



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de
servicios logísticos, Paíta

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Chiroque Farias, Keysi Smith (orcid.org/0000-0002-5156-8435)

Moretti Pozada, Giuseppe Ivan (orcid.org/0000-0001-6099-6960)

ASESOR:

Dr. Burgos Bardales, Roger (orcid.org/0000-0003-2149-0742)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A todas las personas que trabajan y estudian por lograr superarse en la vida y lograr sus objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por permitirnos lograr nuestro desarrollo profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	19
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1 Validez por juicio de expertos.....	13
Tabla 1 Coeficientes de Alfa de Cronbach	13
Tabla 3 Nivel de la variable liderazgo transformacional	15
Tabla 4 Nivel de la variable motivación laboral	16
Tabla 5 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	17
Tabla 6 Análisis de correlaciones dimensiones de la variable 1 con la variable 2	17
Tabla 7 Análisis de la correlación entre la variable 1 con la variable 2	18

Índice de figuras

Figura 1 Esquema.....	10
-----------------------	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita. Fue una investigación aplicada de diseño no experimental transversal correlacional. La muestra seleccionada fue de 35 trabajadores de una empresa de servicios logísticos en Paita. El instrumento para la recolección de datos fueron dos cuestionarios. Ambos instrumentos fueron validados por tres expertos y se determinó su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.925 y 0.958. A nivel general se concluye que, sí existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral (Sig. = 0.000, Rho = 0.880). Se identificó que el nivel del liderazgo transformacional desarrollado es medio de acuerdo al 54% de encuestados. Se conoció que el 49% de los encuestados perciben en nivel alto el desarrollo de la motivación laboral. Asimismo, se determinó que existe una relación significativa entre cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional con motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, motivación laboral, empresa de servicios logísticos.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and work motivation in a logistics services company, Paita. It was an applied research with a non-experimental cross-correlational design. The selected sample was 35 workers from a logistics services company in Paita. The instrument for data collection were two questionnaires. Both instruments were validated by three experts and their reliability was determined through Cronbach's Alpha of 0.925 and 0.958. At a general level, it is concluded that there is a significant relationship between transformational leadership and work motivation (Sig. = 0.000, Rho = 0.880). It was identified that the level of transformational leadership developed is medium according to 54% of respondents. It was known that 49% of those surveyed perceive the development of work motivation at a high level. Likewise, it was determined that there is a significant relationship between each of the dimensions of transformational leadership with work motivation in a logistics services company, Paita.

Keywords: Transformational leadership, work motivation, logistics services company.

I. INTRODUCCIÓN

Las personas que trabajan en diversas industrias de servicios brindan a sus clientes servicios intangibles. Por ejemplo, los empleados de servicio al cliente en el sector bancario ayudan a los clientes a ahorrar, administrar e invertir su dinero. Los chefs preparan comidas de alta calidad y deliciosas y los mozos sirven los platos a los clientes con cortesía. Los empleados de la salud brindan asistencia a pacientes y responden rápidamente durante situaciones de emergencia (Evanoff et al., 2020; Kapetanios et al., 2021).

Estas ocupaciones generalmente requieren una gran interacción con los clientes o pacientes para satisfacer los requisitos de los servicios. Además, como resultado del panorama cambiante del trabajo de servicios, en el que los consumidores son más exigentes en cuanto a la calidad y cantidad de los servicios, el sector servicios se caracteriza por altas tasas de rotación, escasez de mano de obra, cambios organizacionales enfocados en tecnología, servicio rápido, y multitarea. Por lo tanto, los empleados actuales y nuevos se ven obligados a adaptarse y hacer frente a cargas de trabajo adicionales. Cumplir con las responsabilidades y los deberes requeridos, mientras se mantienen interacciones trabajador-cliente de primer nivel, son demandas laborales que generan gran estrés en los trabajadores (Maziriri et al., 2019).

Si los factores estresantes no se reconocen y regulan adecuadamente, pueden ocurrir resultados indeseables con respecto a la motivación y el bienestar del personal. Por lo tanto, es primordial que las organizaciones brinden un entorno de trabajo propicio para sus trabajadores al identificar las diversas demandas laborales que pueden causar un estrés severo y desmotivación en los trabajadores orientados al servicio y reducir inmediatamente estos factores estresantes para salvaguardar su motivación y bienestar. Los líderes tienen un papel muy importante en las organizaciones y sus comportamientos de liderazgo pueden mejorar o socavar el bienestar de sus empleados (Kim y Cruz, 2022).

En el ámbito internacional, los indonesios, diversos tipos de clientes hacen que la competencia que se da entre las diferentes empresas sea una de las variables que las gerencias tienen que tomar en consideración al mantener y administrar sus negocios. Es así que cada modelo de negocio tiene asociada una competencia, por lo que es necesario que las organizaciones tengan un buen

liderazgo gerencial. En este contexto la quiebra de varias empresas se debió a diversas causas como el marketing deficiente, un liderazgo inadecuado y baja motivación laboral del personal (Oktavia y Tubarat, 2021).

En el ámbito nacional, el objetivo del área de RRHH es introducir innovaciones que garanticen la satisfacción del personal y su productividad. Así también además de evaluar la experiencia del cliente, las empresas también deben mejorar la experiencia de los empleados. Por estudios se sabe que solo el 24% de la población está satisfecha con su trabajo actual. El propósito de la experiencia del empleado es mejorar este número y aumentar el compromiso, la experiencia y la motivación del personal (La República.pe, 2020).

En una empresa de servicios logísticos de Paita se ha podido observar que los colaboradores se encuentran desmotivados, cuando se les preguntan las causas manifiestan que no se llevan bien con sus jefes y supervisores, la empresa no tiene incentivos hacia el logro de los objetivos, entre otros. Esta desmotivación ha generado que algunos colaboradores bajen sus indicadores de productividad en muchos casos, eso está impactando en el servicio que otorgan tanto a sus clientes externos como en sus clientes internos.

Es así que planteada la realidad problemática se procedió a plantear la pregunta ¿cuál es la asociación del liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita? Asimismo, las preguntas específicas fueron: ¿conocer el nivel del liderazgo transformacional en una empresa de servicios logísticos, Paita?; ¿conocer el nivel de la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita?; ¿cuál es la asociación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita?

Tiene justificación teórica porque tomará en consideración las teorías ya existentes en un entorno empresarial específico, tiene justificación práctica porque los resultados servirán a la organización para orientar sus políticas dirigidas a mejorar al liderazgo, su justificación metodológica radica en que usa el método científico con una metodología descriptiva correlacional que llevará a desarrollar y ampliar los conocimientos de liderazgo y finalmente tiene justificación social porque se enfoca en aspectos claves de una organización aportando una mejor desempeño de los empleados mejorando su calidad laboral y por ende de vida.

Este estudio se enmarca en el siguiente objetivo: Determinar la asociación del liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita. Por otro lado, se completa con los siguientes objetivos específicos: Conocer el nivel del liderazgo transformacional en una empresa de servicios logísticos, Paita; conocer el nivel de la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita; establecer la asociación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita.

Se planteó como hipótesis general: H₁: el liderazgo transformacional se asocia positivamente y significativamente con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita. Las hipótesis específicas fueron: H₁: cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional se asocia positivamente y significativamente con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio tomó en consideración estudios previos de índole internacional y nacional, que sirvieron para indagar sobre los estudios realizados sobre otros investigadores acerca del tema en estudio.

En ese sentido a nivel internacional, en Indonesia, Prabowo et al., (2018) su objetivo fue conocer la asociación del liderazgo transformacional y la motivación laboral en el desempeño del personal del Hotel Kartika Graha Malang en Indonesia. Este estudio utilizó una muestra de 78 empleados de dicho hotel. Aplicaron el análisis cuantitativo mediante el uso del estudio explicativo. Los datos se analizan utilizando PLS para la prueba significativa y la prueba de Sobel para la prueba de mediación. El resultado muestra que el liderazgo transformacional tiene una influencia en la satisfacción laboral, y la motivación laboral tiene un impacto significativo tanto en el desempeño del personal como en su satisfacción laboral.

Del mismo modo, Arman et al., (2019), buscaron conocer la asociación del liderazgo transformacional y la motivación hacia el desempeño en una Universidad Estatal de Padang. Esta investigación se realizó con enfoque cuantitativo con 47 encuestados como muestra. Los datos recolectados fueron procesados mediante análisis de ruta para conocer la influencia de las variables exógenas, es decir, el liderazgo transformacional y la motivación laboral, hacia una variable endógena, que es el desempeño de los empleados. Concluyeron que el liderazgo transformacional tuvo una asociación positiva y significativa en la motivación laboral.

Asimismo, Farisi y Paramita (2020), investigaron sobre el efecto del liderazgo transformacional y la motivación en el desempeño del personal de PT. Acceso Telkom Gaharu Medan una empresa de telecomunicaciones en Indonesia. El enfoque utilizado fue el asociativo. La muestra utilizada en esta investigación es la técnica de muestreo aleatorio simple. Se usaron cuestionarios y el análisis de datos enseña utilizando SPSS para probar las tres hipótesis planteadas en la investigación. Afirmaron que el efecto del liderazgo transformacional y motivación en el desempeño es positivo y significativo

Así también, Khan et al., (2020), buscaron conocer el efecto del liderazgo transformacional en los resultados laborales de los empleados, que incluyen su desempeño laboral y el agotamiento laboral, y su comportamiento laboral, como la

holgazanería social en el lugar de trabajo. Además, estudia el impacto de la motivación intrínseca como mediadora entre el liderazgo transformacional y otras variables señaladas. Se realizó una encuesta transversal para recopilar datos de 308 empleados que trabajan en el sector de las telecomunicaciones. Concluyeron que el liderazgo transformacional tiene una vinculación positiva significativa con la motivación intrínseca del mediador. Los resultados también concluyeron que el desempeño laboral tiene una relación significativa positiva con el liderazgo transformacional. Sin embargo, existe una relación indirecta e insignificante del liderazgo transformacional con el desgaste laboral y la holgazanería social.

Por otro lado, Lee y Hidayat (2018) buscaron determinar cuánto influye la motivación transformacional e intrínseca en desempeño del personal en una empresa minera de carbón en la provincia de Kalimantan del Norte con una muestra de 75 colaboradores. El resultado de la investigación concluye cada una de las regresiones entre liderazgo transformacional y motivación intrínseca, solo motivación intrínseca variable que tiene una influencia dominante en el desempeño (64,1%). Además, desde los resultados del cálculo estadístico dieron como resultado el R² valor de 0.375 significa que el liderazgo transformacional y motivación intrínseca se asocia 37.5% con el de desempeño del personal en la empresa minera de carbón en la provincia de Borneo del Norte, mientras que el contenido restante del 62,5% se explica por otras causas que no están en el modelo.

En el ámbito nacional, en Lima, Calderón (2021) buscaron conocer la asociación del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal de una empresa privada. Con un estudio correlacional de enfoque cuantitativo, 100 colaboradores respondieron cuestionarios debidamente estructurados, validos y con buena confiabilidad. Los hallazgos dieron cuenta que el liderazgo transformacional tuvo un nivel favorable según el 76% de los encuestados, asimismo, la motivación laboral un nivel alto de acuerdo al 82% de los que respondieron la encuesta. Concluyeron que el liderazgo transformacional no influye en la motivación laboral ($Rho = 0.196$; $sig. = 0.051$). Asimismo, las dimensiones del liderazgo transformacional (Carisma, consideración, estimulación, motivación inspiradora) influyeron moderadamente en la motivación laboral ($Rho = 0.138$; $Sig = 0.172$, $Rho = .281$; $Sig = 0.005$, $Rho = .153$; $Sig = 0.129$, $Rho = .0110$; $Sig = .276$).

Así mismo, Díaz (2023) buscó conocer la asociación del liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal de servicio de salud en la Micro Red Víctor Larco. Con un estudio correlacional de enfoque cuantitativo, 30 colaboradores respondieron cuestionarios debidamente estructurados, validos y con buena confiabilidad. Los hallazgos dieron cuenta que el liderazgo transformacional tuvo un nivel medio según el 46.67% de los encuestados, asimismo, la motivación laboral un nivel medio de acuerdo al 53.3% de los que respondieron la encuesta. Concluyeron que el liderazgo transformacional influye positivamente en la motivación laboral ($\chi^2 = 0.033$; $p \leq 0.05$).

Por otro lado, Guerrero (2022) buscó conocer la asociación del liderazgo transformacional en la motivación laboral en una universidad nacional en Lima. Con un estudio correlacional de enfoque cuantitativo, 53 colaboradores respondieron cuestionarios debidamente estructurados, validos y con buena confiabilidad. Los hallazgos dieron cuenta que el liderazgo transformacional tuvo un nivel medio según el 35.80% de los encuestados, asimismo, la motivación laboral un nivel medio de acuerdo al 34% de los que respondieron la encuesta. Concluyeron que el liderazgo transformacional influye positivamente en la motivación laboral en el personal administrativo de una universidad nacional. ($Rho = 0.626$; $Sig. = 0.000$). Asimismo, las dimensiones del liderazgo transformacional influyeron moderadamente en la motivación laboral.

En Sullana, Coloma (2021) buscaron conocer la asociación del liderazgo transformacional en la motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad de Bellavista- Sullana. Con un estudio correlacional de enfoque cuantitativo, 70 colaboradores respondieron cuestionarios debidamente estructurados, validos y con buena confiabilidad. Los hallazgos dieron cuenta que el liderazgo transformacional tuvo un nivel regular según el 97.1% de los encuestados. Concluyeron que el liderazgo transformacional influye significativamente en la motivación laboral ($Rho = 0.506$; $Sig. = 0.000$). Asimismo, las dimensiones del liderazgo transformacional (esfuerzo extra, efectividad) influyeron moderadamente en la motivación laboral ($Rho = 0.607$; $Sig. = 0.000$).

En Lima, Gutierrez (2023) buscaron conocer la asociación del liderazgo transformacional en la motivación laboral de un hospital de Lima. Con un estudio correlacional de enfoque cuantitativo, 73 colaboradores respondieron cuestionarios

debidamente estructurados, validez y con buena confiabilidad. Los hallazgos dieron cuenta que el liderazgo transformacional tuvo un nivel alto según el 57.5% de los encuestados, asimismo, la motivación laboral un nivel medio de acuerdo al 74% de los que respondieron la encuesta. Concluyeron que el liderazgo transformacional se vincula moderadamente en la motivación laboral ($Rho= 0.35$; $Sig.= 0.000$).

En cuanto al marco conceptual de la variable liderazgo transformacional, Barreto y Hogg (2018) definieron el liderazgo transformacional como líderes y seguidores que se inspiran mutuamente para alcanzar niveles más altos de moralidad y motivación, como la justicia y la igualdad. El liderazgo transformacional se define como un líder positivo, optimista y confiado que es emocionalmente inteligente, impulsa el esfuerzo integrado del grupo, fomenta la creatividad y establece grandes estándares (Yan et al., 2018).

El liderazgo transformacional, vincula a los seguidores y al líder dentro de un proceso de cambio colaborativo y, por lo tanto, contribuye al desempeño general de la organización (Boamah et al., 2018). El líder transformacional es un líder proactivo que actúa como agente de cambio, sensibiliza a los seguidores al trascender sus intereses colectivos y los ayuda a alcanzar metas excepcionales. El liderazgo transformacional transfiere la visión, fortalece la creatividad, crea conciencia y desarrolla una asociación emocional con los seguidores para lograr objetivos de alto orden (Busari et al., 2019).

Dentro de las dimensiones del liderazgo transformacional, se tiene: Influencia idealizada/carisma (atribuida), los líderes transformacionales que forjan una cultura organizacional unida y satisfactoria suelen exhibir y articular visiones y objetivos de equipo a los seguidores. Los líderes carismáticos alinean a los subordinados alrededor de la visión y empoderarlos para que asuman una mayor responsabilidad en el logro de la visión, con altura confianza y creencia en su valor, son bien percibidos como modelos a seguir por sus seguidores.

La influencia idealizada (conductual), el líder se enfoca en los valores y creencias primordiales, específicamente la importancia de poseer un sentido de propósito (Reza, 2019).

Motivación inspiracional, la inspiración se relaciona con la capacidad de los líderes para crear y articular la visión organizacional de una manera que inspira a los seguidores y construye su lealtad y compromiso. Los comportamientos

inspiradores son exhibidos a través de motivar a los subordinados, provocando entusiasmo, estableciendo altas expectativas, alinear las metas del equipo y las individuales, y tratar los desafíos como oportunidades (Reza, 2019).

La consideración individualizada se refiere a preocupaciones genuinas acerca de las necesidades, intereses, caminos de desarrollo y empoderamiento para maximizar la productividad del equipo.

La estimulación intelectual se relaciona con la capacidad de los líderes para despertar la creatividad de los subordinados, ideas en la solución de conflictos y tomar determinaciones en grupo (Sánchez-Cardona et al., 2018).

En cuanto a la segunda variable, la motivación laboral se define como un proceso que afecta la dirección, persistencia e intensidad interna de los esfuerzos internos de una persona para lograr metas (Parra et al., 2019). La motivación laboral tiene como dimensiones:

La desmotivación es un proceso a través del cual las personas no otorgan valor a las actividades que realizan (Parra et al., 2019). En este sentido es preciso indicar que muchas veces hay desmotivación por ausencia de competencias específicas o habilidades o competencias específicas, y en líneas generales por la frustración que siente el individuo ante la incapacidad que tiene para desarrollar una actividad (Parra et al., 2019).

La regulación externa corresponde a todo aquello que contribuye a la motivación del individuo a través de la generación de recompensas o premios por la labor desarrollada, esto tiene como premisa mantener lejos el castigo (Parra et al., 2019).

La regulación introyectada, esta dimensión está relacionada con la experiencia que tienen los individuos con respecto a su autoaprobación en diferentes contextos ya sea en el laboral, profesional o en el plano personal, que tanto ellos se auto aprueban a las actividades que realizan. (Parra et al., 2019).

La regulación identificada se caracteriza por tener una importancia determinada al brindar ya sea beneficios o en su contraparte consecuencias al resultado de la realización de diversas actividades por parte de los individuos; Parra et al. (2019) indicaron que hay diversas actividades que las personas desearían no realizar, pero las tienen que hacer porque son conscientes de los beneficios que esto traerá para ellos. (Parra et al., 2019).

La regulación intrínseca corresponde al vínculo de satisfacción que se genera en un individuo al realizar determinadas actividades, es un sentimiento de autorealización de los individuos luego de lograr los objetivos que se le habían planteado (Parra et al., 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

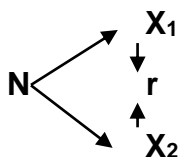
Tipo aplicada, según indica Escudero y Cortez (2018) son investigaciones que se utilizan con el propósito de encontrar soluciones a un problema y darle un enriquecimiento científico. En ese sentido este estudio buscó determinar la asociación de dos variables para ver en qué medida una determina el comportamiento de la otra y aportar con alguna recomendación.

3.1.2. Diseño de investigación

Este estudio se enmarcó en un diseño no experimental, básicamente porque ninguna de las variables se manipuló de manera intencional, sino que se evaluó tal cual como se aprecian en su entorno natural. Fue transversal porque la toma de datos con las herramientas seleccionadas se dio en un único momento. Por otro lado, fue correlacional porque los objetivos de este estudio es conocer la asociación que existe (Hernández-Sampieri et al., 2018). Por lo descrito anteriormente el esquema con el que se trabajó fue:

Figura 1

Esquema



Dónde:

X_1 = Liderazgo transformacional

X_2 = Motivación laboral

N = Colaboradores

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X₁: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Se define como un líder positivo, optimista y confiado que es emocionalmente inteligente, impulsa el esfuerzo integrado del grupo, fomenta la creatividad y establece grandes estándares (Yan et al., 2018).

Definición operacional

Se operacionalizó mediante 5 dimensiones, 10 indicadores y 20 ítem proveniente del cuestionario Liderazgo transformacional (MLQ-5X)

Escala de medición: Ordinal

Variable X₂: Motivación laboral

Definición conceptual

La motivación laboral se define como un proceso que afecta la dirección, persistencia e intensidad interna de los esfuerzos internos de una persona para lograr metas (Parra et al., 2019).

Definición operacional

Se operacionalizó mediante 5 dimensiones, 14 indicadores y 20 ítem proveniente del cuestionario que se medirá en escala de Motivación laboral

Escala de medición: Ordinal

Operacionalización (ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se define por un sistema de personas, eventos o hechos que poseen algunas características en común y que por lo tanto esto les permite ser estudiado a nivel de las variables que se desea analizar (Hernández y Mendoza, 2018). Fue de 35 trabajadores de la empresa a intervenir.

Criterios de inclusión

En esta investigación solo tomaron participación los empleados con antigüedad mayor a 1 año de ambos géneros y nombrados.

Criterios de exclusión

Todo aquel personal que no cumpla los criterios de inclusión

Unidad de análisis

Los empleados con antigüedad mayor a 1 año de ambos géneros y nombrados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

La técnica de las encuestas se define como un método para indagar sobre ciertos aspectos de la realidad de una o más variables (Palomino et al., 2019). Se usó para establecer el diagnóstico de la percepción de los clientes

Instrumento: Cuestionario

Los cuestionarios se definen como herramientas que se diseñan observando las dimensiones e indicadores de un marco teórico cuya única finalidad es establecer preguntas con el propósito de recoger información para estudiar una o más variables (Palomino et al., 2019). Este estudio tomó en consideración utilizar dos cuestionarios, uno para diagnosticar liderazgo transformacional y el otro para diagnosticar la motivación laboral.

Validez del constructo

Los cuestionarios fueron validados y revisados por tres expertos (Niño, 2019).

Tabla 1

Validez por juicio de expertos

Apellidos y nombres	Experiencia	Grado	Resultado
Angulo Corcuera Carlos Antonio	Más de 5 años	Magister	Sí cumple
Armestar Amaya Alex Alfreth	Más de 5 años	Magister	Sí cumple
Galvani Guerrero García	Más de 5 años	Magister	Sí cumple

Confiabilidad

Se hizo una prueba piloto con 10 clientes de otra empresa de similares características para calcular el alfa de Cronbach (Niño, 2019).

Tabla 2

Coefficientes de Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Liderazgo transformacional	0.925	Excelente
Motivación laboral	0.958	Excelente

3.5. Procedimientos

En cuanto a los procedimientos que se aplicaron en este estudio, en primer lugar, se abordó una problemática en una empresa logística de Paita, se definió las variables a estudiar, se estableció un marco teórico adecuado con los instrumentos

respectivos, luego se definió un tipo y diseño de investigación. Posteriormente, los investigadores solicitaron los permisos correspondientes para la recopilación de datos. Luego se sistematizó la información recolectada con el propósito de obtener los hallazgos respectivos y concluir en base a los objetivos trazados.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se usaron diversas técnicas estadísticas, es así que para calcular la confiabilidad se aplicó el alfa de Crombach, por otro lado, se elaboró un análisis descriptivo que incluyó básicamente los niveles de cada una de las variables para poder interpretarlas de manera correcta. Luego se calculó la normalidad de los datos con la prueba de Shapiro-Wilk pues la muestra fue menor a 50 datos, esto permitió conocer que los datos no tenían normalidad y se pudo aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman. Todo este análisis se realizó a través del Excel y el software IBM SPSS V. 26.

3.7. Aspectos éticos

En el ámbito internacional este estudio cumplió con todos los aspectos éticos aceptados a nivel mundial como la confidencialidad, información de uso exclusivo para temas académicos, etc. Asimismo, consideró como aspectos éticos a: el principio de autonomía, que aseguró la capacidad jurídica de los empleados; el principio de dignidad, que da la posibilidad a los colaboradores que deciden participar del estudio si aceptan o no llenar el cuestionario a su libre voluntad.

El principio de beneficencia, mediante el cual el investigador está en la obligación de explicar a los colaboradores participantes cuáles son los beneficios o riesgos si es que los hubiera de participar del llenado de los cuestionarios y en líneas generales del estudio. Principio de justicia, que denota la importancia de este estudio para encontrar la practica justa en todo sentido.

IV. RESULTADOS

Objetivo 1: Conocer el nivel del liderazgo transformacional en una empresa de servicios logísticos, Paita

Tabla 3

Nivel de la variable liderazgo transformacional

Variable / Dimensión	Nivel	ni	%
Variable 1: Liderazgo transformacional	Bajo	9	26
	Medio	19	54
	Alto	7	20
Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada (atribuida)	Bajo	11	31
	Medio	19	54
	Alto	5	14
Dimensión 2: Influencia idealizada (conductual)	Bajo	13	37
	Medio	12	34
	Alto	10	29
Dimensión 3: Motivación inspiracional	Bajo	13	37
	Medio	15	43
	Alto	7	20
Dimensión 4: Estimulación intelectual	Bajo	9	26
	Medio	6	17
	Alto	20	57
Dimensión 5: Consideración individualizada	Bajo	11	31
	Medio	14	40
	Alto	10	29

Nota. Según lo verificado en la Tabla 3, la variable liderazgo transformacional tiene un nivel medio de 54% y un nivel alto de 20%. Carisma o influencia idealizada tiene un nivel medio de 54% y un nivel alto de 14%. La Influencia idealizada tiene un nivel bajo de 37% y un nivel alto de 29%. La motivación inspiracional tiene un nivel medio con 43% y un nivel alto con 20%. La dimensión estimulación intelectual tiene un nivel alto con 57% y un nivel medio con 17%. La dimensión consideración individualizada tiene un nivel medio con 40% y un nivel alto con 29%.

Objetivo 2: Conocer el nivel de la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita

Tabla 4

Nivel de la variable motivación laboral

Variable / Dimensión	Nivel	ni	%
Variable 1: Motivación laboral	Bajo	9	26%
	Medio	9	26%
	Alto	17	49%
Dimensión 1: Desmotivación	Bajo	8	23%
	Medio	12	34%
	Alto	15	43%
Dimensión 2: Regulación externa	Bajo	9	26%
	Medio	7	20%
	Alto	19	54%
Dimensión 3: Regulación introyectada	Bajo	12	34%
	Medio	12	34%
	Alto	11	31%
Dimensión 4: Regulación identificada	Bajo	12	34%
	Medio	5	14%
	Alto	18	51%
Dimensión 5: Regulación intrínseca	Bajo	10	29%
	Medio	17	49%
	Alto	8	23%

Nota. Según lo verificado en la Tabla 4, la variable motivación personal tiene un nivel alto de 49% y un nivel medio bajo de 26%. La dimensión desmotivación tiene un nivel alto de 43% y un nivel bajo de 23%. La dimensión regulación externa tiene un nivel alto con 54% y un nivel bajo con 20%. La dimensión regulación introyectada tiene un nivel medio con 34% y un nivel alto con 31%. La dimensión regulación identificada tiene un nivel alto con 51% y un nivel medio con 14%. La dimensión regulación intrínseca tiene un nivel medio con 49% y un nivel alto con 23%.

Objetivo 3: Establecer la asociación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Variables / Dimensiones	Sig.	Condición: Sig.>0.05 tiene normalidad
Dimensiones variable 1: Liderazgo transformacional		
Carisma o influencia idealizada (atribuida)	0.011	No
Influencia idealizada (conductual)	0.009	No
Motivación inspiracional	0.008	No
Estimulación intelectual	0.000	No
Consideración individualizada	0.000	No
Variable 1: Liderazgo transformacional	0.001	No
Variable 2: Motivación laboral	0.000	No

Tabla 6

Análisis de correlaciones dimensiones de la variable 1 con la variable 2

Dimensiones del liderazgo transformacional	Coefficiente	Motivación laboral	Significancia
Dimensión 1: Carisma o influencia idealizada (atribuida)	Rho de Spearman	0.804**	0.000
Dimensión 2: Influencia idealizada (conductual)	Rho de Spearman	0.782**	0.000
Dimensión 3: Motivación inspiracional	Rho de Spearman	0.823**	0.000
Dimensión 4: Estimulación intelectual	Rho de Spearman	0.831**	0.000
Dimensión 5: Consideración individualizada	Rho de Spearman	0.839**	0.000

Nota. En la Tabla 6, referente a la prueba Rho de Spearman, al obtenerse en todas las correlaciones una Sig.< 0.05. se tiene que Carisma o influencia idealizada (atribuida) tiene un Rho de 0.804, presentando una correlación significativa positiva

considerable. La Influencia idealizada (conductual) tiene un Rho de 0.782, presentado una correlación significativa positiva considerable. La dimensión Motivación inspiracional tiene un Rho de 0.823, presentado una correlación significativa positiva considerable. La dimensión Estimulación intelectual tiene un Rho de 0.831, presentado una correlación significativa positiva considerable. La dimensión Consideración individualizada tiene un Rho de 0.839, presentado una correlación significativa positiva considerable.

Objetivo general: Determinar la asociación del liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paíta.

Tabla 7

Análisis de la correlación entre la variable 1 con la variable 2

Variable	Coefficiente	Motivación laboral	Significancia
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	0.880**	0.000

Nota. En la Tabla 7, se ilustra el grado de relación entre liderazgo transformacional y la motivación laboral; y podemos decir que, sí existe correlación significativa positiva directa con un grado de relación considerable, dado al valor de su coeficiente hallado de 0.880. Asimismo, se tiene como resultado la significancia de 0.000, la misma que es menor a 0.05 del nivel de significancia, es por eso que se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la asociación del liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita, en ese sentido también se formularon tres objetivos específicos que ayudaron al estudio a tener un mejor y completo análisis.

En ese sentido en el primer objetivo específico se tuvo conocer el nivel del liderazgo transformacional en una empresa de servicios logísticos, Paita. Como indica Barreto y Hogg (2018) definieron el liderazgo transformacional como líderes y seguidores que se inspiran mutuamente para alcanzar niveles más altos de moralidad y motivación, como la justicia y la igualdad. El liderazgo transformacional se define como un líder positivo, optimista y confiado que es emocionalmente inteligente, impulsa el esfuerzo integrado del grupo, fomenta la creatividad y establece grandes estándares (Yan et al., 2018).

De los resultados trabajados se encontró que el 54% consideran que su liderazgo transformacional presenta un nivel medio y 20% de los colaboradores consideró un nivel alto. En ese sentido se puede deducir que los colaboradores consideran que todavía la organización tiene que trabajar aún más las capacidades de liderazgo transformacional de sus supervisores, jefes y gerentes a cargo de la institución, para de esta manera incrementar el nivel de percepción a un nivel alto dado que el porcentaje por ahora es bastante bajo.

Este resultado también podría ser atribuible a que esta empresa de servicios logísticos, Paita debe mejorar el perfil de sus mandos medios y superiores, para que desde el reclutamiento y selección estos tengan ciertas cualidades que necesita y líder transformacional en la organización. Por lo tanto, esa mejora se debe dar desde el perfil de puesto para esos cargos.

Continuando con el análisis del primer objetivo específico en cuanto a los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional se obtuvo que la dimensión Carisma o influencia idealizada obtuvo un nivel medio de acuerdo con el 54% de los encuestados. La dimensión Influencia idealizada un nivel bajo según el 37%. La motivación inspiracional un nivel medio de acuerdo a un 43%. La dimensión estimulación intelectual un nivel alto según el 57%. Finalmente, la dimensión consideración individualizada obtuvo un nivel medio de acuerdo con el 40%.

En la investigación de Calderón (2021) se pudo evidenciar que el liderazgo transformacional tuvo un nivel favorable según el 76% de los encuestados, asimismo en el estudio de Diaz (2023) el liderazgo transformacional tuvo un nivel medio según el 46.67%. Por otro lado, Guerrero (2022) pudo evidenciar que el liderazgo transformacional tuvo un nivel medio según el 35.80%; Coloma (2021) en su investigación evidenció que el liderazgo transformacional tuvo un nivel regular según el 97.1% y finalmente Gutierrez (2023) obtuvo que el liderazgo transformacional tuvo un nivel alto según el 57.5% de los encuestados. Todas estas investigaciones coinciden con lo encontrado por este estudio en cuanto al nivel del liderazgo transformacional que se considera adecuado y en nivel medio.

En cuanto al segundo objetivo específico se planteó conocer el nivel de la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita. En ese sentido es importante destacar que la motivación laboral se define como un proceso que afecta la dirección, persistencia e intensidad interna de los esfuerzos internos de una persona para lograr metas (Parra et al., 2019).

Al respecto de la motivación laboral como parte de los resultados se conoció que, una empresa de servicios logísticos, Paita presenta un grado de percepción alto de acuerdo al 49% de encuestados, seguido del 26% quienes consideran que mantiene un nivel bajo. Ello porque los colaboradores perciben que la empresa se está esforzando por motivarlos, pero sin considerar aspectos de la motivación de cada trabajador, siendo necesario que la empresa pueda conocer más a fondo lo que motiva a cada colaborador y establecerlo en un plan motivacional a largo plazo para elevar ese indicador.

Considerando un nivel más específico, los datos más representativos de cada una de las dimensiones de la motivación laboral señalan que; la dimensión desmotivación tiene un nivel alto de acuerdo al 43% de los encuestados. La dimensión regulación externa tiene un nivel alto según el 54%. La dimensión regulación introyectada tiene un nivel medio de acuerdo al 34%. La dimensión regulación identificada tiene un nivel alto según el 51%. La dimensión regulación intrínseca tiene un nivel medio de acuerdo al 49%. Como se puede apreciar la dimensión desmotivación tiene un nivel alto, esto llama la atención porque los colaboradores aquí están dando a entender que los colaboradores no están otorgando valor a las actividades que realizan. En este sentido es preciso indicar

que muchas veces hay desmotivación por ausencia de competencias específicas o habilidades o competencias específicas, y en líneas generales por la frustración que siente el colaborador ante la incapacidad que tiene para desarrollar una actividad.

En la investigación de Diaz (2023) se pudo evidenciar que la motivación laboral tuvo un nivel medio de acuerdo al 53.3% de los que participaron en la encuesta, asimismo, Guerrero (2022) evidenció que la motivación laboral un nivel medio de acuerdo al 34%. Por otro lado, Gutierrez (2023) en su estudio evidenció que la motivación laboral tuvo un nivel medio de acuerdo al 74%.

Como se puede apreciar el grado de valoración subjetiva que los colaboradores tienen de la motivación laboral se apoya en dimensiones como regulación externa y regulación identificada y que denotan la capacidad de la empresa para considerar a todo aquello que contribuye a la motivación del colaborador través de la generación de recompensas o premios por la labor desarrollada, esto tiene como premisa mantener lejos el castigo, asimismo, por tener la capacidad de brindar ya sea beneficios o en su contraparte consecuencias al resultado de la realización de diversas actividades por parte de los colaboradores y que los colaboradores las realizan porque saben que les traerá beneficios.

Y como parte del tercer objetivo específico se buscó establecer la asociación de cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita. Barreto y Hogg (2018) definieron el liderazgo transformacional como líderes y seguidores que se inspiran mutuamente para alcanzar niveles más altos de moralidad y motivación, como la justicia y la igualdad. El liderazgo transformacional se define como un líder positivo, optimista y confiado que es emocionalmente inteligente, impulsa el esfuerzo integrado del grupo, fomenta la creatividad y establece grandes estándares (Yan et al., 2018).

El liderazgo transformacional, vincula a los seguidores y al líder dentro de un proceso de cambio colaborativo y, por lo tanto, contribuye al desempeño general de la organización (Boamah et al., 2018). El líder transformacional es un líder proactivo que actúa como agente de cambio, sensibiliza a los seguidores al trascender sus intereses colectivos y los ayuda a alcanzar metas excepcionales El liderazgo transformacional transfiere la visión, fortalece la creatividad, crea

conciencia y desarrolla una asociación emocional con los seguidores para lograr objetivos de alto orden (Busari et al., 2019).

Dentro de las dimensiones del liderazgo transformacional, se tiene: Influencia idealizada/carisma (atribuida), los líderes transformacionales que forjan una cultura organizacional unida y satisfactoria suelen exhibir y articular visiones y objetivos de equipo a los seguidores. Los líderes carismáticos alinean a los subordinados alrededor de la visión y empoderarlos para que asuman una mayor responsabilidad en el logro de la visión, con altura confianza y creencia en su valor, son bien percibidos como modelos a seguir por sus seguidores.

La influencia idealizada (conductual), el líder se enfoca en los valores y creencias primordiales, específicamente la importancia de poseer un sentido de propósito (Reza, 2019).

Motivación inspiracional, la inspiración se relaciona con la capacidad de los líderes para crear y articular la visión organizacional de una manera que inspira a los seguidores y construye su lealtad y compromiso. Los comportamientos inspiradores son exhibidos a través de motivar a los subordinados, provocando entusiasmo, estableciendo altas expectativas, alinear las metas del equipo y las individuales, y tratar los desafíos como oportunidades (Reza, 2019).

La consideración individualizada se refiere a preocupaciones genuinas acerca de las necesidades, intereses, caminos de desarrollo y empoderamiento para maximizar la productividad del equipo.

La estimulación intelectual se relaciona con la capacidad de los líderes para despertar la creatividad de los subordinados, ideas en la solución de conflictos y tomar determinaciones en grupo (Sánchez-Cardona et al., 2018).

En ese sentido como parte del procedimiento que se desarrolló para obtener los resultados, se realizó la prueba de normalidad, evidenciando que no hubo consenso en los valores de significancia puesto que todos los resultados fueron menores a 0.05 por lo que los datos no presentaron normalidad y la evaluación de las correlaciones se tuvo que hacer con la prueba no paramétrica de Rangos de Spearman. Referente a la prueba de Rangos de Spearman, al obtenerse una $\text{Sig.} < 0.05$, se tiene que la confiabilidad cuenta con un Rho de 0.890, presentando una correlación significativa positiva considerable. La dimensión Carisma o influencia idealizada (atribuida) cuenta con un Rho de 0.804, presentando una correlación

significativa positiva considerable. La Influencia idealizada (conductual) con un Rho de 0.782, presentado una correlación significativa positiva considerable. La dimensión Motivación inspiracional con un Rho de 0.823, presentado una correlación significativa positiva considerable. La dimensión Estimulación intelectual con un Rho de 0.831, presentado una correlación significativa positiva considerable. La dimensión Consideración individualizada con un Rho de 0.839, presentado una correlación significativa positiva considerable.

En ese sentido se aceptan la hipótesis afirmativa que cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional se asocia positivamente y significativamente con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita.

Dichas correlaciones presentan grados considerables con valores de los coeficientes muy cercanos al grado fuerte. Esto quiere decir que si la empresa de servicios logísticos, Paita ejecuta acciones para potenciar alguna de las dimensiones del liderazgo transformacional como parte de sus estrategias de desarrollo organizacional esto afectaría positivamente y de manera considerable en la motivación laboral que tienen sus colaboradores, y esto se ve reflejado en todas las dimensiones porque los valores obtenidos fueron muy similares.

Estos resultados coinciden a Calderón (2021) quien en su investigación evidenció que las dimensiones del liderazgo transformacional (Carisma, consideración, estimulación, motivación inspiradora) influyeron moderadamente en la motivación laboral (Rho = 0.138; Sig=0.172, Rho = .281; Sig=0.005, Rho = .153; Sig=0.129, Rho = .0110; Sig=.276). Asimismo, Guerrero (2022) en su estudio concluye que las dimensiones del liderazgo transformacional (Consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora, influencia idealizada) influyeron moderadamente en la motivación laboral. De la misma manera, Coloma (2021) en su investigación evidenció que las dimensiones del liderazgo transformacional (esfuerzo extra, efectividad) influyeron moderadamente en la motivación laboral (Rho = 0.607; Sig=0.000).

Finalmente, como parte del objetivo general, se determinó la asociación del liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita. En ese sentido Barreto y Hogg (2018) definieron el liderazgo transformacional como líderes y seguidores que se inspiran mutuamente para

alcanzar niveles más altos de moralidad y motivación, como la justicia y la igualdad. El liderazgo transformacional se define como un líder positivo, optimista y confiado que es emocionalmente inteligente, impulsa el esfuerzo integrado del grupo, fomenta la creatividad y establece grandes estándares (Yan et al., 2018).

El liderazgo transformacional, vincula a los seguidores y al líder dentro de un proceso de cambio colaborativo y, por lo tanto, contribuye al desempeño general de la organización (Boamah et al., 2018). El líder transformacional es un líder proactivo que actúa como agente de cambio, sensibiliza a los seguidores al trascender sus intereses colectivos y los ayuda a alcanzar metas excepcionales. El liderazgo transformacional transfiere la visión, fortalece la creatividad, crea conciencia y desarrolla una asociación emocional con los seguidores para lograr objetivos de alto orden (Busari et al., 2019).

Asimismo, como parte del procesamiento de los resultados, se obtuvo un valor de significancia menor a 0.05, por lo que se aceptó la hipótesis general de este estudio, vale decir que el liderazgo transformacional se asocia positivamente y significativamente con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita. Así también dicha correlación presentó un grado de relación positivo considerable con un coeficiente de 0.880; por lo que, al mejorar las estrategias de liderazgo transformacional esto impactaría de manera directa la motivación laboral del personal de manera considerable.

Este resultado llega a ser similar al de Díaz (2023) quien concluyó que el liderazgo transformacional influye positivamente en la motivación laboral (Chi cuadrado= 0.033; $p \leq 0.05$). Asimismo, Guerrero (2022) evidenció que el liderazgo transformacional influye positivamente en la motivación laboral en el personal administrativo de una universidad nacional. (Rho= 0.626; Sig.= 0.000). Por otro lado, Coloma (2021) afirmó que el liderazgo transformacional influye significativamente en la motivación laboral (Rho= 0.506; Sig.= 0.000). Así también, Gutierrez (2023) evidenció que el liderazgo transformacional influye moderadamente en la motivación laboral (Rho= 0.35; Sig.= 0.000).

Sin embargo, contradice al resultado de Calderón (2021) quien en su estudio evidenció que el liderazgo transformacional no influye en la motivación laboral (Rho= 0.196; sig.= 0.051).

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general se concluye que, sí existe asociación significativa entre del liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita, lo se puede contrastar con el estadígrafo paramétrico de Spearman con valor de significancia 0.000 el cual es menor a 0.05 y un coeficiente de grado moderado de 0.880, ello indica que cuando la empresa implemente mejores estrategias de liderazgo transformacional se impulsará una mayor motivación laboral la cual será percibida con más fuerza por los colaboradores.
2. Se identificó que el nivel del liderazgo transformacional desarrollado por en una empresa de servicios logísticos, Paita es medio de acuerdo al 54% de los encuestados, lo que significa que los colaboradores tienen una percepción moderada respecto de las estrategias de liderazgo transformacional que la empresa viene implementando.
3. Se conoció que el 49% de los encuestados perciben en nivel alto el desarrollo de la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita, lo que significa que el colaborador percibe que la empresa está mejorando su malla de beneficios monetarios y no monetarios para tener motivado a su personal.
4. Se determinó que cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional se asocia positivamente y significativamente con la motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paita. Por lo que al mejorar alguna de las dimensiones también tendrá impactos positivos en la motivación laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la empresa se les recomienda destinar parte del presupuesto de la compañía primero a asegurar que los perfiles de puesto de mandos medios y superiores involucren capacidades de liderazgo transformacional de los candidatos y segundo considerar una estrategia motivacional que recoja todos los aspectos que motivan a cada uno de los colaboradores.
2. Al área de recursos humanos se le recomienda implementar dentro de su plan anual capacitaciones sobre liderazgo transformacional para los mandos medios y superiores, y asignar un coach de desarrollo de este tipo de habilidades de liderazgo a los puestos clave de la compañía.
3. Al área de recursos humanos se le recomienda que entrevistar a cada colaborador e indagar cuáles son los aspectos que lo motivan y de esta manera elaborar un plan motivacional para toda la compañía en función a la realidad encontrada.
4. Al gerente general, garantizar un presupuesto y recursos para implementar estrategias de liderazgo transformacional que potencien la motivación laboral de la organización lo que se traducirá en una ventaja competitiva para la organización.

REFERENCIAS

- Agarwal, S. (2019). Leadership Style and Performance of Employees. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1).1-14.
- Al Khajeh, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 17(8), pp. 1-4510.
- Aldholay, A., Isaac, O., Abdullah, Z., Abdulsalam, R., & Al-Shibami, A. (2018). An extension of Delone and McLean IS success model with self-efficacy. *International Journal of Information and Learning Technology*, IJILT-11-0116.
- Amanchukwu, R., Stanley, G., & Ololube, N. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *International Journal of Management*, 5(1), 6-14.
- Anderson, M., & Sun, P. (2017). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76-96.
- Anwar, K. (2017). The Role of Effective Leadership in Crisis Management: Study of Private Companies in Kurdistan. *Qalaai Zanist Scientific Journal*, 2(4), 326-338
- Arman, R., Wardi, Y., y Evanita, S. (2019). The effect of transformational leadership and motivation on employee performance. In 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018) (pp. 759-767). Atlantis Press. <http://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.98>
- Arnold, K. (2017). Transformational leadership and employee psychological well-being: A review and directions for future research. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 381
- Aybar, S., & Marsap, A. (2018). The moderating role of organizational trust on the relationship between perception of organizational politics and employee commitment: research in Istanbul University. *Journal of Business Research*, 10(2), 758-782.

- Bakker, A., Hetland, J., Olsen, O., y Espevik, R. (2022). Daily transformational Leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Barreto, N., & Hogg, M. (2018). Influence and leadership in small groups: Impact of group prototypicality, social status, and task competence. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 2(1), 26-33.
- Bhargavi, S., & Yaseen, A. (2018). Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly*, 4(1), pp. 87-117.
- Boamah, S., Laschinger, H., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*, 66(2), 180-189
- Bulińska-Stangrecka, H., Bagieńska, A., & Iddagoda, Y. (2021). the mediating role of social media in the relationship between perceived leadership support and employee engagement in banking. *European Research Studies*, 24, 851-874
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: NY: Harper Collins.
- Chowdhury, G. R. (2017). *A Study on The Impact of Leadership Styles on Employee Motivation and Commitment*, doctoral dissertation, Padmashree Dr. D.Y. Patil University.
- Busari, A., Khan, S., Abdullah, S., & Mughal, Y. (2019). Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 181-209. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0083>
- Coloma, I. (2021). Liderazgo transformacional y su relación con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Bellavista en Sullana, 2021. [Tesis Postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86753>
- Diaz, Y. (2021). Liderazgo transformacional y motivación laboral en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento Clínico Micro Red Víctor Larco, 2021. [Tesis Postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72182>
- Donkor, F., Appienti, W., & Achiaah, E. (2021). The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Turnover Intention in State-Owned

- Enterprises in Ghana. The Mediating Role of Organisational Commitment. *Public Organization Review*, 1-17
- Du, J., Ma, E., & Lin, X. (2021). When diversity leads to divided teams: A multi-level moderated mediation model of team faultlines and employee engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102818
- Esbati, Z., & Korunka, C. (2021). Does Intragroup Conflict Intensity Matter? The Moderating Effects of Conflict Management on Emotional Exhaustion and Work Engagement. *Frontiers in psychology*, 12, 1700
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Evanoff, B., Strickland, J., Dale, A., Hayibor, L., Page, E., Duncan, J., ... & Gray, D. (2020). Work-related and personal factors associated with mental well-being during the COVID-19 response: survey of health care and other workers. *Journal of Medical Internet Research*, 22(8). <https://doi.org/10.2196/21366>
- Farisi, S., y Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injests)*, 1(2), 129-140. <https://doi.org/10.53695/injests.v1i1.173>
- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2021). Leadership styles and leadership behaviors in family firms: A systematic literature review. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 100374.
- Guerrero, B. (2022). Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal administrativo de una Universidad Nacional de Lima, 2022. [Tesis Postgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99708>
- Gutierrez, A. (2021). Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. [Tesis Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89073>

- Gutierrez, L. (2023). *Liderazgo transformacional en la motivación laboral del personal en el servicio de neonatología de un hospital nacional de Lima, 2022*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110539>
- Jabeen, R., & Rahim, N. (2021). Exploring the effects of despotic leadership on employee engagement, employee trust and task performance. *Management Science Letters*, 11(1), 223-232.
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78-98. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2014-0022>
- Kapetanos, K., Mazeri, S., Constantinou, D., Vavlitou, A., Karaiskakis, M., Kourouzidou, D., ... & Koliou, M. (2021). Exploring the factors associated with the mental health of frontline healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Cyprus. *PloS one*, 16(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258475>
- Kapetanos, K., Mazeri, S., Constantinou, D., Vavlitou, A., Karaiskakis, M., Kourouzidou, D., ... & Koliou, M. (2021). Exploring the factors associated with the mental health of frontline healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Cyprus. *PloS one*, 16(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258475>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, H., Farooqi, S., y Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kim, H., & Cruz, A. (2022). Transformational Leadership and Psychological Well-Being of Service-Oriented Staff: Hybrid Data Synthesis Technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 8189. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138189>
- Klees, S. (2017). Quantitative Methods in Comparative Education and Other Disciplines: are they valid? *Educação and Realidade* 42(3):841-858.
- Kroll, A. (2016). Exploring the link between performance information use and organizational performance: A contingency approach. *Public Performance & Management Review*, 39(1), 7-32.

- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704.
- La República.pe (2020). *Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Lee, W., y Hidayat, N. (2018). The influence of transformational leadership and intrinsic motivation to employee performance. *Advances in Management and Applied Economics*, 8(2), 1-12. http://www.scienpress.com/Upload/AMAE%2FVol%208_2_1.pdf
- Łukowski, W. (2017). The impact of leadership styles on innovation management. *Marketing of Scientific and Research Organisations*, 24(2), 105-136.
- Malik, S. Z., Saleem, M., & Naeem, R. (2016). Effect of leadership styles on organisational citizenship behaviour in employees of telecom sector in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review* 54(2), pp. 385-406.
- Maziriri, E., Chuchu, T., & Madinga, N. (2019). Antecedents of psychological well-being among workers within small and medium enterprises. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1691>
- Nazir, O., Islam, J., & Rahman, Z. (2021). Effect of CSR participation on employee sense of purpose and experienced meaningfulness: A self-determination theory perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46, 123-133
- Ng, L., & Rivera, J. (2018). Exploring Transformational Leadership and Fellowship in a Cultural Context: The Case of the Philippines. *Asia-Pacific Social Science Review*, 17(3), 136-141.
- Oktavia, R., & Tubarat, C. (2021). Pengaruh pengetahuan akuntansi, komitmen organisasi, karakteristik wirausaha dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial pada “coffee shop” di bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 26(1), 22-33. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.234>
- Overall, J. (2015). A conceptual framework of innovation and performance: The importance of leadership, relationship quality, and knowledge management. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 21(2), 41-54.

- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2019). Conceptual validity of the motivating factors: a perspective from the bifactorial theory proposed by Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i27.2467>
- Prabowo, S., Noermijati, N., y Irawanto, W. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 171-178. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.20>
- Rosenbach, W. (2018). *Contemporary issues in leadership*. Routledge
- Sadia, A. & Aman, A. (2018). Transformational leadership and organizational performance: The mediating role of organizational innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 1, 59-75.
- Samad, A., Reaburn, P., Davis, H., Ahmed, E. (2015). An Empirical Study on The Effect of Leadership Styles on Employee Wellbeing and Organizational Outcomes within an Australian Regional University, *The Journal of Developing Areas*, ISBN 978-0-9925622-1-2.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.
- Straatmann, T., Nolte, J., & Seggewiss, B. (2018). Psychological processes linking employee commitment and change-supportive intentions. *Personnel Review*, 47(2), 403-424.
- Su, L., & Swanson, S. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism management*, 72, 437-450
- Tepper, B., Dimotakis, N., Lambert, L., Koopman, J., Matta, F., Man Park, H., & Goo, W. (2018). Examining Follower Responses to Transformational Leadership from a Dynamic, Person–Environment Fit Perspective. *Academy of Management Journal*, 61(4), 1343-1368
- Terrell, R., Terrell, E., Lindsey, R., & Lindsey, D. (2018). *Culturally proficient leadership: The personal journey begins within*. Corwin Press

- Tortola, P., & Pansardi, P. (2019). The charismatic leadership of the ECB presidency: A language-based analysis. *European Journal of Political Research*, 58(1), 96-116
- Wadho, W., & A. Chaudhry (2018). Innovation and firm performance in developing countries: The case of Pakistani textile and apparel manufacturers. *Res. Policy*, 47: 1283-1294.
- Work & Stress. Sofi, M. A. & Devanadhen, D. K. (2017). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance: An Empirical Assessment of Banking Sector in Jammu and Kashmir. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(8), pp. 31-45.
- Xu, G., Li, Z., & Wang, H. (2021). Supervisory Career Support and Workplace Wellbeing in Chinese Healthcare Workers: The Mediating Role of Career Commitment and the Moderating Role of Future Work Self-Salience. *Sustainability*, 13(10), 5572
- Yan, H., Wu, C., & Lin, R. (2018). Social entrepreneurship and charismatic leadership: Master Cheng Yen and Tzu Chi Foundation. *International Journal of Innovation and Regional Development*, 8(2), 136-158.
- Yazeed, A., Ali, A., & Al-Shibami, H. (2018). Conceptual Framework for Investigating the Intermediate Role of Information Systems Between Big Data Factor and Decision-Making Factor. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(2), 39–45
- Zacher, H., Robinson, A., & Rosing, K. (2016). Ambidextrous leadership and employees' self-reported innovative performance: The role of exploration and exploitation behaviors. *The Journal of Creative Behavior*, 50 (1), 24-46.
- Zhou, J., Yang, Y., Qiu, X., Yang, X., Pan, H., Ban, B., ... & Wang, W. (2018). Serial multiple mediation of employee commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female employees: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 83, 75-

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional denota el proceso de un líder que motiva a sus seguidores a luchar por metas grupales versus personales a través del carisma, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y/o la consideración individualizada (Bakker et al., 2022).	Se operacionalizó mediante 5 dimensiones, 10 indicadores y 20 ítem proveniente del cuestionario Liderazgo transformacional (MLQ-5X)	Carisma o influencia idealizada (atribuida)	Confianza Emular al líder	Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Influencia idealizada (conductual)	Valores y creencias Sentido de propósito	
			Motivación inspiracional	Aspectos intelectuales del desarrollo del trabajo Consecución de objetivos	
			Estimulación intelectual	Fomento de la creatividad Desarrollo intelectual independiente	
			Consideración individualizada	Retroalimentación Entrenamiento	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación laboral se conceptualiza como aquellos procesos que incurren en la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo interno que se lleva a cabo hacia la obtención de un propósito (Parra et al., 2019).	Se operacionalizó mediante 5 dimensiones, 14 indicadores y 20 ítem proveniente del cuestionario que se medirá en escala de Likert Motivación laboral	Desmotivación	Pérdida de tiempo Esfuerzo Sentido	Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Regulación externa	Aprobación de los demás Respeto de mis compañeros Críticas	
			Regulación introyectada	Compromiso Orgullo	
			Regulación identificada	Empeño Valores Significado	
			Regulación intrínseca	Diversión Apasionante Interesante	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de liderazgo transformacional

Tomado del cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X).

Batista-Foguet et al. (2021)

Instrucciones:

Estimados colaboradores:

Esta es una investigación llevada a cabo en la Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria: si () no () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los colaboradores. Este cuestionario es para describir el estilo de liderazgo de su superior (o el último superior que haya tenido en caso de que no esté actualmente empleado), tal como lo percibe, en una empresa de servicios logísticos en Paita – Piura. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen en revistas académicos científicas.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente.

Considere lo siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Datos de identificación:

Edad:

Género:

CUESTIONARIO N° 01						
Variable dependiente: Liderazgo transformacional						
ITEMS	DESCRIPCIÓN	RESPUESTAS				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECE S	CASI SIEMP RE	SIEMP RE
	CONFIANZA	1	2	3	4	5
1	Confía en su equipo de trabajo					

2	Confía en su jefe					
3	Confía en sus capacidades					
	EMULAR AL LÍDER	1	2	3	4	5
4	Su jefe es un buen líder					
5	Considera que en la empresa está orientada por líderes					
	VALORES Y CREENCIAS	1	2	3	4	5
6	La empresa promueve valores institucionales					
7	Practicas los valores institucionales de la empresa					
8	Respetas las creencias de la empresa					
	SENTIDO DE PROPÓSITO	1	2	3	4	5
9	Los propósitos de la empresa te motivan a trabajar					
	ASPECTOS INTELECTUALES DEL DESARROLLO DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
10	La empresa aprovecha el 100% de tus habilidades					
11	Utilizas tus conocimientos para hacer más efectivo tu trabajo					
	CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS	1	2	3	4	5
12	A través de la empresa consigues tus objetivos					
13	Dentro de la empresa tienes claras tus prioridades					
	FOMENTO DE LA CREATIVIDAD	1	2	3	4	5
14	Utilizas tu creatividad en beneficio de la empresa					
15	Aportas ideas innovadoras					
	DESARROLLO INTELECTUAL INDEPENDIENTE	1	2	3	4	5
16	La empresa promueve tu desarrollo intelectual independiente					
17	Adquieres nuevos conocimientos					
	RETROALIMENTACIÓN	1	2	3	4	5
18	La empresa fortalece tus conocimientos					
19	Intercambias conocimientos con tus compañeros de trabajo					
	ENTRENAMIENTO	1	2	3	4	5
20	La empresa realiza dinámicas para fortalecer el espíritu de equipo					

Cuestionario de motivación laboral

Gagné et al. (2012)

Instrucciones:

Estimados colaboradores:

Esta es una investigación llevada a cabo en la Universidad César Vallejo, Escuela Profesional de Administración, los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria: si () no () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo de determinar hacer una descripción de cómo percibe usted a la organización en cuanto a su motivación laboral tal como lo percibe. Este cuestionario es para describir el estilo de liderazgo de su superior (o el último superior que haya tenido en caso de que no esté actualmente empleado), tal como lo percibe, en una empresa de servicios logísticos en Paita – Piura. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen en revistas académicos científicas.

A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente.

Considere lo siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Responda a todas las preguntas y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

CUESTIONARIO N° 02						
Variable dependiente: Motivación laboral						
ITEMS	DESCRIPCIÓN	RESPUESTAS				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECE S	CASI SIEM PRE	SIEM PRE
	PÉRDIDA DE TIEMPO	1	2	3	4	5

1	Utilizas adecuadamente tu tiempo en el desarrollo de tus labores					
	ESFUERZO	1	2	3	4	5
2	Te esfuerzas lo suficiente al realizar tu trabajo					
	SENTIDO	1	2	3	4	5
3	Tienes claro el sentido de tus actividades laborales					
	APROBACIÓN DE LOS DEMÁS	1	2	3	4	5
4	Te importa la opinión de tus compañeros					
5	Te afectan las críticas constructivas					
	RESPECTO DE MIS COMPAÑEROS	1	2	3	4	5
6	Practican el respeto entre compañeros de trabajo					
7	Respetan la jerarquía de la organización					
	CRÍTICAS	1	2	3	4	5
8	Aceptas las críticas constructivas					
9	Respondes ante las críticas de manera asertiva					
10	Reflexionas adecuadamente antes de emitir una crítica en tu lugar de trabajo					
	COMPROMISO	1	2	3	4	5
11	Ejerces tus funciones correctamente					
12	Te gusta ejercer las funciones correctamente					
	ORGULLO	1	2	3	4	5
13	La empresa se siente orgullosa de sus logros					
	EMPEÑO	1	2	3	4	5
14	Le pones empeño a lo que haces					
	VALORES	1	2	3	4	5
15	Pones en práctica los valores de la empresa					
16	Practicas la ética laboral					
	SIGNIFICADO	1	2	3	4	5
17	Tu trabajo es de gran significado para ti					
	DIVERSIÓN	1	2	3	4	5
18	Te sientes feliz de ejercer tu trabajo					
	APASIONANTE	1	2	3	4	5
19	Te apasiona tu trabajo					
	INTERESANTE	1	2	3	4	5
20	Crees que tu puesto de trabajo es interesante					

Nota. Tomado de los reactivos empleados por Gagné et al (2012) en la Escala de Motivación Laboral

Anexo 3. Validación de expertos



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos – Paiza". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de talento humano, marketing, proceso administrativo.	
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a colaboradores.
Autora:	Chiroque Farias Keysi Smith – Moretti Pozada Giuseppe Iván
Procedencia:	Departamento de Piura - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	8 – 15 min
Ámbito de aplicación:	Paiza - Piura
Significación:	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Liderazgo transformacional	Carisma o influencia idealizada atribuida. Influencia idealizada conductual. Motivación inspiracional. Estimulación intelectual. Consideración individualizada.	El liderazgo transformacional denota el proceso de un líder que motiva a sus seguidores a luchar por metas grupales versus personales a través del carisma, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y/o la consideración individualizada (Bakker et al., 2022).
Variable 2: Motivación laboral	Desmotivación. Regulación externa. Regulación introyectada. Regulación identificada. Regulación intrínseca.	La motivación laboral se conceptualiza como aquellos procesos que incurren en la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo interno que se lleva a cabo hacia la obtención de un propósito (Parra et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de una empresa de servicios logísticos en Paíta elaborado por Keysi Chiroque Farias – Giuseppe Moretti Pozada en el año 2023. De acuerdo con los **ítems** indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada atribuida
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el alcance que tienen los colaboradores con respecto a su líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONFIANZA	Confía en su equipo de trabajo	4	4	4	
	Confía en su jefe	4	4	4	
	Confía en sus capacidades	4	4	4	
EMULAR AL LÍDER	Su jefe es un buen líder	4	4	4	
	Considera que en la empresa está orientada por líderes	4	4	4	
VALORES Y CREENCIAS	La empresa promueve valores institucionales	4	4	4	
	Practicas los valores institucionales de la empresa	4	4	4	
	Respetas las creencias de la empresa	4	4	4	
SENTIDO DE PROPÓSITO	Los propósitos de la empresa te motivan a trabajar	4	4	4	
ASPECTOS INTELECTUALES DEL DESARROLLO DEL TRABAJO	La empresa aprovecha el 100% de tus habilidades	4	4	4	
	Utilizas tus conocimientos para hacer más efectivo tu trabajo	4	4	4	
CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS	A través de la empresa consigues tus objetivos				

	Dentro de la empresa tienes claras tus prioridades	4	4	4	
FOMENTO DE LA CREATIVIDAD	Utilizas tu creatividad en beneficio de la empresa	4	4	4	
	Aportas ideas innovadoras	4	4	4	
DESARROLLO INTELLECTUAL INDEPENDIENTE	La empresa promueve tu desarrollo intelectual independiente	4	4	4	
	Adquieres nuevos conocimientos	4	4	4	
RETROALIMENTACIÓN	La empresa fortalece tus conocimientos	4	4	4	
	Intercambias conocimientos con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
ENTRENAMIENTO	La empresa realiza dinámicas para fortalecer el espíritu de equipo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la motivación que reciben los colaboradores por parte de los jefes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PÉRDIDA DE TIEMPO	Utilizas adecuadamente tu tiempo en el desarrollo de tus labores	4	4	4	
	Te esfuerzas lo suficiente al realizar tu trabajo	4	4	4	
ESFUERZO	Tienes claro el sentido de tus actividades laborales	4	4	4	
APROBACIÓN DE LOS DEMÁS	Te importa la opinión de tus compañeros	4	4	4	
	Te afectan las críticas constructivas	4	4	4	
RESPECTO DE MIS COMPAÑEROS	Practican el respeto entre compañeros de trabajo	4	4	4	
	Respetan la jerarquía de la organización	4	4	4	
CRÍTICAS	Aceptas las críticas constructivas	4	4	4	
	Respondes ante las críticas de manera asertiva	4	4	4	
	Reflexionas adecuadamente antes de emitir una crítica en tu lugar de trabajo	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPROMISO	Ejerces tus funciones correctamente	4	4	4	
	Te gusta ejercer las funciones correctamente	4	4	4	
ORGULLO	La empresa se siente orgullosa de sus logros	4	4	4	
EMPEÑO	Le pones empeño a lo que haces	4	4	4	
VALORES	Pones en práctica los valores de la empresa	4	4	4	
	Practicas la ética laboral	4	4	4	
SIGNIFICADO	Tu trabajo es de gran significado para ti	4	4	4	
DIVERSIÓN	Te sientes feliz de ejercer tu trabajo	4	4	4	
APASIONANTE	Te apasiona tu trabajo	4	4	4	
INTERESANTE	Crees que tu puesto de trabajo es interesante	4	4	4	

DNI: 06437510
Teléfono: 947055845



MBA. Carlos Aguayo Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wulf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos – Paiza". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Galvani Guerrero García	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de talento humano, proceso administrativo.	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a colaboradores.
Autora:	Chiroque Farias Keyvi Smith – Moretti Pozada Giuseppe Iván
Procedencia:	Departamento de Piura - Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 min
Ámbito de aplicación:	Paiza – Piura
Significación:	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Liderazgo transformacional	Carisma o influencia idealizada atribuida. Influencia idealizada conductual. Motivación inspiracional. Estimulación intelectual. Consideración individualizada.	El liderazgo transformacional denota el proceso de un líder que motiva a sus seguidores a luchar por metas grupales versus personales a través del carisma, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y/o la consideración individualizada (Bakker et al., 2022).
Variable 2: Motivación laboral	Demotivación. Regulación externa. Regulación introyectada. Regulación identificada. Regulación intrínseca.	La motivación laboral se conceptualiza como aquellos procesos que incurren en la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo interno que se lleva a cabo hacia la obtención de un propósito (Parra et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de una empresa de servicios logísticos en Paíta elaborado por Keysi Chiroque Farias – Giuseppe Moretti Pozada en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada atribuida
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el alcance que tienen los colaboradores con respecto a su líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONFIANZA	Confía en su equipo de trabajo	4	4	4	
	Confía en su jefe	4	4	4	
	Confía en sus capacidades	4	4	4	
EMULAR AL LÍDER	Su jefe es un buen líder	4	4	4	
	Considera que en la empresa está orientada por líderes	4	4	4	
VALORES Y CREENCIAS	La empresa promueve valores institucionales	4	4	4	
	Practicas los valores institucionales de la empresa	4	4	4	
	Respetas las creencias de la empresa	4	4	4	
SENTIDO DE PROPÓSITO	Los propósitos de la empresa te motivan a trabajar	4	4	4	
ASPECTOS INTELECTUALES DEL DESARROLLO DEL TRABAJO	La empresa aprovecha el 100% de tus habilidades	4	4	4	
	Utilizas tus conocimientos para hacer más efectivo tu trabajo	4	4	4	
CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS	A través de la empresa consigues tus objetivos	4	4	4	

	Dentro de la empresa tienes claras tus prioridades	4	4	4	
FOMENTO DE LA CREATIVIDAD	Utilizas tu creatividad en beneficio de la empresa	4	4	4	
	Aportas ideas innovadoras	4	4	4	
DESARROLLO INTELLECTUAL INDEPENDIENTE	La empresa promueve tu desarrollo intelectual independiente	4	4	4	
	Adquieres nuevos conocimientos	4	4	4	
RETROALIMENTACIÓN	La empresa fortalece tus conocimientos	4	4	4	
	Intercambias conocimientos con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
ENTRENAMIENTO	La empresa realiza dinámicas para fortalecer el espíritu de equipo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la motivación que reciben los colaboradores por parte de los jefes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PÉRDIDA DE TIEMPO	Utilizas adecuadamente tu tiempo en el desarrollo de tus labores	4	4	4	
ESFUERZO	Te esfuerzas lo suficiente al realizar tu trabajo	4	4	4	
SENTIDO	Tienes claro el sentido de tus actividades laborales	4	4	4	
APROBACIÓN DE LOS DEMÁS	Te importa la opinión de tus compañeros	4	4	4	
	Te afectan las críticas constructivas	4	4	4	
RESPECTO DE MIS COMPAÑEROS	Practican el respeto entre compañeros de trabajo	4	4	4	
	Respetan la jerarquía de la organización	4	4	4	
CRÍTICAS	Aceptas las críticas constructivas	4	4	4	
	Respondes ante las críticas de manera asertiva	4	4	4	
	Reflexionas adecuadamente antes de emitir una crítica en tu lugar de trabajo	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPROMISO	Ejerces tus funciones correctamente	4	4	4	
	Te gusta ejercer las funciones correctamente	4	4	4	
ORGULLO	La empresa se siente orgullosa de sus logros	4	4	4	
EMPEÑO	Le pones empeño a lo que haces	4	4	4	
VALORES	Pones en práctica los valores de la empresa	4	4	4	
	Practicas la ética laboral	4	4	4	
SIGNIFICADO	Tu trabajo es de gran significado para ti	4	4	4	
DIVERSIÓN	Te sientes feliz de ejercer tu trabajo	4	4	4	
APASIONANTE	Te apasiona tu trabajo	4	4	4	
INTERESANTE	Crees que tu puesto de trabajo es interesante	4	4	4	

DNI: 45101586
Teléfono: 973758395



Mg. D. A. Colera Guerrero García
CLAD: 09883

Pd.- el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuollainen & Luukkainen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.repositorio.cebs.br/bitstream/handle/201176/br10117-01.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos – Paíta". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Alex Alfreh Armestar Amaya		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de talento humano, marketing, proceso administrativo.		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a colaboradores.
Autora:	Chiroque Farias Keyvi Smith – Moretti Pezada Giuseppe Iván
Procedencia:	Departamento de Piura – Perú
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 min
Ámbito de aplicación:	Paíta – Piura
Significación:	Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable 1: Liderazgo transformacional	Carisma o influencia idealizada atribuida. Influencia idealizada conductual. Motivación inspiracional. Estimulación intelectual. Consideración individualizada.	El liderazgo transformacional denota el proceso de un líder que motiva a sus seguidores a luchar por metas grupales versus personales a través del carisma, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y/o la consideración individualizada (Bakker et al., 2022).
Variable 2: Motivación laboral	Demotivación. Regulación externa. Regulación introyectada. Regulación identificada. Regulación intrínseca.	La motivación laboral se conceptualiza como aquellos procesos que incurren en la dirección, intensidad y persistencia del esfuerzo interno que se lleva a cabo hacia la obtención de un propósito (Parra et al., 2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los colaboradores de una empresa de servicios logísticos en Paíta elaborado por Keysi Chiroque Farias – Giuseppe Moretti Pozada en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Carisma o influencia idealizada atribuida
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el alcance que tienen los colaboradores con respecto a su líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONFIANZA	Confía en su equipo de trabajo	4	4	4	
	Confía en su jefe	4	4	4	
	Confía en sus capacidades	4	4	4	
EMULAR AL LÍDER	Su jefe es un buen líder	4	4	4	
	Considera que en la empresa está orientada por líderes	4	4	4	
VALORES Y CREENCIAS	La empresa promueve valores institucionales	4	4	4	
	Practicas los valores institucionales de la empresa	4	4	4	
	Respetas las creencias de la empresa	4	4	4	
SENTIDO DE PROPÓSITO	Los propósitos de la empresa te motivan a trabajar	4	4	4	
ASPECTOS INTELECTUALES DEL DESARROLLO DEL TRABAJO	La empresa aprovecha el 100% de tus habilidades	4	4	4	
	Utilizas tus conocimientos para hacer más efectivo tu trabajo	4	4	4	
CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS	A través de la empresa consigues tus objetivos	4	4	4	

	Dentro de la empresa tienes claras tus prioridades	4	4	4	
FOMENTO DE LA CREATIVIDAD	Utilizas tu creatividad en beneficio de la empresa	4	4	4	
	Aportas ideas innovadoras	4	4	4	
DESARROLLO INTELLECTUAL INDEPENDIENTE	La empresa promueve tu desarrollo intelectual independiente	4	4	4	
	Adquieres nuevos conocimientos	4	4	4	
RETROALIMENTACIÓN	La empresa fortalece tus conocimientos	4	4	4	
	Intercambias conocimientos con tus compañeros de trabajo	4	4	4	
ENTRENAMIENTO	La empresa realiza dinámicas para fortalecer el espíritu de equipo	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la motivación que reciben los colaboradores por parte de los jefes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
PÉRDIDA DE TIEMPO	Utilizas adecuadamente tu tiempo en el desarrollo de tus labores	4	4	4	
ESFUERZO	Te esfuerzas lo suficiente al realizar tu trabajo	4	4	4	
SENTIDO	Tienes claro el sentido de tus actividades laborales	4	4	4	
APROBACIÓN DE LOS DEMÁS	Te importa la opinión de tus compañeros	4	4	4	
	Te afectan las críticas constructivas	4	4	4	
RESPECTO DE MIS COMPAÑEROS	Practican el respeto entre compañeros de trabajo	4	4	4	
	Respetan la jerarquía de la organización	4	4	4	
CRÍTICAS	Aceptas las críticas constructivas	4	4	4	
	Respondes ante las críticas de manera asertiva	4	4	4	
	Reflexionas adecuadamente antes de emitir una crítica en tu lugar de trabajo	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COMPROMISO	Ejerces tus funciones correctamente	4	4	4	
	Te gusta ejercer las funciones correctamente	4	4	4	
ORGULLO	La empresa se siente orgullosa de sus logros	4	4	4	
EMPEÑO	Le pones empeño a lo que haces	4	4	4	
VALORES	Pones en práctica los valores de la empresa	4	4	4	
	Practicas la ética laboral	4	4	4	
SIGNIFICADO	Tu trabajo es de gran significado para ti	4	4	4	
DIVERSIÓN	Te sientes feliz de ejercer tu trabajo	4	4	4	
APASIONANTE	Te apasiona tu trabajo	4	4	4	
INTERESANTE	Creer que tu puesto de trabajo es interesante	4	4	4	

DNI: 41737972
Teléfono: 972 850 084



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hykka et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hykka et al. (2003).

Ver: <https://www.researchprotocols.com/2013/1/e24701/13-00117-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Confiabilidad

Confiabilidad de cuestionario de liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.925	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	83,30	258,456	-,046	,939
P2	82,00	222,444	,919	,914
P3	81,90	231,211	,922	,917
P4	82,20	221,511	,880	,915
P5	81,70	259,789	-,116	,929
P6	81,60	258,711	,000	,928
P7	82,00	222,444	,919	,914
P8	82,00	222,444	,919	,914
P9	82,20	245,511	,405	,925
P10	81,60	258,711	,000	,928
P11	83,50	256,278	,007	,935
P12	82,50	218,278	,766	,917
P13	82,30	221,344	,790	,917
P14	82,00	222,444	,919	,914
P15	82,00	222,444	,919	,914
P16	82,20	221,511	,880	,915
P17	82,00	222,444	,919	,914
P18	82,00	222,444	,919	,914
P19	83,50	256,278	,007	,935
P20	82,90	223,433	,666	,920

Confiabilidad de cuestionario de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	10	100

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.958	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1_A	78,90	371,433	,837	,954
P2_A	79,00	366,222	,947	,953
P3_A	79,80	381,733	,842	,955
P4_A	79,20	382,400	,823	,955
P5_A	79,40	378,933	,496	,960
P6_A	79,70	387,122	,569	,958
P7_A	79,40	373,156	,848	,954
P8_A	79,50	368,722	,846	,954
P9_A	78,70	405,344	,490	,959
P10_A	79,50	356,056	,894	,953
P11_A	79,00	372,444	,812	,955
P12_A	79,40	353,822	,915	,953
P13_A	79,40	376,489	,667	,957
P14_A	79,40	353,378	,922	,953
P15_A	78,60	415,600	-,145	,961
P16_A	79,30	400,456	,221	,962
P17_A	79,20	362,844	,966	,953
P18_A	79,70	358,011	,796	,955
P19_A	79,80	363,956	,643	,958
P20_A	79,60	358,044	,842	,954

Anexo 6: Calculadora V-Aiken

Coefficiente V-Aiken por instrumento

V-Aiken	Escala
1.000	Fuerte

Coefficiente V-Aiken por criterio

Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Global	Escala
1	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
2	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
3	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
4	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
5	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
6	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
7	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
8	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
9	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
10	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
11	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
12	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
13	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
14	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
15	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
16	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
17	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
18	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
19	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
20	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
21	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
22	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
23	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
24	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
25	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
26	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
27	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
28	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
29	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
30	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
31	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
32	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
33	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
34	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
35	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
36	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
37	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
38	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
39	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte
40	1.00	1.00	1.00	0.00	1.00	Fuerte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BURGOS BARDALES ROGER, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y motivación laboral en una empresa de servicios logísticos, Paíta", cuyos autores son MORETTI POZADA GIUSEPPE IVAN, CHIROQUE FARIAS KEYSI SMITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 29 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BURGOS BARDALES ROGER DNI: 07497178 ORCID: 0000-0003-2149-0742	Firmado electrónicamente por: RBURGOSB el 22- 07-2023 18:42:28

Código documento Trilce: TRI - 0558989