el liderazgo transformacional ha emergido como una herramienta clave para potenciar la motivación y el compromiso de los empleados. Este estilo de liderazgo se distingue por su capacidad para inspirar, estimular intelectualmente, reconocer a los colaboradores de manera individualizada y empoderarlos en la toma de decisiones (Andriani et al., 2018). La presente investigación se centra en evaluar el impacto de este tipo de liderazgo en la motivación de los empleados de la empresa AMERIPRIV, considerando que la motivación laboral es un factor determinante en el rendimiento, la productividad y la retención del talento.

La investigación parte de la siguiente interrogante; ¿En qué medida el liderazgo transformacional contribuye a la motivación de los empleados, considerando la influencia de otros factores internos y externos?, para dar respuesta, se estableció como objetivo general evaluar el impacto del liderazgo transformacional en la motivación de los empleados de AMERIPRIV.

En esta investigación se planteó la hipótesis de que el liderazgo transformacional influyó de manera positiva en la motivación de los empleados de AMERIPRIV, al generar un mayor compromiso y un mejor desempeño laboral. Esta relación se consideró significativa, dado que el liderazgo transformacional fomenta la confianza, la inspiración y la orientación hacia objetivos colectivos.

Variable Independiente (X): Liderazgo Transformacional

Inspiración motivacional

La inspiración motivacional es una dimensión clave para el liderazgo transformacional que se vincula con la habilidad del líder para comunicar una visión clara, atractiva y movilizadora.

Según (Zamarripa Montes et al., 2022), este tipo de liderazgo despierta en los empleados un sentido compartido de propósito, lo que eleva sus niveles de compromisos y desempeño. Este proceso no solo limita a la transmisión de metas, sino que implica una conexión emocional que alinea las aspiraciones individuales con los objetivos colectivos.

En el contexto de AMERIPRIV, donde los colaboradores se enfrentan a rutinas exigentes y escenarios de alta responsabilidad, la inspiración del líder es fundamental para mantener el entusiasmo y la cohesión del equipo. Al-Ghazali, B. M. (2020) destaca que cuando los líderes proyectan seguridad y convicción, generan un entorno de confianza que potencia la energía interna de los trabajadores, lo cual es vital para sostener constante motivación.

Estimulación intelectual

La estimulación intelectual se refiere al estímulo que el líder ofrece para

fomentar la innovación, el pensamiento crítico y la resolución autónoma de problemas. (Zhang et al., 2021) sostienen que los líderes transformacionales invitan a sus equipos a desafiar las normas establecidas y proponer nuevas soluciones, sin temor al error. Este estilo se traduce en una cultura de mejora continua, donde los colaboradores se sienten valorados por sus ideas y aportes.

En empresas como AMERIPRIV, que operan en un entorno competitivo y con alta rotación de personal, el fomento del pensamiento creativo permite encontrar formas más eficientes de operar, a la vez que promueve el desarrollo profesional y personal del trabajador. Esta dimensión no solo activa el compromiso cognitivo, sino que también refuerza la autonomía, lo que ha demostrado ser un predictor positivo de la motivación intrínseca.

Consideración individualizada

La consideración individualizada implica que el líder reconoce y responde a las diferencias individuales dentro del equipo, demostrando empatía y preocupación por el desarrollo de cada colaborador. Lasrado F (2020) explica que los líderes transformacionales actúan como mentores, brindando orientación personalizada y apoyo emocional, lo que impacta directamente en el sentido de pertenencia de los empleados.

En una organización como AMERIPRIV, donde el desempeño depende no solo de habilidades técnicas sino también de estabilidad emocional y compromiso, esta dimensión cobra una relevancia especial. Perilla-Toro y Gómez-Ortiz (2017) indican que los líderes que valoran a sus empleados como individuos únicos fortalecen la confianza organizacional, generando relaciones laborales duraderas y ambientes más colaborativos. El reconocimiento de las particularidades también permite diseñar estrategias de motivación diferenciadas y más efectivas.

Empoderamiento

El empoderamiento se manifiesta cuando los líderes delegan responsabilidades y otorgan a sus empleados la autonomía necesaria para tomar decisiones dentro de su campo de acción. (Rizki M et al., 2019) afirman que los líderes transformacionales fomentan una cultura de confianza, en la que los trabajadores sienten que sus habilidades son valoradas, lo cual incrementa su percepción de autoeficacia y su involucramiento con las metas de la organización.

El enfoque es crucial en AMERIPRIV, donde muchas decisiones operativas deben ser tomadas con agilidad y criterio en el lugar de trabajo. Camacho (2022) señala que el empoderamiento no solo fortalece la motivación, sino que también prepara a los empleados para asumir roles de liderazgo futuro, generando una cultura organizacional más sólida y resiliente. A mayor empoderamiento, menor dependencia jerárquica y mayor compromiso organizacional.

Variable Dependiente (Y): Motivación de los empleados

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional representa el grado en que un empleado se identifica con la organización y desea continuar formando parte de ella. (Manjarrez Fuentes et al., 2020) resaltan que este componente está influenciado directamente por la percepción que los trabajadores tienen del liderazgo y del ambiente laboral. Cuando los líderes son cercanos, justos y comunicativos, los empleados tienden a mostrar mayor disposición a colaborar y a permanecer en la organización.

En AMERIPRIV, donde la rotación del personal puede ser costosa y perjudicial para el servicio, el fortalecimiento del compromiso organizacional a través del liderazgo transformacional es estratégico. (Putra, 2024) afirma que el compromiso también actúa como mediador entre la satisfacción laboral y el desempeño, por lo que su consolidación garantiza no solo permanencia, sino también productividad.

Oportunidades de desarrollo profesional

Las oportunidades de desarrollo profesional incluyen a la información continua, la posibilidad de ascenso y el acceso a nuevas responsabilidades. (Hitka et al., 2021) afirman que estas oportunidades son percibidas por los empleados como indicadores de valoración y proyección dentro de la organización. Cuando los trabajadores visualizan posibilidades de crecimiento, su motivación aumenta significativamente.

En empresas como AMERIPRIV, ofrecer planes de desarrollo profesional permite disminuir la desmotivación generada por la rutina operativa y potenciar el sentido de propósito laboral. Además, promueve una fuerza laboral más preparada y dispuesta a asumir retos organizacionales.

Satisfacción con el trabajo

La satisfacción laboral es una variable emocional que refleja la percepción del trabajador respecto a su entorno de trabajo, condiciones, trato recibido y posibilidad de autorealización, (Rodríguez Martínez, 2020) destaca que la satisfacción está fuertemente condicionada por el estilo de liderazgo adoptado por la organización. un liderazgo transformacional, al promover el respeto, la comunicación y la valoración individual, contribuye a consolidar ambientes positivos que impactan directamente en el bienestar subjetivo.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que este permite examinar objetivamente la relación entre

variables mediante la recolección y análisis de datos numéricos, esta metodología es adecuada cuando se pretende evaluar percepciones y establecer asociaciones estadísticas entre dimensiones organizacionales, tales como señalan (Vega & Matínez, 2021) en la revista RefCalE, quienes destacan que "el enfoque cuantitativo con diseño correlacional resulta pertinente para analizar relaciones entre prácticas organizacionales y desempeño sostenible en contexto reales" (p.84).

La población de estudio estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa AMERIPRIV, a partir de esta población se determinó una muestra de 20 empleados, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple, la elección de la muestra obedeció tanto a criterios de representatividad como a la factibilidad de acceso a los participantes, permitiendo obtener datos confiables sin necesidad de abarcar a la totalidad de la población. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta estructurada con preguntas cerradas, aplicada de forma virtual mediante Google Forms, lo cual facilitó el acceso y confidencialidad de las respuestas.

Previamente a su aplicación definitiva, el instrumento fue sometido a un proceso de validación y a un pilotaje preliminar, con el fin de garantizar su claridad y coherencia, una vez recolectadas las respuestas, los datos fueron descargados y procesados en el programa SPSS, donde se realizó un análisis estadístico descriptivo (frecuencias y porcentajes) para resumir las características principales de las respuestas y un análisis correlacional para determinar la relación entre las variables principales del estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

RESULTADOS

Análisis de fiabilidad

Tabla 1: *Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	7

Para verificar la confiabilidad del instrumento aplicado, se realizó un análisis de credibilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados se representan en la tabla 1. El valor obtenido fue de $\alpha = 0.918$, Calculado sobre un total de 7 ítems.

Este resultado indica un nivel de confiabilidad excelente, lo que sugiere una fuerte consistencia interna de los ítems, en otras palabras, las preguntas que componen el instrumento están

estrechamente relacionadas entre sí y miden de manera coherente las dimensiones establecidas de las variables liderazgo transformacional y motivación de los empleados.

Tabla 2: Claridad de visión

Pregunta 1		Frecuencia	Porcentaje
¿De parte de sus superiores, le comunican con claridad los objetivos que se quieren alcanzar?	Totalmente de acuerdo	11	55%
	De acuerdo	9	45%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Elaborado por el investigador.

Figura 1: Claridad de visión



Fuente: Elaborado por el investigador.

Los resultados muestran que el 100% de los colaboradores de AMERIPRIV perciben que sus superiores comunican con claridad los objetivos que se quieren alcanzar. El 55% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 45% de acuerdo.

Este resultado es altamente positivo y refleja una efectiva comunicación organizacional vertical, un factor clave en empresas de sector de vigilancia y seguridad, donde la claridad en los objetivos incide directamente en el desempeño operativo y en la toma de decisiones en situaciones críticas. La ausencia de respuestas negativas sugiere que los líderes y supervisores están transmitiendo adecuadamente las metas, lo cual contribuye a una mayor alineación del equipo y posiblemente un mejor clima laboral.

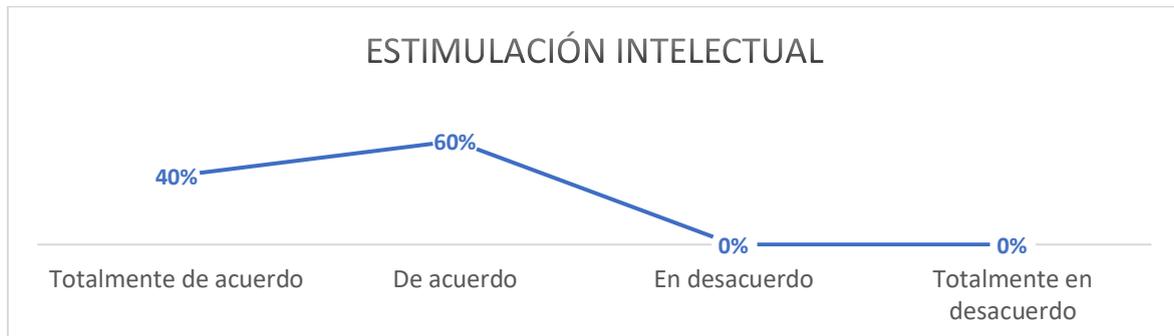
Tabla 3: Estimulación intelectual

Pregunta 2		Frecuencia	Porcentaje
¿Usted se anima a proponer ideas nuevas, aunque sean diferentes a las demás?	Totalmente de acuerdo	8	40%
	De acuerdo	12	60%
	En desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%

desacuerdo		
Total	20	100%

Fuente: Elaborado por el investigador.

Figura 2: Estimulación intelectual



Fuente: Elaborado por el investigador.

Los resultados indican que el 100% del personal de AMERIPRIV se siente motivado a proponer ideas nuevas incluso si son diferentes a las demás. EL 60% está de acuerdo con esta afirmación y un 40% totalmente de acuerdo, lo que representa un alto grado de apertura a la innovación dentro de la empresa.

Es de mucha importancia que los colaboradores se sientan con libertad de aportar nuevas ideas, esto demuestra un trabajo positivo, con un liderazgo participativo y confianza interna, además esto puede favorecer mejoras continuas en los procesos operativos o administrativos.

Tabla 4: Reconocimiento personal

Pregunta 3	Frecuencia	Porcentaje	
¿Usted considera que sus logros se reconocen de forma oportuna?	Totalmente de acuerdo	8	40%
	De acuerdo	8	40%
	En desacuerdo	4	20%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Elaborado por el investigador.

Figura 3: Reconocimiento personal



Fuente: Elaborado por el investigador.

En esta pregunta, el 80% del personal de AMERIPRIV considera que es un logro si son reconocidos de forma oportuna con un 40% que está totalmente de acuerdo y otro 40% simplemente de acuerdo. Sin embargo, un 20% manifestó estar en desacuerdo, lo que representa un porcentaje significativo que no debe pasarse por alto.

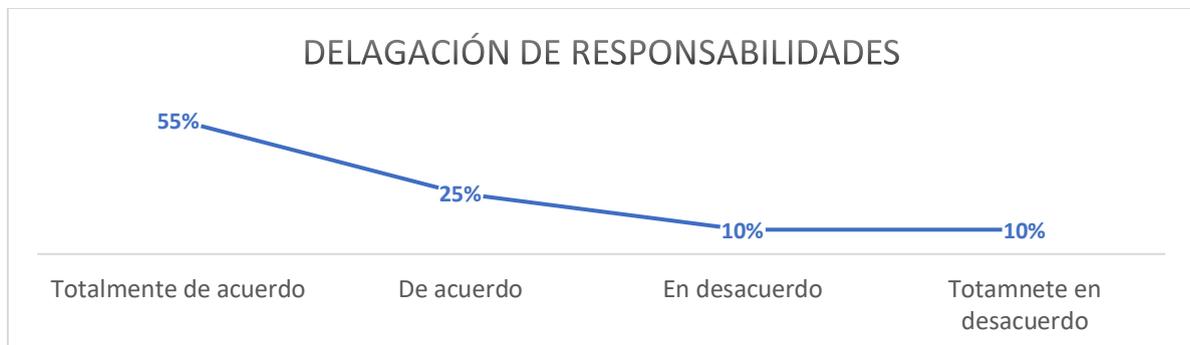
Ese resultado refleja que, aunque una mayoría clara siente que existe reconocimiento por parte de la empresa, aún hay una parte del equipo que no percibe una valoración oportuna sobre esfuerzos y logros, de 20% el desacuerdo puede deberse a diferencias en la forma en que se brinda el reconocimiento, por ejemplo, solo verbal, o informal o bien aquí algunos roles perciben menos visibilidad por parte de sus superiores.

Tabla 5: *Delegación de responsabilidades*

Pregunta 4		Frecuencia	Porcentaje
¿Usted es tomado en cuenta para la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo?	Totalmente de acuerdo	5	55%
	De acuerdo	11	25%
	En desacuerdo	2	10%
	Totalmente en desacuerdo	2	10%
	Total	20	100%

Fuente: Elaborado por el investigador.

Figura 4: *Delegación de responsabilidades*



Fuente: Elaborado por el investigador.

El resultado muestra que el 80% del personal de administración considera que se le brinda confianza para tomar decisiones en desarrollo de su trabajo, con un 55% que está totalmente de acuerdo y un 25% que está de acuerdo. Sin embargo, el restante 20% expresa desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo cual es una señal de alerta que no debe ignorarse.

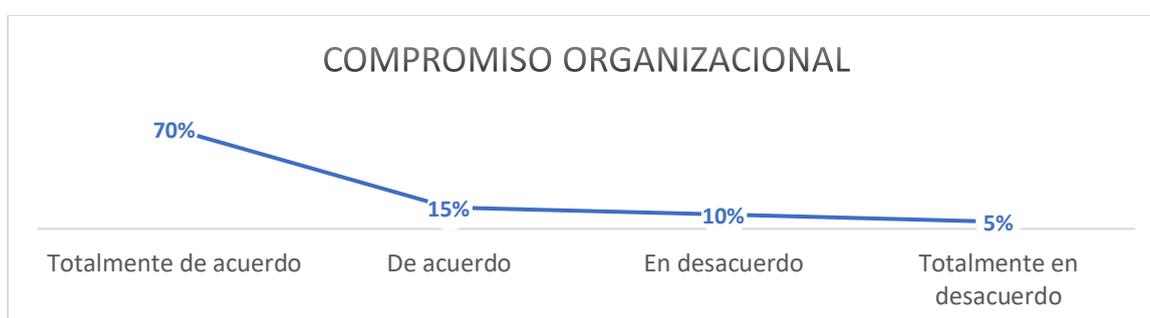
En una empresa dedicada a la vigilancia y seguridad, la autonomía y la toma de decisiones rápidas en el terreno son competencias esenciales. Que una quinta parte de personal no se sienta respaldado en este aspecto puede traducirse en inseguridad operativa, lentitud en la respuesta ante incidentes, o dependencia excesiva de supervisores, lo que afecta la eficiencia de servicio.

Tabla 6: *Compromiso organizacional*

Pregunta 5		Frecuencia	Porcentaje
¿Se siente motivado a permanecer en esta organización a largo plazo?	Totalmente de acuerdo	14	70%
	De acuerdo	3	15%
	En desacuerdo	2	10%
	Totalmente en desacuerdo	1	5%
	Total	20	100%

Fuente: Elaborado por el investigador.

Figura 5: *Compromiso organizacional*



Fuente: Elaborado por el investigador.

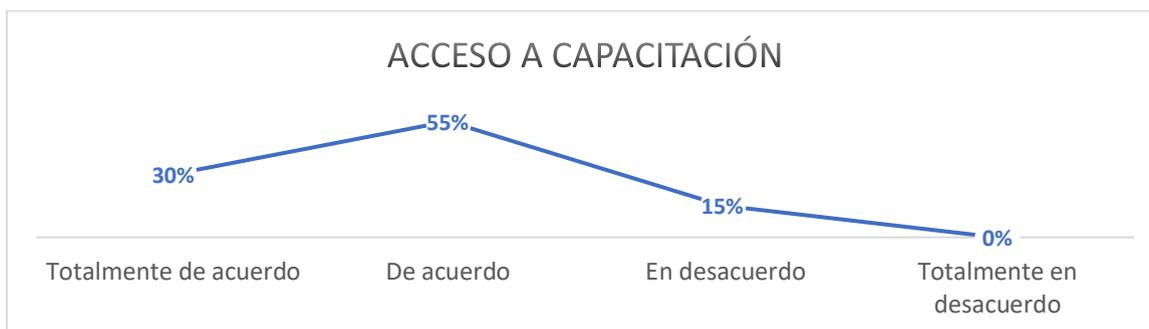
Los resultados revelan que un 85% del personal de AMERIPRIV se siente motivado a permanecer en la organización a largo plazo, lo cual es un indicador positivo de compromiso y satisfacción general. El 70% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 15% de acuerdo. Sin embargo, un 15% del total expresó desacuerdo o total desacuerdo, lo que merece atención. Estos datos reflejan que la mayoría de los colaboradores valoran aspectos internos de la empresa como la estabilidad, el ambiente laboral, o el trato recibido. Ese nivel de motivación es especialmente relevante, donde la rotación de personal suele ser alta, no obstante, una existencia de un 10% en desacuerdo y un 5% totalmente en desacuerdo sugiere de que algunos empleados podrían estar insatisfechos o considerando otras opciones laborales.

Tabla 7: *Acceso a capacitación*

Pregunta 6		Frecuencia	Porcentaje
¿Usted recibe apoyo para mejorar sus habilidades a través de la capacitación ofrecida por la empresa?	Totalmente de acuerdo	6	30%
	De acuerdo	11	55%
	En desacuerdo	3	15%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Elaborado por el investigador.

Figura 6: Acceso a capacitación



Fuente: Elaborado por el investigador.

Los resultados indican que el 85% del personal de AMERIPRIV percibe que recibe apoyo para mejorar sus habilidades a través de la capacitación ofrecida por la empresa, con un 30% totalmente de acuerdo y un 55% de acuerdo. No se registran respuestas en total desacuerdo, aunque un 15% expresó estar en desacuerdo, lo cual es un punto que merece revisión.

Es crucial tanto para la eficacia del servicio cómo para el cumplimiento normativo y el manejo adecuado de situaciones críticas. Que una mayoría significativa reconozca el esfuerzo de la empresa en este aspecto refleja un compromiso con la profesionalización del personal y la mejora del desempeño individual y colectivo.

Aunque la presencia de un porcentaje que no se sienta apoyado (15%) podría deberse a percepciones de inequidad en el acceso a la capacitación, falta de seguimiento, o a que los contenidos de las formaciones no se adaptan a las necesidades reales del puesto.

Tabla 8: Relaciones interpersonales

Pregunta 7		Frecuencia	Porcentaje
¿Considera usted que el ambiente interpersonal en su lugar de trabajo es positivo y respetuoso?	Totalmente de acuerdo	13	65%
	De acuerdo	5	25%
	En desacuerdo	2	10%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	20	100%

Fuente: Elaborado por el investigador.

Figura 7: Relaciones interpersonales



Fuente: Elaborado por el investigador.

Los resultados muestran que el 90% del personal de AMERIPRIV considera que el ambiente interpersonal en su lugar de trabajo es positivo y respetuoso, con un 65% que está totalmente de acuerdo y un 25% de acuerdo. Sin embargo, un 10% manifestó estar en desacuerdo, lo que surge de que existen ciertos espacios o relaciones laborales que podrían mejorarse.

La coordinación y la confianza entre compañeros es esencial, contar con un clima interpersonal saludable que contribuye directamente al rendimiento operativo y al manejo eficaz de situación de riesgo.

Estos resultados reflejan que la mayoría de personal percibe relaciones laborales constructivas, lo cual fortalece tanto el bienestar interno como la imagen de la empresa ante los clientes.

A pesar de todos los resultados, existe la presencia de un grupo pequeño que no comparte esta percepción esto indica que puede existir conflictos interpersonales aislados, problemas de comunicación o falta de integración en ciertos equipos, por eso fundamental identificar estas falencias para evitar que crezcan y afecten la dinámica laboral.

DISCUSIÓN

En el presente estudio partió del reconocimiento de que, si bien AMERIPRIV contaba con un liderazgo funcional, existían desafíos en la motivación del personal, especialmente en aspectos como el reconocimiento, la inclusión en la toma de decisiones y el acceso equitativo a la capacitación. Los resultados obtenidos reflejan una situación en la que el liderazgo y transformacional ha generado efectos positivos, pero también ha dejado al descubierto áreas críticas que requieren intervención estructural.

El 100% de los colaboradores indicó que sus superiores comunican claramente los objetivos, lo que refleja una alineación estratégica efectiva. Para Hernández & Castillo (2023), en su análisis de empresas medianas iberoamericanas, "una visión compartida y bien articulada es uno de los principales motores del compromiso y la coordinación interna" (p.78). Esto confirma que la claridad de visión en AMERIPRIV contribuye directamente a generar cohesión y expectativa positiva hacia el futuro organizacional.

La dimensión del estímulo intelectual también obtuvo un resultado óptimo: el 100% se siente motivado a proponer ideas. Sin embargo, el reconocimiento personal no es percibido con la misma intensidad: el 20% del personal manifestó que sus logros no son reconocidos de forma oportuna. Esta contradicción pone en evidencia una problemática organizacional: motivar la creatividad sin mecanismos eficaces de retroalimentación y reconocimiento formal, lo cual puede generar frustración a largo plazo, como señala (Rodríguez Ruíz, 2025) en su estudio sobre docentes: "la ausencia de reconocimiento explícito genera un efecto negativo acumulativo en la motivación del trabajador,

incluso cuando existe participación activa”.

Asimismo, el empoderamiento se mostró como una dimensión con resultados mixtos, el 80% se sintió tomado en cuenta en la toma de decisiones, pero el 20% restante expresó desacuerdo. Esta cifra no es menor si se considera que AMERIPRIV opera en un entorno donde la toma de decisiones ágiles es crucial para la seguridad operativa. (Ormaza Cevallos & Lozano Jaramillo 2023) advierten que la falta de empoderamiento afecta directamente la capacidad de respuesta de los trabajadores, su iniciativa y, en consecuencia, la percepción de confianza organizacional.

Respecto a la capacitación, si bien el 85% reconoce que ha recibido formación, un 15% no se siente apoyado en este sentido. Esto evidencia una percepción de inequidad interna, que podría estar afectando la motivación de ciertos grupos o cargos. En su estudio de caso en Ecuador, (Guerra, 2024) concluyó que el liderazgo transformacional necesita acompañarse de una estructura de formación continua, adaptada a cada perfil laboral, para consolidar una cultura de aprendizaje organizacional.

Por último, el análisis de las relaciones interpersonales reveló que el 90% considera que el ambiente laboral es positivo, aunque un 10% manifestó desacuerdo. Salguero Barba & García Barba (2024) evidencia que la inteligencia emocional mejora las interacciones laborales y disminuye conflictos internos, este dato, aunque menor, no debe subestimarse, ya que los conflictos internos no resueltos pueden escalar y afectar la motivación grupal.

CONCLUSIÓN

La investigación confirma que el liderazgo transformacional ejerce un impacto significativo y mayoritariamente positivo en la motivación de los empleados de AMERIPRIV. Este estilo de liderazgo ha fortalecido la comunicación interna, estimulado la creatividad y promoviendo un clima organizacional favorable. No obstante, también se evidencian matices que revelan áreas de mejora, especialmente en el reconocimiento equitativo del desempeño y en la inclusión efectiva de los empleados en la toma de decisiones.

El liderazgo transformacional no es el único factor que influye en la motivación y el desempeño de los empleados, y no puede producir resultados por sí solo si no está acompañado de otras condiciones organizacionales adecuadas. Por tanto, para lograr una motivación plena y sostenida, es necesario complementar este estilo de liderazgo

con políticas organizacionales inclusivas, formación constante y reconocimiento genuino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Ghazali, B. M. (2020). *Liderazgo transformacional, adaptabilidad profesional, integración laboral y éxito profesional percibido*. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 993- 1013. [. https://doi.org/10.1108/LODJ10-2019-0455](https://doi.org/10.1108/LODJ10-2019-0455)
- Andriani, S. K. (2018). La influencia del liderazgo transformacional y la motivación laboral en el desempeño docente. . *Revista Internacional de Investigación Científica y Tecnológica.*, 7(7), 19-29. <file:///C:/Users/2021/Downloads/Dialnet-LiderazgoTransformacionalYCulturalInnovativa-8890545.pdf>
- Camacho, I. (2022). “Narrativas del Liderazgo y Cambio Organizacional”. . *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9942/1/T4375-MGTH-Guerra-El%20liderazgo.pdf>
- Guerra, F. (2024). *El liderazgo transformacional y su impacto en el desarrollo del talento humano*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9942/1/T4375-MGTH-Guerra-El%20liderazgo.pdf>
- Hernández, A. &. (2023). Visión compartida y compromiso en empresas iberoamericanas. . *Revista de Gestión Estratégica*, 11(2), 73-89. https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9401/html?utm_source
- Hitka, M. L. (2021). *Enfoque diferenciado de la motivación de los empleados en términos financieros*. *Revista de Economía y Gestión Empresarial*. 22(1), 118-134. [file:///C:/Users/2021/Downloads/Dialnet-MotivacionDeLosEmpleados-8710263%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/2021/Downloads/Dialnet-MotivacionDeLosEmpleados-8710263%20(1).pdf)
- Lasrado F, K. R. (2020). *Los efectos del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la excelencia organizacional*. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/521/685>
- Manjarrez Fuentes, N. N. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Ormaza Cevallos, M. G. (2023). *Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas*. [file:///C:/Users/2021/Downloads/Dialnet-LiderazgoTransformacional-9378092%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/2021/Downloads/Dialnet-LiderazgoTransformacional-9378092%20(1).pdf)
- Perilla-Toro, L. E.-O. (2017). *Relacion del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: El rol mediador de la confianza en el líder*. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 33(2), 95-108. . <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Putra, M. (2024). *El efecto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral: una revisión sistemática de la literatura*. *Jurnal Syntax Transformation*, 5(6), 892–898. <https://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/971>
- Rizki M, P. R. (2019). *El efecto del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en el comportamiento y el desempeño innovadores de los empleados*. *International Journal of Economics and Business Administration* 7: 227–239.
- Rodríguez Martínez, J. M. (2020). *Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro Hidalgo*. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 205-217.). <https://doi.org/10.22579/23463910.154>
- Rodríguez Ruíz, L. (2025). *Impacto del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal docente en Honduras*. . [file:///C:/Users/2021/Downloads/Dialnet-ImpactoDelLiderazgoTransformacionalEnLaMotivacionL-10143244%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/2021/Downloads/Dialnet-ImpactoDelLiderazgoTransformacionalEnLaMotivacionL-10143244%20(1).pdf)
- Salguero, S. B. (2024). *Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones*. https://www.researchgate.net/publication/385875827_Inteligencia_emocional_y_liderazgo_en_la_s_organizaciones_Emotional_intelligence_and_leadership_in_organizations?utm_source
- Vega, R., & Martínez, L. (2021). *Relación entre prácticas organizacionales y sostenibilidad en empresas portuarias del litoral ecuatoriano*. *Revista RefCalE*, 9(2), 80–90.
- Zamarripa Montes, J. M. (2022). “El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal”. *Trascender, contabilidad y gestión*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9942/1/T4375-MGTH-Guerra-El%20liderazgo.pdf>
- Zhang, I. D. (2021). *El papel de la elaboración de puestos de trabajo y la orientación hacia el logro de objetivos*. *Journal of Business and Psychology*, 36(3), 435-447. . <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09684-6>

ANEXOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
<p>X: Liderazgo transformacional.</p> <p>Este estilo se define como un liderazgo que involucra cambios, ya que dirige a la organización hacia metas que nunca se ha logrado antes a través del empoderamiento de los subordinados (Andriani et al., 2018).</p>	<p>Inspiración motivacional</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>Empoderamiento</p>	<p>Claridad de visión</p> <p>Promoción de la creatividad</p> <p>Reconocimiento personal</p> <p>Delegación de responsabilidades</p>	<p>¿De parte de sus superiores, le comunican con claridad los objetivos que se quieren alcanzar?</p> <p>¿Usted se anima a proponer ideas nuevas, aunque sean diferentes a las demás?</p> <p>¿Usted considera que sus logros se reconocen de forma oportuna?</p> <p>¿Usted es tomado en cuenta para la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo?</p>
<p>Y: Motivación de los empleados</p> <p>Plantea que para los gerentes es indispensable el conocimiento de los factores de motivación, pues les permite motivar a los empleados de forma eficaz y así influir en el éxito de las empresas y en su ventaja competitiva; sin embargo, para lograrlo deben</p>	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Deseo de permanecer en la organización</p> <p>Acceso a capacitación</p>	<p>¿Se siente motivado a permanecer en esta organización a largo plazo?</p> <p>¿Usted recibe apoyo para mejorar sus habilidades a</p>

<p>motivar a los empleados como partes y no como un todo, debido a las diferencias en las necesidades de los empleados en términos de género, edad y, principalmente, posición laboral (Hitka et al., 2021).</p>	<p>Oportunidades de desarrollo profesional</p> <p>Satisfacción con el trabajo</p>	<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>través de la capacitación ofrecida por la empresa?</p> <p>¿Considera usted que el ambiente interpersonal en su lugar de trabajo es positivo y respetuoso?</p>
--	---	-----------------------------------	--

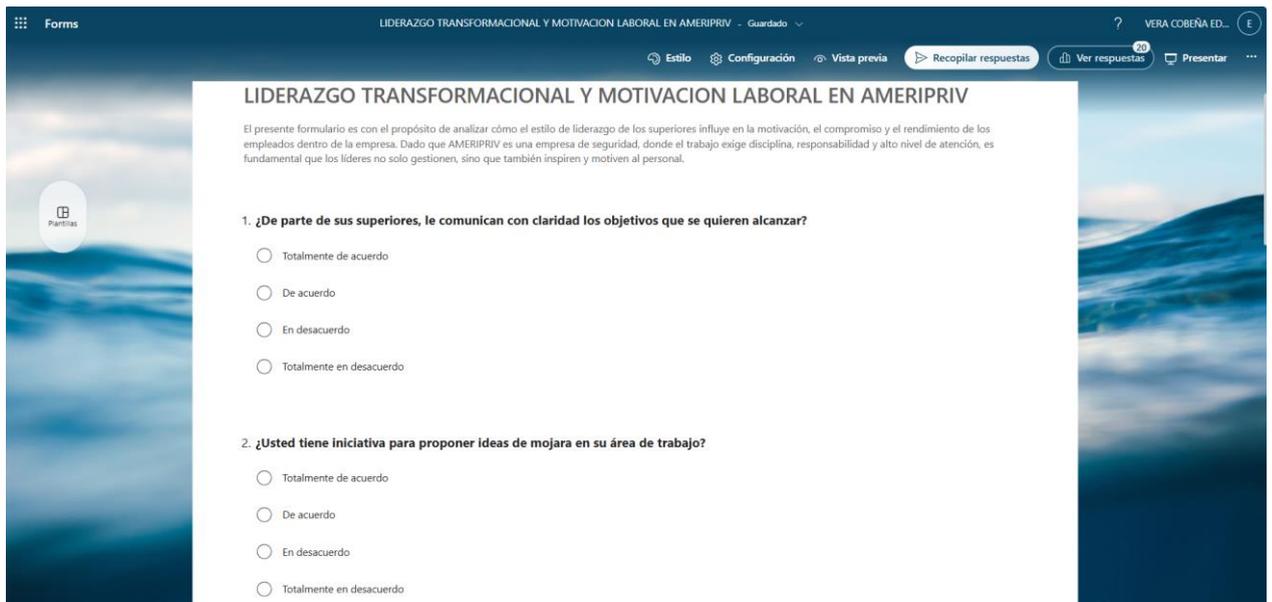


Ilustración 1 Encuestas Google Forms

The screenshot shows a Google Form interface with a dark blue header. The title is "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN AMERIPRIV" and it is marked as "Guardado". The user is identified as "VERA COBEÑA ED...". The form contains two questions:

3. **¿Usted considera que sus logros se reconocen de forma oportuna?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. **¿Usted es tomado en cuenta para la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Ilustración 2 Encuestas Google Forms

The screenshot shows a Google Form interface with a dark blue header. The title is "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN AMERIPRIV" and it is marked as "Guardado". The user is identified as "VERA COBEÑA ED...". The form contains two questions:

5. **¿Se siente motivado a permanecer en esta organización a largo plazo?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. **¿Usted recibe apoyo para mejorar sus habilidades a través de la capacitación ofrecida por la empresa?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Ilustración 3 Encuestas Google Forms

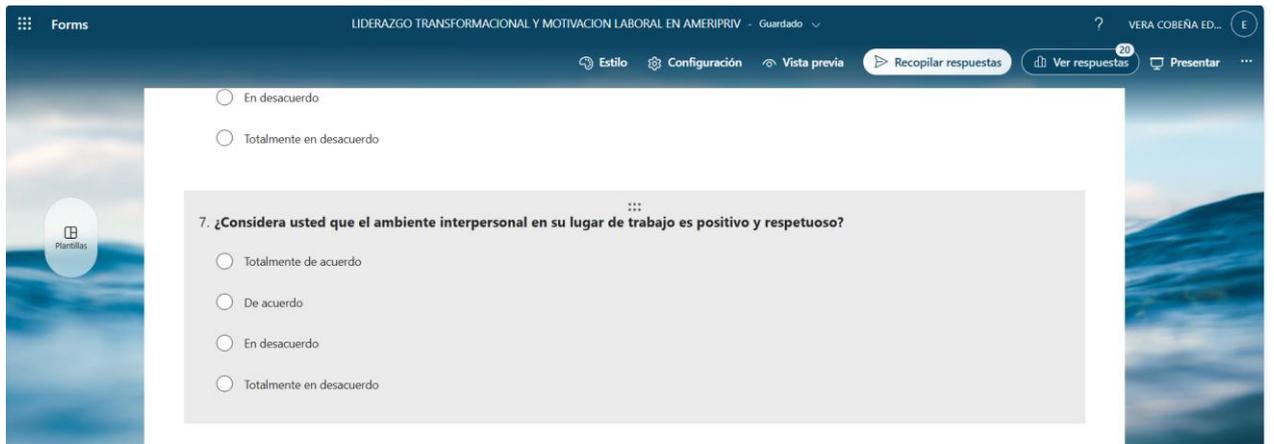


Ilustración 4 Encuestas Google Forms

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	7

Mmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmm

Kkkk