



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Calderón Flores, Anyara Yahaira (ORCID: 0000-0003-2317-3396)

ASESOR:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por darme la vida, educación e impulsarme a seguir por mis sueños y a mi pareja por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

En primer lugar, para Dios por guiarnos siempre por el buen camino, a su vez para los profesionales que me han brindado sus conocimientos y modelos para lograr este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Página de jurado | iv |
| Índice de contenidos | v |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| 1. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 4 |
| 3. METODOLOGÍA | 11 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2 Operacionalización de variables..... | 12 |
| 3.3 Procedimientos..... | 15 |
| 3.4 Métodos de análisis de datos..... | 16 |
| 3.5 Aspectos éticos..... | 16 |
| 4. RESULTADOS | 17 |
| 5. DISCUSIÓN | 20 |
| 6. CONCLUSIONES | 21 |
| 7. RECOMENDACIONES | 22 |

Índice de Tablas

| | | |
|-----------------|--|-----------|
| Tabla 1. | Nivel de liderazgo transformacional en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. | 18 |
| Tabla 2. | Nivel de motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. | 18 |
| Tabla 3. | Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y motivación laboral. | 19 |
| Tabla 4. | Coefficiente de correlación rho de Spearman entre liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. | 20 |
| Tabla 5. | Coefficiente de correlación rho de Spearman entre las dimensiones de liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. | 21 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de Lima 2021. El tipo de la investigación es correlacional descriptivo y de diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores, el tipo de muestreo fue no probabilístico. Así mismo los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Bernard Bass de Liderazgo Transformacional y el Cuestionario de Motivación Laboral de R. Steers y D. Braunstein. Se obtuvo como principales resultados que no existe correlación entre las variables de estudio liderazgo transformacional y motivación laboral $p=,344$. Así mismo, la dimensión de liderazgo transformacional que más se correlaciona estadísticamente con motivación laboral es consideración Rho $r=,281$. Finalmente, los resultados descriptivos mostraron respecto al liderazgo transformacional un 5 % de la muestra obtuvo un puntaje muy desfavorable, seguido de un 19% con un puntaje catalogado en la categoría regular, así mismo 76% en la categoría favorable, mientras que en la variable motivación laboral un 0% de la muestra obtuvo un puntaje bajo, un 18% medio, y un 82% alto.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, motivación laboral, empresa privada

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and work motivation in the workers of a private company in Lima 2021. The type of research is descriptive correlational and non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 100 workers, the type of sampling was non-probabilistic. Likewise, the instruments used were the Bernard Bass Transformational Leadership Questionnaire and the R. Steers and D. Braunstein Labor Motivation Questionnaire. The main results were that there is no correlation between the study variables transformational leadership and work motivation $p = .344$. Likewise, the dimension of transformational leadership that is most statistically correlated with work motivation is Rho $r =$. Finally, the descriptive results showed regarding transformational leadership, 5% of the sample obtained a very unfavorable score, followed by 19% with a score cataloged in the regular category, likewise 76% in the favorable category, while in the motivation variable 0% of the sample obtained a low score, 18% medium, and 82% high.

Keywords: Transformational leadership, work motivation, private company.

1. INTRODUCCIÓN

La globalización y la rapidez con que se realizan los cambios políticos, sociales y económicos, han ocasionado nuevas formas de producción, gestión y liderazgo en las organizaciones. En los últimos años a nivel global se ha dado relevancia a los recursos humanos a nivel corporativo. Los países más importantes de Europa como Inglaterra, Francia y Alemania en el siglo pasado, iniciaron la transformación de las máquinas y su implementación. Buscando así colaboradores efectivos con la capacidad de resolver problemas cada vez más complejos, utilizando su influencia mediante el liderazgo para motivar y aportar un agradable ambiente de trabajo. Por ello, Viveros (2013) menciona que podemos entender al liderazgo como la actividad de mando, el cual genera satisfacción en el grupo de trabajo y en la empresa.

De esa manera los líderes direccionan y motivan al grupo al cumplimiento con los objetivos estratégicos de la compañía (Viveros, 2013)

Los recursos más relevantes en las organizaciones competitivas están orientadas no a la infraestructura sino a las competencias diferenciadoras de sus colaboradores (Manville, 2004). Por otro lado, (Robbins, 2004) sostiene que los equipos de trabajo son recursos relevantes, brindando sustento funcional y mantienen el desarrollo de las empresas. De esa manera el liderazgo juega un papel importante en la gestión del potencial humano. En Latinoamérica Menoscal y Naranjo (2017) mencionan que en países como Chile existe una forma de incentivar el liderazgo sin la necesidad de tener obtener un puesto directivo, de esa manera el propósito es atenuar el pensamiento que limita a muchos trabajadores a pensar que solo se puede ser líder con un cargo directivo, así se puede generar un clima en el cual todos puedan estar motivados y aportar sin la necesidad de enfocarse solo al cargo.

La investigación se llevará a cabo en una empresa del rubro de restaurantes de Lima, donde algunos colaboradores refieren que presentan

inconvenientes con sus jefes directos, mencionan que la forma de comunicarse o transmitir las órdenes no es la más adecuada y que ello influye en su comportamiento, afectando su motivación al realizar sus actividades dentro de la organización. Así mismo los colaboradores manifiestan que existen ciertas limitaciones en mantener una comunicación con sus jefes directos, evitan hacer preguntas por ser reprochados o criticados, por ello prefieren mantener una comunicación distante con ellos y afirman que es un limitante que influye en su motivación y desempeño.

Ante lo anterior expuesto se establece como objetivo general, determinar la relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. Donde los objetivos específicos: a) Describir el nivel de liderazgo transformacional en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021 b) Describir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. c. Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021.

La plantea la hipótesis general que existe una relación directa significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral, en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima. 2021. Por lo tanto, sus hipótesis específicas son a) existe una relación significativa directa entre las dimensiones de liderazgo transformacional carisma, consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiradora y motivación laboral.

Respecto a la justificación la presente investigación servirá para dar a conocer la asociación que existe entre los constructos de estudio en organización privada de restaurantes, de igual manera identificar las distintas dimensiones del liderazgo transformacional que presentan los colaboradores, finalmente, también reconocer las necesidades de motivación laboral que poseen.

El enfoque práctico, será información relevante ya que se pueden crear programas o estrategias para optimizar la cultura de la compañía mediante actividades específicas relacionada al liderazgo y motivación.

El aspecto académico, se realizará revisión de posturas teóricas, se aceptarán o rechazarán algunas de ellas según los objetivos del estudio, buscando fomentar que se profundice el estudio de las variables.

2. MARCO TEÓRICO

A nivel local, se tuvo los siguientes antecedentes nacionales:

Heshiki y Ordoñez (2020) se plantearon establecer como liderazgo transformacional influye en el desempeño, el objetivo, en trabajadores del rubro bancario en Lima centro. El estudio fue transversal, no experimental y de tipo correlacional. Referente a la muestra estuvo compuesta por 505 colaboradores de los cuatro bancos que tienen operaciones en Perú, el BCP, BBVA Continental, Interbank y Scotiabank. Referente a los cuestionarios utilizados fueron las dimensiones del Liderazgo Transformacional, adaptado del cuestionario MLQ propuesto por Rodríguez-Ponce. (2017) y para el Desempeño Laboral la encuesta de IWPQ (Individual Work Performance Questionnaire) de Ramos et al., (2019) y Koopmans et al., (2014). Se demostró que existe asociación una entre ambas variables.

También, Alavedra (2019) buscó vincular el liderazgo transformacional y motivación laboral en 149 trabajadores, quienes ocupaban puestos operativos de una empresa de Lima Metropolitana del sector retail. Referente a los cuestionarios se utilizaron la sub-escala de liderazgo transformacional adaptada por (Vega y Zavala, 2004), respecto al cuestionario motivación laboral de (Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Aspeli y Wang, 2012). Finalmente, se encontró una relación muy significativa en ambas variables.

Dioses (2018) indagó la asociación entre motivación laboral y liderazgo transformacional en colaboradores del rubro construcción en Perú, participaron 296 colaboradores. El análisis fue de corte transversal y correlacional. Se aplicaron los instrumentos como: Cuestionario de Bass y el cuestionario validado de Maslow para motivación laboral. Se concluyó que hay asociación positiva y significativa entre ambas variables ($\rho = 0,890$).

García (2017) realizó un estudio de nombre "Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito

de San Miguel, 2017”, se planteó conocer la asociación de ambas variables. La investigación fue descriptivo-correlacional, respecto a los participantes estuvo conformada por 233 profesores y profesoras. Referente a los cuestionarios se aplicaron la Escala Clima Organizacional de Sonia Palma y la escala Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin. El estudio tuvo como resultado que hay asociación positiva entre los constructos estudiados clima laboral = 0,164.

Así mismo, a nivel internacional, se tuvo como antecedentes:

Según Masella (2018) realizó una investigación en colaboradores de una empresa en Guatemala. El objetivo fue reconocer si existe correlación significativa de (0.05) motivación laboral y satisfacción laboral. El enfoque fue cuantitativo y el diseño correlacional, y participaron 60 personas. Se utilizó para la variable motivación laboral el cuestionario de Recinos (2013) y adaptado por la autora, y el instrumento para satisfacción laboral fue elaborado por De León (2017) y adaptado por la autora. Respecto a los resultados estos indicaron que motivación laboral y satisfacción laboral se encuentran asociadas (0.05).

Así mismo, Rodríguez y Pedraja (2017) realizaron una investigación en los alumnos universitarios en una institución chilena. Su objetivo era encontrar la asociación entre el liderazgo transformacional y el ambiente orientado a favor, fue un estudio de tipo exploratorio. Donde, la muestra estuvo compuesta por 38 integrantes. El estudio tuvo como finalidad examinar la coherencia entre los constructos estudiados.

Por otro lado, López, Vélez y Franco (2017) ejecutaron un estudio con el nombre “Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín”, se planteó conocer la percepción del personal directivo de secundaria sobre la motivación docente en escuelas públicas y privadas. Referente al instrumento se utilizó un cuestionario de tipo Likert creado por los autores. Los resultados mostraron que hay mejor percepción de los

docentes de instituciones privadas en comparación a las públicas, resaltando el factor económico y salarial como el principal diferenciador.

Febles (2016) elaboró una investigación de nombre “La asociación entre los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de los docentes y la percepción del liderazgo transformativo de los directivos de los colegios públicos del distrito escolar de Ponce, Puerto Rico,” buscó conocer las causas que impiden el cumplimiento de los objetivos de los profesores. La población estaba compuesta por 297 docentes de 51 escuelas. Se encontró influencia entre los constructos analizados ($\alpha=.05$). Por ello, las prácticas de los directores tienen relación con la motivación de los docentes.

Para iniciar las bases teóricas del presente estudio, tenemos que tener en cuenta definir el constructor de liderazgo, sienta este término estudiado en diversos campos, donde Bass (2008 citado por Navarro, 2016) menciona que la relevancia para explorar este concepto se origina en su influencia con el comportamiento humano, cohesión y desempeño de los miembros de la organización. Por ello encontramos las siguientes definiciones de liderazgo transformacional, Bass y Avolio (1985 citado por Rosales, 2017) sostiene que el liderazgo de tipo transformacional está asociado a estimular a los sujetos a ejecutar y tener mejores resultados de lo que ellos mismos esperan, así se producen cambios tanto a nivel social, corporativo e individual.

Entre algunas definiciones de liderazgo transformacional encontramos la de Fischman (2017) donde manifiesta que este tipo de liderazgo es relativamente nuevo que es un nuevo y está orientado a mover a los participantes a su desarrollo integral. Así mismo encontramos la definición de Lussier y Achua (2015) que afirman que este tipo de liderazgo fomenta cambiar el promedio al hacer visible las dificultades actuales y mostrando una proyección específica de la organización logrando beneficiar a los seguidores.

Los autores antes mencionados coinciden que el liderazgo transformacional está dirigido a influenciar y guiar grupos de colaboradores dentro de la organización, de igual manera, un líder transformador está interesado en las necesidades de su equipo de trabajo, se involucra con ellos fomentando sus habilidades y capacidades buscando consolidar mejores relaciones (Salcedo, 2020).

El liderazgo transformacional es importante para el desarrollo de una empresa, al respecto, Fishman (2017) afirma que un buen liderazgo transformacional promueve ser más efectivo en la administración de personas y en el cumplimiento de objetivos, este tipo de líder busca orientar orienta sus esfuerzos a causas trascendentales como el desarrollo de las personas y su ambiente. Reforzando su postura Murillo (2012) indicó que el liderazgo de tipo transformacional es importante, logra trazar metas, influir en otros, para que se sumen a alcanzar la meta, llevando su equipo a obtener buenos resultados, por ello es indispensable en el mundo empresarial.

Por otro lado, Contreras (2015) refiere que la importancia del liderazgo transformacional está íntimamente relacionado al empoderamiento de los equipos de trabajo entendiéndose desplazar del poder hacia los demás miembros de la organización, delegando roles de liderazgo de manera que puedan aportar con sus habilidades. Finalmente, Vilar (2006) comenta que el liderazgo transformacional es relevante ya que transmite habilidades y capacidades de una persona para guiar y dirigir. Así mismo, la organización presentará un sistema adecuado por la presencia participativa del líder, por ello es importante para la gestión administrativa y gestión de personas, la existencia de un líder con capacidades y habilidades que pueda realizar una efectiva gestión, en beneficio de la empresa y los trabajadores.

La teoría transformacional y Transaccional de Bass (1985) nos indica que, por medio del liderazgo transformacional, la líder incentiva un mejor desempeño, motivando a sus seguidores y buscando superar las expectativas transformando sus valores y actitudes. Este tipo de liderazgo

involucra influencia donde los líderes estimulan a los seguidores a verse diferente, así mismos, y los diversos obstáculos y retos del entorno. Por ello, este tipo de liderazgo optimiza la creatividad de tipo personal, de grupos y de nivel organizacional, utilizando diversas conductas que hacen único este tipo de liderazgo (Briseño, 2018).

En primer lugar, la influencia idealizada donde el líder evidencia la planificación de la organización mediante la misión y la visión, esto sirve como ejemplo a los colaboradores mediante sus resultados, mostrando respeto, experiencia y confianza (Briseño, 2018). Segundo, la motivación de tipo inspiradora, donde el líder presenta una postura visionaria específica e interesante, mostrando un ambiente de equipo direccionado al logro de objetivos de la organización y las personas (Briseño, 2018). Tercero, la estimulación de tipo intelectual, comunica que el líder estimula a tomar sus decisiones de los seguidores de manera independiente, fomentando la creatividad en la solución de diversos problemas (Briseño, 2018). Finalmente, la consideración individualizada, se evidencia cuando los líderes instauran un clima donde se atienden las necesidades de los seguidores (Briseño, 2018). El líder acepta las diferencias particulares de sus seguidores, escuchándolos constantemente (Avolio y Bass, 2002).

Kouzes y Posner (1997) plantean su teoría de liderazgo transformacional donde su fundamento, es que estos líderes logran realizar metas sobresalientes con sus respectivos equipos, incluso pudiendo desafiar los procesos promedios (Kouzes y Posner, 1997). Los líderes son iniciadores, por ello, la gente busca retos, no le tienen miedo a lo desconocido sustentándose en su influencia. Los líderes están predispuestos a enfrentar diversos retos. Realizar actividades nuevas y logran experimentar tomando en cuenta el aprendizaje que hay en los errores y la experiencia. Así mismo, están capacitados física y mentalmente, para hacer frente a los diversos obstáculos que se encuentren (Briseño, 2018).

De igual forma también encontramos que los líderes transformacionales buscan comunicar un objetivo en común, realizando diversos esfuerzos para

tener un panorama más amplio, proyectándose como sería ese futuro que desean construir (Kouzes y Posner, 1997). Por medio de la constancia y efectividad en la comunicación, por ello estimulan las emociones de sus equipos y así influir con esa visión como si naciera de ellos, buscando lograr un compromiso en común (Kouzes y Posner, 1997).

Por otro lado, los líderes transformacionales buscan incentivar a los demás para que puedan realizar actividades de manera voluntaria, dejando de lado temores o inseguridades. Construyendo un soporte de todos los involucrados para lograr que el proyecto se realice llegando a los resultados esperados (Kouzes y Posner, 1997). Los líderes buscan que sus colaboradores se perciban relevantes, brindándoles confianza para que se perciban fuertes e influyentes (Briseño, 2018).

Finalmente, los líderes transformacionales buscan construir el camino, mediante sus valores bien definidos y creencias respecto al negocio. Orientan sus proyectos dentro de la dirección trazada y, para ello, se someten de manera permanente a esos valores y muestran con el ejemplo los comportamientos deseados (Kouzes y Posner, 1997).

Motivación laboral proviene del latín “*motivus, moveré*”. Por ello, se entiende que es una sucesión donde la conducta se encuentra estimulada (Amaru, 2009). En la misma línea (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012) refieren que este constructo es muy amplio, podría introducir diversos impulsos, necesidades, deseos, anhelos, estímulos y fuerzas semejantes.

Robbins y Judge (2013) afirmaron que el constructo de motivación es la consecuencia entre la relación de personas en un contexto específico. Por ello sostienen la definición que la motivación, está asociada a la intensidad y sentido que realiza el individuo (Briseño, 2018). Respecto a la intensidad hace referencia a lo enérgico del motivo del individuo. Pero, es poco probable que una intensidad de nivel elevado tenga como resultados un desempeño laboral favorable (Briseño, 2018). Por ello, debemos tomar en cuenta la calidad del esfuerzo y la intensidad. Finalmente, la motivación

presenta una persistencia, que es la medida orientada al tiempo durante la aplicación del esfuerzo (Briseño, 2018).

De igual manera encontramos a Tellería (2008) quien afirmó respecto a la motivación es una postura principalmente emocional, que se origina principalmente cuando presenta un incentivo o estímulo que le brinde una experiencia positiva referente a diversas necesidades, provocando desplegar una conducta específica. En la misma postura Pintrich y Schunk (2006), indicaron que la motivación estimula, mantiene y conduce la conducta hasta cumplir el propósito, el objetivo o una actividad específica.

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

Tipo de investigación

El particular documento es correlacional, busca plantear como principal propósito conocer la posible asociación que existe entre los constructos estudiados (Hernández y Mendoza, 2018)

Diseño de investigación

Fue un diseño no experimental, no se buscó manipular los constructos, finalmente, la recepción de información fue en un momento particular por ello el corte de la investigación fue transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensiones

Carisma: Hace referencia a la influencia del líder, fomentado acciones, considerado modelo de su equipo, ganándose el respeto, confianza y admiración, evita utilizar el poder para generar influencia (Pérez, 2014).

Consideración Individual: Hace referencia a la atención, ponerse en lugar de los demás, fomentar retos y oportunidades, el líder escucha activamente y comunica de forma efectiva (Pérez, 2014)

Estimulación intelectual: Hace referencia en incentivar de manera intelectual a su equipo, llevándolos a reflexionar sus propias creencias, construyendo nuevos paradigmas para sostener ideales. Incentivando su creatividad e innovación (Pérez, 2014).

Definición conceptual: El liderazgo transformacional hace referencia al líder que estimula mediante la motivación a su equipo a realizar más de lo que inicialmente ellos esperaban. (Bass, Avolio, Jung y Berson, 2003).

Definición operacional: Puntaje de la Cuestionario de Bernard Bass

Variable 2: Motivación Laboral

Definición conceptual: Según McClellan, tiene la composición de tres necesidades cuya organización va cambiando a lo largo del tiempo, consecuencia de la experiencia y aprendizaje: Afiliación, Poder y Logro. Teorías de las motivaciones sociales de McClellan (1970).

Definición operacional: Puntaje del cuestionario de motivación laboral de David MacClelland

Dimensiones

1. Necesidad de logro: Toma de decisiones, alcanzar el objetivo.
2. Necesidad de poder: Influencia sobre los demás, participación.
3. Necesidad de afiliación: Relación entre compañeros, trabajo en equipo.

a. Población, muestra y muestreo

Población

Constituido por 120 colaboradores de ambos sexos, de una empresa privada de restaurantes de Lima Metropolitana, de las áreas de cocina, atención al cliente y personal operativo de limpieza, entre los 18 y 65 años de edad, de diversos perfiles como mozos, corredores, bartenders, ayudantes de bar, cocineros, ayudantes de cocina, anfitrionas, jefes de salón y operarios de limpieza y lavado.

Muestra

Para la muestra solo se trabajará con 100 colaboradores que pertenece a las sedes de Lima Metropolitana, de las áreas de cocina, atención al cliente y personal operativo de limpieza, en el rango de edad de 18 y 65 años aproximadamente, los cuales fueron elegidos por el representante de la compañía, para fines de la presente investigación.

Muestreo

Respecto al muestreo será de tipo no probabilístico ya que según (Mendoza, 2018) está exclusivamente orientado a las decisiones de los investigadores y características de la investigación.

Criterios de inclusión

Los restaurantes a evaluar se estarán considerando a todos los trabajadores que estén dentro del rango de edad entre los 19 años a 55 años, que vivan dentro de lima metropolitana, que no presenten los siguientes antecedentes patológicos: Hipertensión arterial, diabetes mellitus, enfermedades cardiovasculares, pulmonar crónico, renal crónico, asma grave, obesidad tipo III y mórbida (IMS > 40).

Criterios de exclusión

Todo trabajador que sea menor de 19 años y mayor de 60 años no será evaluado, que resida fuera de Lima, que sean practicantes, gerente, subgerentes y administradores.

b. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, por ello Oseda (2008) afirma que esta técnica está destinada a adquirir datos de diversas personas, las cuales son relevantes para los objetivos del investigador.

INSTRUMENTOS

Ficha técnica 1

Variable I: Liderazgo transformacional

Técnica: encuesta sobre Liderazgo transformacional

Instrumento: Cuestionario de Bernard Bass

Adaptado: Arístides Soto Rodríguez

Año: 2018

Duración: 20 minutos

Total de Ítems: 25

Administración: Individual.

Validez de constructo de la variable liderazgo transformacional

Análisis factorial

Soto en el 2018 en Perú realizó el análisis factorial a los 25 ítems organizados en 4 dimensiones, respecto a la varianza presentó 74,941% en consecuencia el cuestionario es aplicable ya que sustenta la variabilidad del constructo liderazgo transformacional en un 74,941%, en cuanto a lo restante 25.059% explicado por otros factores (características) no involucrados en el cuestionario.

Confiabilidad

La confiabilidad hace referencia a las puntuaciones obtenidas y su respectiva consistencia Bernal (2016, p. 246) Se ejecutó una prueba piloto, con la misma característica de la muestra incluyendo 30 participantes, buscando conocer la orientación del instrumento. Por ello, se aplicó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach 0.948.

Ficha técnica 2

Instrumento 2: Motivación Laboral Nombre: Cuestionario de ML

Autor: R. Steers y D. Braunstein (1976)

Adaptada por: Negrón y Pérez (2012)

Objetivo: Identificar y evaluar la ML

Forma de administración: Individual y colectiva Duración: 15 minutos

Población: Hombres y mujeres.

Descripción

El cuestionario presenta 15 ítems, los cuales exploran los componentes del constructo: Necesidad de poder, afiliación y logro, conformado de 5 ítems, Absolutamente en desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Absolutamente de acuerdo (5).

Validez

Es el grado donde se evidencia si el cuestionario mide la variable, analizando posturas teóricas para describir la consistencia (Hernández et. al., 2014).

Confiabilidad de los Instrumentos

El primer instrumento tiene un Alfa de Cronbach de 0,854, es así que muestra su confiabilidad y el segundo instrumento mostró un Alfa de Cronbach de 0,943.

3.3 Procedimientos

El presente estudio se ejecutó comunicando la autorización hacia la empresa privada del sector gastronómico mediante un escrito formal respaldando la realización de la investigación. Se hicieron las gestiones respecto a las fechas para la aplicación de los instrumentos al personal. El instrumento fue aplicado de manera colectiva a los trabajadores que aceptaron participar voluntariamente, explicando la finalidad, las respectivas instrucciones de las pruebas y el consentimiento informado.

3.4 Métodos de análisis de datos

Se ejecutó el programa SPSS en su versión 23. Para lo cual se hará uso de los siguientes análisis estadísticos. Aplicando para las variables de estudio el estadístico Rho de Spearman.

3.5 Aspectos éticos

Respecto al código de ética de la Universidad César Vallejo, se somete al acatamiento a la autoría académica de los investigadores, ejecutando las citas correspondientes, por otro lado, mantener la confidencialidad de los participantes.

4. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|--------------|------------|------------|
| Liderazgo transformacional | Desfavorable | 5 | 5.0 |
| | Regular | 19 | 19.0 |
| | Favorable | 76 | 76.0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

En la tabla 1 se muestra un 5 % de los participantes lograron un indicador muy desfavorable, 19% un indicador regular, finalmente un 76% un indicador favorable.

Tabla 2

Nivel de motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------|------------|------------|
| Motivación Laboral | Bajo | 0 | 0 |
| | Medio | 18 | 18.0 |
| | Alto | 82 | 82.0 |
| | Total | 100 | 100.0 |

En la tabla 2 se muestra un 0% de los participantes en un indicador bajo, un 18% medio, y un 82% alto.

Tabla 3*Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y motivación laboral*

| | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------|--------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Motivación laboral | 0.963 | 100 | 0.006 |
| Liderazgo transformacional | 0.914 | 100 | 0.000 |

La tabla 3 nos muestra que la motivación laboral tiene un valor $p < .05$ siendo una distribución no normal, mientras que el liderazgo transformacional tiene un valor $p < .05$ siendo una distribución no normal. Por ello, se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

4.2.2 Coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación rho de Spearman entre liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021.

| | | Liderazgo transformacional |
|-----------------------|---|----------------------------|
| Motivación Laboral | Coeficiente de correlación Rho de Spearman | .196 |
| | Sig. (bilateral) | .051 |
| | N | 100 |

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

La tabla 4 evidencia una asociación directa, débil y no significativa ($p = .051$), por ello, no existe asociación estadísticamente significativa, por lo cual aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Tabla 5

Coefficiente de correlación rho de Spearman entre las dimensiones de liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021.

| | | Carisma | Consideración | Estimulación | Motivación inspiradora |
|--------------------|----------------------------|---------|---------------|--------------|------------------------|
| Motivación Laboral | Coeficiente de correlación | 0.138 | .281** | 0.153 | 0.110 |
| | Sig. (bilateral) | 0.172 | 0.005 | 0.129 | 0.276 |
| | N | 100 | 100 | 100 | 100 |

En la tabla 5 evidencia una asociación directa, muy débil y no significativa ($p=0.172$) entre la dimensión carisma y la variable motivación laboral ($Rho=0.138$).

De igual manera se encuentra con relación directa pero débil y muy significativa entre la dimensión consideración y la variable motivación laboral ($Rho=0.281$).

Así mismo, existe una asociación directa muy débil y no significativa ($p =0.129$) entre la dimensión estimulación y la variable motivación laboral ($Rho=0.153$).

Finalmente existe una asociación directa muy débil y no significativa ($p =0.276$) entre la dimensión motivación inspiradora y la variable motivación laboral ($Rho=.0110$). Lo cual permite inferir que, si la motivación laboral varía, las dimensiones de liderazgo transformacional también varían en la misma dirección.

5. DISCUSIÓN

En consecuencia, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, concluyendo que no hay relación significativamente estadística bilateral entre los constructos estudiados, se pudo contrastar las conclusiones con el estudio de Solís (2019) quién elaboró una investigación un hospital castrense, el cual tuvo como meta de conocer la relación entre motivación y clima laboral en el liderazgo transformacional. El estudio concluyó que no hay correlación entre las presentes variables, motivación laboral, clima laboral y liderazgo transformacional $p= 0.251$. Finalmente, la postura teórica propuesta por Frederik Herzberg, refuerzan los resultados obtenidos ya que el investigador realizó la siguiente interrogante ¿Cuáles son las expectativas de los colaboradores en su centro laboral? (Robbins, 2004). Teniendo como conclusión final que los individuos que presentaban satisfacción laboral está relacionado con competencias personales, como tener nuevos retos o mantener independencia, mientras los que no mostraban satisfacción laboral estaban relacionados a características propias de la empresa, como los canales de comunicación, rango salarial o insumos para realizar su trabajo.

Respecto a la primera hipótesis específica, hay asociación estadística bilateral en la dimensión consideración y motivación laboral ($Rho=0.281$), los cuales tienen la misma dirección que los aportes de Dioses (2018) quién ejecutó un estudio con el propósito de conocer la influencia entre las mismas variables, en una organización del rubro construcción en Perú, participaron 296 colaboradores. El documento fue de corte transversal y correlacional. Finalmente, se encontró una asociación positiva y significativa entre ambas variables ($rho= 0,890$).

6. CONCLUSIONES

Primera

En primer lugar, referente al objetivo general se pudo concluir que no hay relación significativa bilateral ($p=.051$) entre liderazgo transformacional y motivación laboral, en consecuencia, no hay influencia entre las variables de estudio.

Segunda

Respecto al objetivo específico número uno, el liderazgo transformacional se evidencia los puntajes donde un 5 % de la muestra obtuvo un puntaje muy desfavorable, seguido de un 19% con un puntaje catalogado en la categoría regular, así mismo 76% en la categoría favorable.

Tercera

Respecto al objetivo específico número dos, la motivación laboral se evidencia en los puntajes donde un 0% es bajo, un 18% medio, y un 82% alto.

Cuarta

Referente al objetivo específico número tres se pudo evidenciar que hay relación muy significativa bilateral en las dimensiones de liderazgo transformacional, consideración con la variable motivación laboral ($Rho= .281$).

7. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda continuar con los estudios dentro de la compañía, para conocer las variables que se involucra la motivación de tipo laboral de los colaboradores, ya que no se encontró relación estadísticamente significativa con liderazgo transformacional, sin embargo, la motivación laboral en la compañía presenta un porcentaje alto en un 82% y sería importante conocer cuáles son los factores determinan esa categoría.

Segunda

Se recomienda respecto al liderazgo transformacional, realizar desde la gestión de personas y recursos humanos, la actualización del perfil y descripción de puesto de los líderes, así mismo ejecutar capacitaciones y talleres especializados donde se pueda trabajar las dimensiones de este tipo de liderazgo como el carisma, consideración, estimulación intelectual y motivación inspiradora.

Tercera

Se recomienda respecto a la dimensión motivación laboral, ejecutar una evaluación dentro de la compañía para conocer cuáles son las variables que se relacionan con éste de forma directa, ya que en el presente estudio no encontramos relación estadísticamente significativa con el liderazgo transformacional, y mantener una buena motivación laboral fomenta a una mejor satisfacción dentro del trabajo y un mejor desempeño.

Cuarta

Se recomienda así mismo que la estructura de la organización podría ser más horizontal, vale decir los trabajadores puedan tener contacto de manera fluida con los jefes inmediatos, de igual forma con jefes de mayor jerarquía, así podría ser mejor los canales y medios de comunicación.

REFERENCIAS

- Alavedra, S. (2019). *Motivación y liderazgo transformacional percibido de una empresa privada del sector retail en retail en Lima Metropolitana*. (tesis para obtener el grado de licenciada en psicología con mención en psicología social). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15470>
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración*. México: Pearson Educación.
- Avolio, B. y Bass, B. (2002). *Developing potential across a full range of leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: FreePress.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I. & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 207- 218. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bernal, C (2016). *Metodología de la investigación*. (4a ed.) Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Briceño, C. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 02. 2018*. (Tesis pregrado) Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14312>
- Castanyer, O. (2014). *La asertividad, expresión de una sana autoestima*. Barcelona: Illustrated.
- Contreras, F. (2015). *Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/277238093_liderazgo_perspectivas_de_desarrollo_e_investigacion

- Dioses Zavala, J. S. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c8222115b4b4d2c94579494c95ecaac3
- Febles, M. (2016). La relación entre los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de los docentes y la percepción del liderazgo transformativo de los directores de las escuelas públicas del distrito escolar de Ponce, Puerto Rico. (Tesis doctoral). Puerto Rico: Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.
- Fishman, D. (2017). *El líder transformador II*. Lima, Perú: Orbis Ventures.
- García, K. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel, 2017*. (Tesis). Lima, Perú: UCV.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación.*, México: Mc Graw Hill
- Heshiki Kaneshima , E., & Ordóñez Huamán, P. J. (2020). *El Liderazgo Transformacional y su influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del sector bancario en Lima Centro*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_5b32cff234fc98d2f71e2bbd58363d9f
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14a ed.). México: McGrawHill.
- Kouzes, J. & Posner, B. (1997). *El Líder y la Visión de Futuro*. Harvard Deusto Business Review, 99, pp. 16-22
- López, H., Vélez, M., y Franco, J. (2017). *Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015*. Revista Electrónica Educare, 21 (2), pp. 1-23

- Lussier, R. y Achua, C. (2015). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development* (6a ed.). California, Estados Unidos: Prentice Hall.
- Manville, B., Levinson, H., Kerr, S y Sterling, J (2004). *La motivación de personas*. Barcelona.; Ediciones Deusto.
- Masella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contrato indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología Industrial). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. Recuperada de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf><http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Menoscal, K., & Naranjo, M. (2017). Las técnicas coaching en la comunicación asertiva de los estudiantes. Propuesta: Diseño de una guía didáctica. Guayaquil: UG. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/24754/1/BFILO-PMP-17P08.pdf>
- Murillo, F. (2012). Una mirada a la investigación educativa en América Latina a partir de sus artículos. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 17(2), 5-24.
- Navarro, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53-66. Recuperado de <https://bit.ly/3c1qw92>
- Oседа, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chávez, A., Patiño, A., & Oседа, M. (2008). *Metodología de la Investigación*, Perú : Pirámide
- Pintrich, P. R. y Schunk, D. H. (2006). *Motivación en contextos educativos*. Madrid: Pearson.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación.

Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15a ed.). México: Pearson.

Rodríguez-Ponce, E., & Pedraja-Rejas, L. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: Evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 42(10), 633-640. Recuperado de: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Rodr%C3%ADquez+y+Pedraja+%282017%29+chile&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AiVNkrBj0JvIJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des

Rosales, R. (2017). Formulación y evaluación de proyectos. Recuperado de <https://www.coursehero.com/file/58599181/Libro-Formulaci%C3%B3n-Proyectos-Ram%C3%B3n-Rosales-2017pdf/>

Salcedo, J. (2020). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa MBC Intercorp sac. (Tesis de pregrado). Recuperada de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1093/1/Salcedo%20Canales%2c%20Johan%20Rai.pdf>

Solís Macedo, I. (2019). *Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018*. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39903>

Tellería, J. (2008). La motivación empieza en uno mismo. Madrid. ESIC.

Vilar, J. (2006). La pedagogía social en la sociedad de la información. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/39108369.pdf>

Viveros, J. A. (2003). *Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos*. OIT. Recuperado de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/41442487/Liderazgo_comunicacion_efectiva_y_resolucion.pdf?1453491625=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLiderazgo_comunicacion_efectiva_y_resolu.pdf&Expires=1618270493&Signature=IVykwB2-1uR~mCCRMH73p~mnRmhwMC4TuW-KRiVbCQM8Y0g-

[ygNO1oPmdeNI57DISKyJGaciYOowLikBYIaCTShNgoCKrF2N8iBo~7fp5RWZnIG
NfnaHa7pWwt6Nh-8PNTTmVG-
O8pUW5kiFQGcJ2qoMGSCwCigzecFo5O8UKoIT1uugNJ8TTnsMyO72ckPRZUD
b0l-khq2rs~6qni6yYoLIfT5mdyCBY716MuqleopMk--
98TJakjU6N3yfYCpjEc9YIrl~~HGXLy7RmLsXp08168P8Bh9H~yd4K93B-
7opTREr5FAX8CF40pmU6-E9mi3LUIU61H2ybeAyJXieYA &Key-Pair-
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](#)

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

| PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES E ITEMS | | MÉTODO |
|--|--|---|--|---------|--|
| ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021? | General | General | Variable 1: Liderazgo transformacional | | Diseño: No experimental y transversal Nivel: Descriptivo-correlacional. |
| | | | Dimensiones | Ítems | |
| | Existe una relación significativa directa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021 | determinar la relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021 | Carisma | | |
| | | | Consideración individual | | |
| | | | Estimulación intelectual | 1 al 25 | |
| | | | Motivación inspiradora | | |
| | Específicos | Específicos | Variable 2: Motivación laboral | | MUESTRA |
| | | | Dimensiones | Ítems | n= 200 |
| | a) Existe diferencias significativas Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. | a) Describir el nivel de liderazgo transformacional en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. | Necesidad de logro | | Instrumentos Cuestionario de Bernard Bass Cuestionario de David MacClelland |
| | | b) Describir el nivel de motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021. | Necesidad de poder | 1 al 15 | |
| | | c) Determinar la relación entre las dimensiones de liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de una empresa privada de restaurantes de Lima, 2021 | Necesidad de afiliación | | |

Anexo 2: Operacionalización de variables Liderazgo transformacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|--------------------------|---|-------------|-----------------|
| Carisma | Entusiasmo | 1,2,3,4 | 0 nunca |
| | Credibilidad | 5,6,7,8 | |
| Consideración individual | Contribuye con el logro de objetivos | 9,10 | 1 rara vez |
| | Genera un clima crítico | 11,12 | 2 algunas veces |
| | Prioriza los valores de la organización | 13,14 | |
| Estimulación intelectual | Trato personal | 15,16 | 3 casi siempre |
| | Apoyo | 17,18,19 | |
| Motivación inspiradora | Animación al cambio | 20,21 | 4 siempre |
| | Potenciación de esfuerzo | 22,23,24,25 | |

Anexo 3: Operacionalización de variables Motivación laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala |
|-------------------------|----------------------------|--------|----------------------------------|
| Necesidad de logro | Tareas difíciles | 4,7,11 | 1 muy en desacuerdo |
| | Mejora y logro laboral | 1,10 | |
| Necesidad de poder | Presión y competencia | 2,5,8 | 2 en desacuerdo |
| | Influencia y control | 11,14 | 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| Necesidad de afiliación | Construcción de relaciones | 3,6,9 | 4 de acuerdo |
| | Pertenencia de un grupo | 12,15 | 5 muy de acuerdo |

| ÍTEMS | Nunca | Raras veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |
|---|-------|-------------|---------------|--------------|---------|
| 1. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella. | | | | | |
| 2. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo. | | | | | |
| 3. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar. | | | | | |
| 4. Demuestra un sentido de autoridad y confianza. | | | | | |
| 5. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. | | | | | |
| 6. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber. | | | | | |
| 7. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma. | | | | | |
| 8. Enfatiza la importancia de una misión común. | | | | | |
| 9. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo. | | | | | |
| 10. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros. | | | | | |
| 11. Lo admiro porque muestra sólidos valores morales. | | | | | |
| 12. Lo respeto porque es transparente en lo que hace. | | | | | |
| 13. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores. | | | | | |
| 14. Me ayuda a mejorar mis capacidades. | | | | | |
| 15. Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos. | | | | | |
| 16. Respeta mis opiniones. | | | | | |
| 17. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas. | | | | | |
| 18. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo. | | | | | |
| 19. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas. | | | | | |
| 20. Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas. | | | | | |
| 21. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas. | | | | | |
| 22. Realiza eventos de integración. | | | | | |
| 23. Impulsa el trabajo en grupo como una forma de lograr metas institucionales. | | | | | |
| 24. Habla de forma optimista sobre el futuro. | | | | | |
| 25. Presenta una convincente visión del futuro. | | | | | |

Anexo 4: Instrumentos

Cuestionario Liderazgo Transformacional

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL

El propósito de este instrumento es conocer sus opiniones sobre la motivación laboral.


Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud **LO QUE PIENSAS**.

| Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Muy de acuerdo |
|-------------------|---------------|--------------------------------|------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| DIMENSION: 1 Necesidad de logro | | | | | | |
| 1 | Intento mejorar mi desempeño laboral | | | | | |
| 2 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes | | | | | |
| 3 | Me gusta que me asignen en tareas complejas | | | | | |
| 4 | Me gusta fijar y alcanzar metas realistas | | | | | |
| 5 | Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil | | | | | |
| DIMENSION: 2 Necesidad de poder | | | | | | |
| 6 | Me gusta trabajar en competencia y ganar | | | | | |
| 7 | Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión | | | | | |
| 8 | Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo | | | | | |
| 9 | Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo | | | | | |
| 10 | Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean | | | | | |
| DIMENSION 3: Necesidad de afiliación | | | | | | |
| 11 | A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo | | | | | |
| 12 | Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran siendo parte del personal de seguridad ciudadana serenazgo | | | | | |
| 13 | Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo | | | | | |
| 14 | Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones | | | | | |
| 15 | Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a) | | | | | |

Autor : David McClellan, (1961)

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final (Si lo realizara en una institución)

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 19 de mayo de 2021

CARTA INV.N°1570 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Álvaro Montoya Palma
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
Corporación Aramburu Matriz
Calle Bellavista N°589 – Miraflores

Presente.-

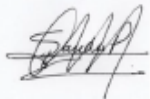

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. CALDERÓN FLORES ANYARA YAHAIIRA con DNI N° 71696156 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N°7002648710 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE RESTAURANTES DE LIMA 2021" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Cartas de autorización de la empresa para la muestra final Si lo realizara en una institución)



CARTA DE AUTORIZACION

Por el presente documento se autoriza a la señorita **CALDERÓN FLORES ANYARA YAHAIRA** evaluar a los trabajadores del restaurante, los días 28 y 29 de mayo.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

BARRANCO, 28 de mayo de 2021

GRESCO SAC

Carta permiso - UCV Recibidos x


Anyara. Y Calderon Flores jue, 20 may 18:07

Buenas tardes Alvaro/Nori Adjunto la carta que por temas de formalidad se hace entrega al gerente de RRHH para que tenga conocimiento que el trabajo que se está


Alvaro Montoya Palma lun, 14 jun 17:42

para mí, desarrollo -

Estimada Anyara,
Buenas tardes.
De acuerdo a lo conversado, la empresa prestó autorización para realizar el estudio señalado en la carta adjunta.
Saludos,

 **aramburú matriz**
Aflisco - Cala - Lima 27 - 27 Topos - Piquilán - Mampal - Aramburú
Proyecto - Ollero - Cordero - La Florida - Aramburú Catering

Alvaro Montoya Palma
Gerente de Recursos Humanos
@montoya@arama.pe
+ 511 5005801 +511 993495988
Paseo de la República 3147 - Of. 901-902, San Isidro



Responder Responder a todos Reenviar

Anexo 7: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a):

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Anyara Yahaira Calderón Flores** estudiante del taller de tesis de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando mi proyecto sobre “**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE RESTAURANTES DE LIMA. 2021**” y para ello quisiera contar con su importante participación. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Cuestionario de Liderazgo transformacional y Cuestionario sobre Motivación Laboral**. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Anyara Yahaira Calderón Flores

BACHILLER DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor complete la siguiente parte:

Yo, acepto aportar en el proyecto sobre “**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE RESTAURANTES DE LIMA. 2021**” de la señorita **Anyara Yahaira Calderón Flores**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

FIRMA DEL COLABORADOR

Anexo 8: Sintaxis del programa usado o códigos de R Studio

GET

FILE='C:\Users\CATHERYN\Desktop\MOTIVACIÓN LABORAL Y LIDERAZGO
T\ML Y LT AVANCE 1.sav'.

DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.

RECODE MOTIVACIÓN_LABORAL (5 thru 11=1) (12 thru 18=2) (19 thru 25=3)

INTO

MOTIVACIÓN_LABORAL_NIVELES.

EXECUTE.

COMPUTE M1_NECESIDAD=ML1 + ML4 + ML7 + ML10 + ML11.

EXECUTE.

COMPUTE M2_NECESIDADPODER=ML2 + ML5 + ML8 + ML11 + ML14.

EXECUTE.

COMPUTE M3_NECESIDADAFILIACION=ML3 + ML6 + ML9 + ML12 + ML15.

EXECUTE.

COMPUTE

MOTIVACIÓN_LABORAL=M1_NECESIDAD+M2_NECESIDADPODER+M3_NECE
SIDADAFILIACION.

EXECUTE.

COMPUTE LT1_CARISMA=LT1 + LT2 + LT3 + LT4 + LT5 + LT6 + LT7 + LT8.

EXECUTE.

COMPUTE LT2_CONSIDERACIÓN=LT9 + LT10 + LT11 + LT12 + LT13 + LT14.

EXECUTE.

COMPUTE LT3_ESTIMULACION=LT15 + LT16 + LT17 + LT18 + LT19.

EXECUTE.

COMPUTE LT4_MOTIVACIÓNINSPIRADORA=LT20 + LT21 + LT22 + LT23 + LT24
+ LT25.

EXECUTE.

COMPUTE

LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_G=LT1_CARISMA+LT2_CONSIDERACIÓN
+LT3_ESTIMULACION+

```
LT4_MOTIVACIÓNINSPIRADORA.  
EXECUTE.  
RECODE LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_G (0 thru 33=1) (34 thru 66=2) (67  
thru 100=3) INTO LIDERAZGO_TRASFORMACIONAL_NIVELES.  
EXECUTE.  
FREQUENCIES VARIABLES=LIDERAZGO_TRASFORMACIONAL_NIVELES  
/ORDER=ANALYSIS.
```